

AL MDV L'EVENTO PROMOSSO DA MARSH E ASSIDIM

Un'impresa di valore sempre più attenta alla qualità della vita dei propri dipendenti: nuovi strumenti, accessibili e sostenibili

di Paolo Fornasari

Era il 1949 quando Mental Health America decise di dedicare il mese di maggio alla salute mentale, nella consapevolezza dell'enorme importanza che essa riveste per ogni individuo e la società in cui egli vive. L'intuizione di oltre settant'anni fa si è dimostrata, col passare del tempo, sempre più fondamentale, soprattutto alla luce dei ritmi via via imposti alla vita di tutti.

E arriviamo all'evento di giovedì 4 maggio, "Benessere dei dipendenti e produttività", organizzato al Museo del Violino da Marsh (società globale di servizi professionali) in collaborazione con Assidim (associazione con fini esclusivamente assistenziali).

Dopo la visita guidata e prima dell'inizio dei lavori, il saluto della direttrice generale della Fondazione del Museo, Virginia Villa, che ha brevemente illustrato l'unicità del luogo che raccoglie una collezione incredibile di strumenti ad arco: «Liutai di tutto il mondo scelgono di venire a lavorare a Cremona per molti motivi, fra i quali la presenza del Museo è uno dei primi, perché per un artigiano è fonte di ispirazione vedere il meglio della storia riunito in un luogo ricco di fascino come questo. E così la nobile tradizione continua. Oggi siete qui per trattare un argomento veramente importante, cui anche

Luca Lombardi

Dopo la pandemia ci si è accorti che il benessere di un individuo non passa solo da aspetti economici e che il punto di partenza necessità di una maggiore sensibilità rispetto ai suoi bisogni

noi dedichiamo molto tempo. Assumo normalmente persone al primo impiego e che noi formiamo nel rispetto delle loro potenzialità, cercando di farle stare bene. Mi ritengo fortunata, perché ho un gruppo di persone speciali, tutte giovani, appassionate al lavoro e coese». I lavori sono stati aperti da Stefania Fara, Office Manager di Marsh Brescia: «Già Socrate sosteneva che per stare in buona salute bisogna prendersi cura non solo del corpo ma anche della mente. E il benessere psicofisico è fondamentale non solo per il singolo individuo, ma soprattutto per la comunità all'interno della quale vive. Bisogna prendersi cura dell'anima attraverso il dialogo e la conoscenza di sé stessi: solo così la società può funzionare bene. Oggi le aziende sono andate oltre rendendosi conto che occorre sviluppare la felicità di tutti i lavoratori e far emergere le loro emozioni, perché è lì che risiede la creatività umana». È quindi intervenuto Luca Lombardi (Employee Health & Benefits Leader Uffici Territoriali



Marsh Italia): «L'evento di oggi è stato pensato già un po' di mesi fa, fissando alcuni punti che ci piaceva poter affrontare. Il primo relativo alla location, perché volevamo far parlare le aziende in un contesto assolutamente particolare, con un'atmosfera fuori dal tempo, per cui parlare di benessere oggi qui assume ancora più valore. Abbiamo poi scelto maggio, perché è il mese dedicato alla consapevolezza dell'importanza della salute mentale, una delle componenti di cui non si può più non tener conto quando si pensano modelli di welfare. Sappiamo però tutti che oggi serve una ridefinizione del welfare aziendale, perché le persone nel tempo si sono evolute, è cambiata radicalmente la loro vita, soprattutto con l'imporsi dell'industria e della tecnologia, esse hanno anche acquisito maggiore consapevolezza dei propri bisogni che sta a noi saper cogliere. Oggi il termine welfare è abusato e si è arrivati a un'interpretazione del rapporto tra azienda e dipendente che non è più solo scambio economico (prestazione lavorativa/retribuzione); c'è stato infatti un progressivo passaggio verso una differenziazione di beni e servizi, con la conseguenza che lo scambio è ora anche sociale e relazionale, basato su un senso di appartenenza e con obiettivo comune». Lombardi in un rapido excursus storico ha dato conferma di quanto affermato: «Nel secondo dopoguerra, imprenditori illuminati iniziarono a introdurre politiche assistenziali mettendo a di-

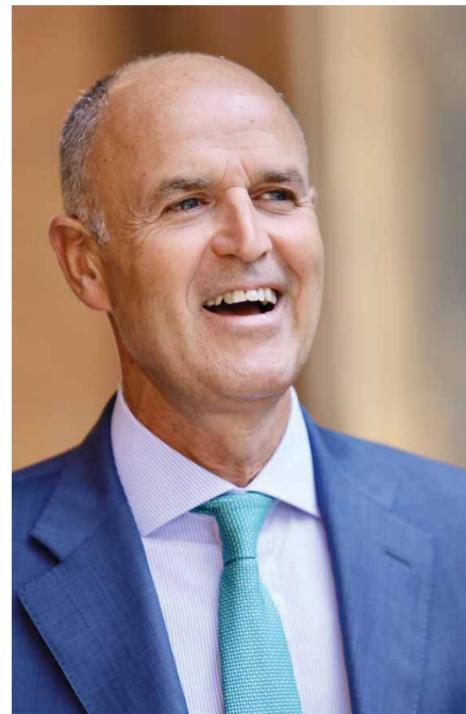
Marcello Marchese

Una percentuale decisamente elevata dei partecipanti al nostro sondaggio ha dichiarato di soffrire di malattie croniche e il 40% di consultare il medico solo se malato

