

## Welfare, la palestra non basta più: quando l'azienda "vuol bene" ai dipendenti



PORTAFOGLIO

*Sempre più presenti anche in Italia, i pacchetti aziendali stanno cambiando: non più buoni a pioggia o servizi calati dall'anno, ma risposte alle esigenze concrete e personali dei lavoratori. Che, più felici, producono di più*

di LUISA GRION

21 Marzo 2019

[ROMA - Basta con la palestra frequentata fianco a fianco con compagno di scrivania, con l'asilo nido nei locali della ditta o con i voucher spesa da spendere](#) tutti insieme nello stesso supermercato. Il welfare aziendale modello standard piace sempre di meno, ora la nuova tendenza è il welfare ad personam, studiato sulle singole esigenze dell'individuo.

Fatto salvo il piacere di recuperare potere d'acquisto tramite i buoni pasto e i buoni benzina, infatti, l'idea di offrire a tutti i dipendenti gli stessi servizi scaricabili da una piattaforma calata dall'alto è superato: l'obiettivo è mettere l'individuo al centro del progetto e puntare piuttosto al suo benessere. Nella convinzione che una buona vita fuori dall'azienda vada di pari passo con una buona produttività dentro l'azienda.

Il welfare aziendale di nuova concezione è uno dei temi di cui si parlerà a Nobilita, il festival sulla cultura del lavoro che si apre oggi a Bologna. Il caso riguarda la grande maggioranza del tessuto produttivo, visto che l'offerta ai dipendenti di servizi e formazione non è più una prerogativa dei grandi gruppi. Se di welfare aziendale si parla ormai nel 64% delle medie e grandi imprese, anche fra le piccole si marcia verso un tetto del 20% e la tendenza è in aumento.

Il guaio è che non sempre il "mix" messo sul tavolo incontra i desideri di chi dovrebbe usufruirne. Primo passo da fare, secondo Osvaldo Danzi, organizzatore di Nobilita, è quindi ascoltare le persone e facilitare le loro esigenze. "Welfare aziendale non è più solo la palestra, l'asilo o il maggiordomo aziendale - assicura - ma è il tempo messo a disposizione per frequentare la palestra che io ho scelto, per portare o riprendere i figli nella scuola che reputo più adatta alla loro crescita, per dedicarmi alle esigenze familiari. Altrimenti è

solo escamotage per trattenere più a lungo i dipendenti in azienda. L'ultimo luogo dove una persona equilibrata vorrebbe e dovrebbe trascorrere il suo tempo libero e coltivare i suoi interessi".

Sul mix giusto per favorire tali equilibri i lavori sono in corso. Ma alcune tendenze sono ben delineate. Quella all'ascolto, per esempio. E' il caso di Sebia, azienda toscana nella diagnostica in vitro, 60 dipendenti. Un gruppo di loro, fra i quali Elisa Raffaelli, tutti volontari, si è organizzato per individuare servizi ad hoc. "Abbiamo scoperto che tante convenzioni attivate non venivano utilizzate dalle persone perché scomode - spiega Raffaelli - oggi fatti salvi i servizi di assistenza sanitaria sempre molto apprezzati, vediamo che c'è bisogno di aggregazione. Chiedersi fra colleghi "cosa ti serve, come posso aiutarti" è molto più utile che frequentare la stessa palestra nella pausa di pranzo. Migliora il clima in azienda, il senso di partecipazione ad un progetto comune. I colleghi ci hanno chiesto la convenzione con un meccanico che in caso di guasto ritiri l'auto in azienda e la riconsegna riparata, ma anche la possibilità di fare attività di volontariato insieme. Affidarsi ad una piattaforma standard sarebbe stato più facile, ma meno utile".

Altra tendenza è l'attenzione al territorio, a quello che può offrire e a quello che invece non ha. E' il caso di Vetrya, azienda di Orvieto che fornisce piattaforme online e servizi digitali, spesso definita la "Google" italiana: 140 persone, età media 30 anni, 47% donne. "Il tasso di natalità è alto, ci sono molte mamme e papà, ma invece di pensare ad un asilo nido interno all'azienda, visto che ad Orvieto ci sono e funzionano - abbiamo preferito lasciare ai genitori la possibilità di portare e riprendere i bambini quando vogliono e organizzare piuttosto un miniclub per il dopo asilo o per l'estate" spiega Katia Sagrafena, cofondatrice e direttore generale. Il welfare di Vetrya, azienda nata nel 2010, è inclusivo e va dal campus con palestra, biblioteca, centro benessere, agli incontri con scrittori e musicisti "perché il miglior investimento resta quello sul capitale umano - dice Sagrafena - qui non si timbrano cartellini, non serve, si lavora su obiettivi. Sono le persone che fanno l'azienda, farle stare bene, facilitare la vita, divertirsi, stimolare è un investimento".