

Archivio

CORRIERE DELLA SERA*it*

DA LONDRA ARRIVA IL «CARING»: FAR DI TUTTO PER ATTENUARE IL CONTRASTO VITA-LAVORO. TELECOM APRIPISTA: DAGLI ASILI AGLI UFFICI PER LE BOLLETTE DEI DIPENDENTI

Ecco il welfare d' azienda, sulle tracce dell' Olivetti di Adriano

WASHINGTON Lo scorso anno 1,75 miliardi di dollari negli Usa per le politiche di assistenza ai dipendenti *LONDRA* Con il «Challenge found» il governo Blair finanzia le imprese che bilanciano vita e lavoro

Negli Stati Uniti e in Gran Bretagna è quasi una filosofia aziendale, la chiamano «work-life balancing», ovvero bilanciamento vita-lavoro. Per dirla con una canzone di Franco Battiato, è la ricerca di un centro di gravità permanente per conciliare stress lavorativo ed esigenze familiari. In particolare la Gran Bretagna vanta un primato con il suo «Challenge Found», un fondo che il governo Blair ha messo a disposizione dei sindacati e delle imprese per facilitare la flessibilità con l' introduzione di forme di work-life balancing, un vero e proprio piano di «coccole» ai lavoratori. I motivi di tanta sensibilità vanno cercati nel mercato del lavoro anglosassone, caratterizzato da tempi lunghi e grande stress. E' dunque per evitare tensioni sociali che Tony Blair ha deciso di sostenere questi sofisticati tentativi di attenuazione dello stress da lavoro. La Gran Bretagna non è l' unico paese a incentivare lo work-life balancing: gli Stati Uniti hanno speso nel 2005 1,75 miliardi di dollari per finanziare politiche aziendali mirate. Il Canada mette a disposizione 85 milioni di euro, mentre l' Australia circa 40 milioni. In Italia le esperienze di questo tipo sono ancora sporadiche e i primi vagiti si vedono in alcuni grandi gruppi. Anche se non siamo neofiti sull' argomento, perché scavando nella tradizione aziendale più avanzata si scoprono forme di sostegno che in qualche modo ricordano il tentativo di bilanciare la vita privata e professionale, come nella tradizione di «mamma Fiat» o nell' esperienza olivettiana. Francesco Sini, dirigente di Telecom e responsabile di un settore chiave delle risorse umane, definisce quel bilanciamento vita-lavoro che gli inglesi chiamano anche «caring» in un altro modo: welfare di gruppo. Sini non è stato messo a caso a dirigere quella struttura, visto che prima di lavorare in Telecom è stato per 25 anni all' Olivetti. «La nostra struttura di welfare - spiega - è nata da circa un anno per conciliare e armonizzare vita privata e vita professionale. E i primi risultati sono consolanti». L' iniziativa più grossa fatta da Telecom è stata la costruzione di asili nido per i dipendenti. Quest' anno il gruppo ne ha aperti a Torino, Milano, Palermo, Roma, Napoli e se l' esperimento funzionerà prenderà in considerazione anche altre città. «Ma c' è di più, perché nell' ambito di questa nostra iniziativa di welfare aziendale - aggiunge Sini - abbiamo aperto un ufficio per il disbrigo delle pratiche per i dipendenti per esempio per il pagamento delle bollette. Attualmente questo ufficio funziona a Milano e a Roma. L' altra offerta di servizi molto apprezzata dai lavoratori è la disponibilità di una lavanderia interna». A differenza degli Stati Uniti e della Gran Bretagna il servizio welfare della Telecom non nasce per combattere l' assenteismo o lo stress ma come «progetto donna», poi esteso a tutte le realtà aziendali. Un esempio? Mai fissare le riunioni dopo le 18, perché è un' ora nella quale molte donne devono lasciare il posto di lavoro per fare la spesa. Tra le iniziative Telecom ci sono anche le «strutture benessere», luoghi dove i dipendenti possono andare a rilassarsi fuori dall' orario di lavoro. E la direzione risorse umane sta allargando lo welfare di gruppo anche ai figli dei dipendenti. Una delle iniziative di maggior successo riguarda i cosiddetti soggiorni tematici. Un esempio? I soggiorni-studio dove i figli dei dipendenti vivono assieme parlando inglese. Anche il colosso assicurativo Royal & SunAlliance, del resto, sta mettendo molta carne al fuoco su questa emergente filosofia aziendale. «In questa ottica, che noi definiamo di "Internal Survey" - racconta Annalisa Bardi, direttore risorse umane della compagnia - una direzione che vorremmo sviluppare riguarda proprio il programma di work life balance. Per noi rappresenta uno strumento che aiuta i collaboratori nello svolgimento di alcune attività della vita quotidiana, permettendo così una migliore conciliazione vita-lavoro. Una delle possibilità che stiamo valutando è quella di PeopleOne-AccorServices, che ci ha proposto due diverse aree di intervento: il "servizio maggiordomo" e l' assistenza consulenziale». Il primo offrirebbe al personale la possibilità di ricevere direttamente in azienda alcuni prodotti e servizi di utilità quotidiana, a partire dalla lavanderia, dai biglietti per eventi e spettacoli e dal disbrigo di pratiche amministrative. Il secondo servizio prevede di offrire ai dipendenti consulenza in materia giuridica, fiscale, medica e psicologica, fornita da professionisti specializzati». B. P.

B. P.**Pagina 33**

(13 gennaio 2006) - Corriere della Sera

Ogni diritto di legge sulle informazioni fornite da RCS attraverso la sezione archivi, spetta in via esclusiva a RCS e sono pertanto vietate la rivendita e la riproduzione, anche parziale, con qualsiasi modalità e forma, dei dati reperibili attraverso questo Servizio. È altresì vietata ogni forma di riutilizzo e riproduzione dei marchi e/o di ogni altro segno distintivo di titolarità di RCS. Chi intendesse utilizzare il Servizio deve limitarsi a farlo per esigenze

ANNUNCI PREMIUM PUBLISHER NETWORK

Lexitalia
Rivista di diritto pubblico con 3 banche dati on-line
www.lexitalia.it



Apri Conto Arancio
Rendimento elevato, zero spese, massima libertà. Scopri!
www.contoarancio.it



Subito un Regalo da FMR
richiedendo informazioni sull'opera "ITALIA Bellezza Eterna"
www.italia150fmr.it

personali e/o interne alla propria organizzazione.