sposizione dei propri lavoratori mensa e asili, penso ad esempio a Adriano Olivetti. Sono in seguito nate casse sanitarie e fondi di previdenza a carico delle aziende che negli anni Settanta/Ottanta sono state istituzionalizzate. Negli anni Novanta e Duemila si assistette a un susseguirsi di bolle economiche e crisi, con la presa di coscienza che il debito stava diventando un serio problema, mentre nel nostro Paese la produttività era al di sotto della media europea. Si è così pensato di usare il welfare come strumento di crescita, partendo appunto dal benessere del dipendente. Dopo la pandemia, ci si è accorti che il benessere di un individuo non passa solo da aspetti economici e che il punto di partenza necessità di una maggiore sensibilità rispetto ai suoi bisogni. Il welfare, cioè, deve rivestire una funzione integrativa, rivolgersi a gruppi omogenei, ma soprattutto coinvolgere il



L'evento è stato organizzato da Marsh, leader globale nell'intermediazione assicurativa e nella consulenza sui rischi, con il supporto di ASSIDIM
[Foto Betty Poli]



In alto a sinistra, Luca Lombardi, sopra Marcello Marchese e in basso Stefania Fara
[Foto Betty Poli]

più ampio numero di soggetti ed essere uno strumento tutelante». Marcello Marchese ha parlato di Assidim, di cui è il presidente, e del modus operandi che la caratterizza: «Siamo un'associazione senza fini di lucro, uno strumento definito dal legislatore per andare a realizzare determinati piani di welfare. Nata quarant'anni fa come ente dedicato al rimborso delle spese mediche, Assidim negli anni si è trasformata per la continua evoluzione dei bisogni delle persone. Oggi è in grado di offrire effettive ed efficaci tutele con una serie di prestazioni economiche e servizi ai verificarsi di eventi come invalidità, morte, non autosufficienza e malattie gravi. Abbiamo duemila aziende associate su tutto il territorio nazionale ed il 70% di esse partecipa per offrire prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, considerato che il sistema sanitario nazionale è in grave difficoltà. Da sottolineare che tutti i contratti collettivi hanno previsto l'istituzione di un fondo sanitario integrativo, però non prevedono nessuna copertura per morte o malattie gravi. Inoltre, solamente il 5% delle aziende associate offre tutele per la non autosufficienza, per la quale invece necessitano risorse sempre più cospicue, perché la popolazione anziana e non autosufficiente è già presente. Assidim, inoltre, supporta i lavoratori nella consulenza psicologica e a tal scopo abbiamo svolto un'indagine serven-

doco di un questionario anonimo riguardo a abitudini alimentari, qualità del sonno, dipendenze, percezione dello stress, stato di salute e performance lavorativa. La partecipazione è risultata equamente divisa tra uomini e donne, con l'età media degli uomini leggermente superiore. Una percentuale decisamente elevata dei partecipanti ha dichiarato di soffrire di malattie croniche e il 40% di consultare il medico solo se malato. Sono emersi altri dati interessanti: vi è una differente percezione della performance lavorativa in base all'età, più elevata in quelli più adulti; le donne e i giovani sono più stressati e l'esercizio fisico fa sì che la percezione della salute sia migliore. Le risposte sono state combinate attraverso un

Biancamaria Cavallini

Sono necessarie generosità, contaminazione, fiducia e i sentirsi a casa. Solo così le persone possono veramente esprimersi

algoritmo elaborato dall'Università di Milano, per avere un indicatore unico dello stile di vita. Le aziende sono in seguito intervenute con iniziative sul tema dell'alimentazione, del sonno e dello stress, però senza personalizzare gli interventi, mentre abbiamo rilevato che ci sono chiare differenze nei bisogni». Dopo un breve intervento della moderatrice, Biancamaria Cavallini (Board Member & Operation Director di Mindwork,) ad aprire la tavola rotonda è stata Simona Zapponi (HR Director di Saleri): «Vedo il tema della salute mentale come una necessità sempre più crescente. Si verificano nei dipendenti frequenti attacchi di panico che evidenziano alla base crisi esistenziali, per cui bisogna trovare una dimensione interiore e un'energia che fungano da spinta. La nostra azienda è molto strutturata dal punto di vista del welfare, infatti abbiamo una Accademy con un esperto che si occupa di sostenibilità sociale e un altro di comunicazione. Si tratta di una struttura costosa, voluta fortemente dall'imprenditore per far sì che i dipendenti possano sentirsi parte della realtà che li impiega e da questa



CRUCIALE

«Assumiamo persone al primo impiego che poi formiamo nel rispetto delle loro potenzialità, cercando di farle stare bene»

