

I pionieri del welfare di massa

In principio fu Luxottica. E poco altro. E' stato il tempo dei pionieri del welfare aziendale, unilaterale. E forse per questo potremmo andare ancora più indietro, ad Olivetti e alle altre imprese e imprenditori illuminati che fecero del "benessere" dei loro dipendenti un impegno sostanziale alla loro attività di impresa.

IL CASO LURISIA

C'è voluto molto tempo per arrivare al welfare aziendale di massa ma effettivamente le esperienze si sono moltiplicate. Anche nelle piccole e medie imprese. «Al centro dell'interesse aziendale - spiega Alessandro Invernizzi, amministratore delegato di Lurisia - ci sono le persone che tuteliamo con attente politiche sulla sicurezza tanto che negli ultimi tre anni non si sono registrati infortuni grazie alla formazione continua, maggiore di quella richiesta dal contratto nazionale del lavoro». Anche questo è welfare aziendale. Lurisia, azienda cuneese di acqua mine-

rale e bibite, ha 40 dipendenti e investe ogni anno 1,5 milioni di euro. Negli ultimi tre anni ha triplicato il fatturato, che supera i 20 milioni di euro. Esporta in 42 Paesi, più l'Italia. Nata nel 1940 come stabilimento termale, imbottiglia 60 milioni di litri d'acqua con una capacità massima di 100 milioni. Da Lurisia anche i premi di produzione sono legati al 70% alla sicurezza e all'igiene e solo al 30% alla produttività. Una filosofia manageriale attenta dunque al valore delle persone, con programmi di formazione e sviluppo personale che superano gli standard imposti dalle normative. Decisamente innovativa la piattaforma e-learning presto a disposizione dei dipendenti. Anche grazie a questo impegno Lurisia lo scorso anno è stata tra le aziende premiate dal Welfare Index Pmi.

In verità molte altre Pmi hanno avuto analogo riconoscimento, dal Colorificio San Marco, in Veneto, alla Rusconi Viaggi in Lombardia. «Credo che possia-

mo annoverarci tra i pionieri del Welfare aziendale» sostiene con orgoglio Paolo Ghia, direttore Hr di SIA, la società leader nella gestione di pagamenti elettronici, leader nelle soluzioni di monetica e di affiancamento delle istituzioni finanziarie nazionali e internazionali, banche centrali, imprese e pubblica amministrazione a cui offre un importante contributo per innovare, digitalizzare e aumentare l'efficienza, perseguendo una crescita armonica con il contesto sociale e ambientale e rispettando valori, aspettative e bisogni di ogni stakeholder.

L'ESEMPIO DI SIA

Nel corso degli anni l'azienda - oggi il Gruppo guidato da Massimo Arrighetti ha più di 2000 dipendenti - ha prestato un'attenzione crescente all'implementazione di iniziative per i dipendenti e le loro famiglie. «Abbiamo scelto di puntare su servizi salva-tempo - spiega Ghia - per rendere ai nostri dipendenti più facile bilanciare vita e lavoro».

Ma. B.

Le esperienze di Luxottica si sono trasformate in esempio per pmi e grandi imprese come Sia

IL PLUS DEI SERVIZI SALVA-TEMPO PER ASSICURARE IL WORK-LIFE BALANCE DEI DIPENDENTI LONTANI DALLA SEDE



Peso: 28%



Paolo Chia, Hr del gruppo Sia



Peso: 28%