VIRGINIA VILLA

supportati a star bene. Operiamo in un settore molto innovativo e l'azienda ha come obiettivo fornire stimoli di apertura mentale, per cui dobbiamo trovare lavoratori che amino la sfida e che riescano a sostenere nell'incertezza quotidiana. Proprio per questo, è per noi molto importante occuparci di benessere a 360 gradi, in primis inteso come tranquillità mentale, ma anche proposta di stimoli culturali per cui organizziamo visite a musei, facciamo scambi come quello di stasera, ospitiamo intellettuali. Noto però grande fatica da parte dei più giovani che vanno accompagnati da persone disposte a condividere». Sulla percezione dei benefit, si

è concentrato l'intervento di Andreea Vasilache (HR Manager Gruppo Clerici): «Il nostro ufficio è nato da poco, ma siamo già molto cresciuti. L'azienda si caratterizza per un forte senso di appartenenza che però si è rivelato non sufficiente, per cui l'azienda ha dovuto implementare con nuovi strumenti per dare effettivo benessere ai lavoratori. Lo scorso anno siamo partiti con il classico bonus benzina, ma non ha riscosso molto interesse, perché ricopre un arco temporale breve. Inoltre, abbiamo verificato che ogni territorio ha la propria cultura e si identifica con proprio bisogni. Stiamo perciò conducendo interviste con quesiti mirati per capire meglio come procede-



re». Laura Bianchetti (HR Director La Linea Verde), a proposito di engagement, ha dichiarato: «Siamo un'azienda produttiva che lavora sei giorni su sette un prodotto freschissimo e destinato alla GDO (Grande Distribuzione Organizzata), per cui, impegnando i nostri addetti anche di sabato, fatico moltissimo a reperire personale, soprattutto quello giovane. Non ritrovo più la cultura sacrificale nelle nuove generazioni, anche se cerchiamo di andare loro incontro. C'è poi il discorso delle figure che a un certo punto cambiano lavoro: i giovani oggi si trovano di fronte a un'offerta più ampia del passato e possono valutare se il mio progetto è allettante. Io però non posso promettere che, per esempio, dopo due anni copriranno un'altra posizione o avranno un incremento retributivo. Inoltre chiedono spesso lo smart working, ma posso concederlo solo un giorno a settimana, considerato il tipo di azienda. Loro così mi valutano e poi scelgono».

A sinistra, un momento dell'evento "Benessere dei dipendenti e produttività: verso una prospettiva integrata del welfare aziendale" che si è svolto al Museo del Violino giovedì 4 maggio. In alto, Virginia Villa
[Foto Betty Poli]

La tavola rotonda si è chiusa con Raffaella Bianchetti che ha illustrato il progetto di Streparrava S.p.A di cui è Chief Human Capital Officer: «Iniziamo il percorso di welfare circa vent'anni fa con buoni carburante e altre attività a seconda delle mode. Piano piano abbiamo deciso di chiedere ai dipendenti quali fossero i loro effettivi interessi e il progetto felicità è nato quasi per caso. Abbiamo sottoposto un questionario dividendo i lavoratori in tre categorie in base all'età, arrivando così a stabilire i campi di intervento: con i giovani parliamo di abuso di alcol e della ludopatia e abbiamo appena iniziato invitando alcolisti che raccontano la loro storia e un esperto della malattia del gioco. Per gli adulti, invece, gli interventi di una nutrizionista cercano di far nascere una consapevolezza dell'importanza di una sana alimentazione. Resta poi la terza categoria che comprende quelli più scettici e resistenti a questo tipo di attività nuove ed innovative. Lavoriamo con spirito di

Obiettivi strategici

Più salute e protezione, anche psicologica, con positive ricadute sulle performance aziendali, reputazione d'impresa, attrattività dei migliori talenti

squadra nel quotidiano e con il benessere declinato anche nella dimensione spirituale, cioè dal punto di vista mentale e psicologico. E ogni giorno è una guerra sul campo per diversi aspetti». Chiudendo la tavola rotonda, la moderatrice Cavallini afferma: «Benessere e produttività vanno a braccetto solo da poco e non in tutte le aziende. A questo punto, vorrei da ognuna di voi una parola per definire il benessere del futuro». Sono necessarie generosità, contaminazione, fiducia e il sentirsi a casa. Solo così i dipendenti possono veramente esprimersi. L'evento non poteva che concludersi con l'ascolto di uno Stradivari magistralmente suonato da Aurelia Macovei. L'aperitivo è stata l'occasione perfetta per i saluti informali fra i partecipanti che commentavano positivamente l'evento.

IL VOLUME È IN VENDITA SUL SITO DI MONDO PADANO
ALLA VOCE "INIZIATIVE EDITORIALI"

Un'occasione per capire dove stiamo andando



Sessantasette professionisti che raccontano il loro percorso di studi e i primi approcci al mondo del lavoro. Uno spaccato del nostro territorio che evolve e si trasforma.



EDIZIONE

MONDO PADANO

AP

ASSOCIAZIONE PROFESSIONISTI DELLA PROVINCIA DI CREMONA