

Migliorare la qualità di vita dei collaboratori è una priorità per Geico

LE PERSONE, PRIMA DI TUTTO

di Ali Reza Arabnia, Presidente e Ceo Geico

TROPPO SPESSO le persone al potere ragionano con la parte sinistra del cervello, cioè quella che ci fa comportare in modo estremamente razionale; la differenza tra un imprenditore che pensa ai guadagni veloci e uno che crede nel futuro è proprio in quella parte destra del cervello: cuore, affetto, amore e fantasia. Si tratta di un qualcosa di molto qualitativo, di un senso di responsabilità verso il futuro e di rispetto per l'individuo. Questo è quello che cerco di mettere in pratica ogni giorno in Geico, la mia azienda, e che ho sempre valorizzato in tutte le aziende che ho avuto l'occasione di guidare durante la mia carriera professionale. Il rispetto e l'attenzione nei confronti di tutti i soggetti facenti parte del business sono il motore e la spinta che permettono di diffondere una cultura del welfare all'interno di un'azienda e Geico ne è un esempio tangibile.

I valori nei quali credo sono lealtà, trasparenza, coerenza, determinazione e passione ma, prima di tutto, crediamo nelle persone.

L'azienda in generale non può essere intesa banalmente e semplicisticamente solo come un luogo di lavoro, ma è uno spazio di crescita dove le relazioni interpersonali svolgono un ruolo predominante.

Ciascun imprenditore, infatti, deve prima avere la consapevolezza della propria responsabilità e del proprio ruolo nell'influenzare la comunità in cui opera, ovvero dalla micro comunità dei suoi dipendenti alla macro comunità al di fuori dell'azienda, dove lui stesso insieme ai suoi dipendenti è chiamato a vivere.

Migliorare la loro qualità di vita e contribuire in maniera attiva e concreta al loro benessere psico-fisico deve costituire l'humus su cui costruire la propria impresa. La re-



Ali Reza Arabnia

sponsabilità sociale sta soprattutto nel coinvolgere i lavoratori e a creare per essi un ambiente positivo, capace di conciliare al suo interno anima e corpo, lato destro e lato sinistro del cervello, antichi valori e moderni interessi economici.

Questo diventa basilare per creare un ambiente in cui le persone non si sentano individui singoli e isolati, ma diventino parte del tutto, parte integrante e fondamentale per l'azienda in cui sono chiamati a lavorare ma soprattutto a vivere, offrendo il loro contributo sia umano che»



IL WELFARE IN GEICO È BASATO SULLA CENTRALITÀ DELL'INDIVIDUO E SULLA CONSAPEVOLEZZA CHE IL LAVORATORE, PRIMA DI ESSERE TALE È UNA PERSONA, CON DELLE EMOZIONI, DEI SENTIMENTI, UNA DIGNITÀ E ORGOGLIO PERSONALE

professionale. È in un contesto di equilibrio tra il lato professionale e quello umano che si possono stabilire e sviluppare delle relazioni industriali che portino valore aggiunto non solo all'azienda, per cui i veri beneficiari sono i dipendenti, ma anche alle terze parti che trovano in esse una fonte di ispirazione e modelli a cui rifarsi.

Poiché l'imprenditore non può prescindere della missione sociale e orientativa del fare impresa, nel mio caso, non ho potuto fare a meno di dare forma e concretizzare questo pensiero.

Dalla palazzina principale degli headquarter di Geico, situati a Cinisello Balsamo, dove risiedono gli uffici di ingegneria, si accede all'anima dell'azienda: "il Giardino dei Pensieri di Laura", un'area che ho dedicato a mia moglie Laura e, di conseguenza, a tutta la mia famiglia allargata, i dipendenti Geico. In questo spazio domina la creatività dell'essere umano, passando attraverso un'area di meditazione – un vero e proprio giardino zen, un'area per il benessere fisico – la palestra aziendale, un'area culturale e di intrattenimento fatta da un anfiteatro e da una galleria fotografica, e infine la zona bistro, il Caravanserà, dove i dipendenti possono assaporare la cucina italiana. Abbiamo quindi ideato una serie di iniziative culturali, for-

mative, di intrattenimento per i nostri dipendenti ma non solo, anche per la comunità in cui l'azienda si inserisce e i suoi stakeholder, che vanno ben oltre l'aspetto prettamente lavorativo ma coinvolgono l'individuo a 360 gradi, nella sua completezza e nella sua molteplicità. Li abbiamo simpaticamente denominati "Teasing Fridays" e sono una serie di incontri culturali che vedono come protagonisti scrittori, giornalisti, imprenditori e volti noti del nostro Paese, che hanno un'esperienza da raccontare e qualcosa da dire e che hanno luogo nell'anfiteatro de "Il Giardino dei Pensieri di Laura".

Nell'area denominata Galleria, trovano spazio mostre artistiche di vario genere: dalle arti figurative alla pittura, dalla fotografia alla scultura, nell'ottica di offrire idee, spunti e riflessioni ai dipendenti.

Inoltre, non ci dimentichiamo mai delle famiglie di tutti i nostri collaboratori che, sebbene non vivano l'azienda in prima persona, ci seguono da dietro le quinte dei loro mariti e delle loro mogli.

Per questo organizziamo eventi per celebrare insieme alcuni momenti importanti dell'azienda e per far sentire parte di questo network le famiglie dei nostri dipendenti, ossia la nostra famiglia allargata.

Ad esempio ogni due anni celebriamo la cosiddetta “Global Dinner”, che ha come obiettivo di riunire in un’unica serata i dipendenti di tutto il mondo e le loro famiglie; il “Trofeo Pippo Neri” o “Le Olimpiadi di Laura”, occasioni ludiche e divertenti dove i protagonisti sono i dipendenti di Geico e del Gruppo. Il welfare sviluppato in Geico è dunque fortemente basato sulla centralità dell’individuo e sulla consapevolezza che il lavoratore dipendente, prima di essere tale è una persona, con delle emozioni, dei sentimenti, una dignità e orgoglio personale.

Da sempre Geico crede negli individui e nella loro crescita umana e professionale poiché esse costituiscono la vera ricchezza dell’azienda. Per questo ho fortemente voluto dedicare un intero piano alla cultura e alla formazione; è qui che nasce il “Campus Pippo Neri”, in onore del fondatore dell’azienda, Giuseppe Neri.

Quest’area è costituita da cinque sale che prendono il nome da personaggi italiani di lustro della scienza ed è interamente dedicato alla cultura intesa come formazione e continuo accrescimento delle competenze dei dipendenti, che ogni venerdì (denominati “I venerdì della formazione”) sono impegnati in corsi di formazione e aggiornamento delle più svariate aree, da quelle tecniche a quelle di carattere manageriale.

Da qui nasce l’idea di Campus sul modello universitario americano, dove lavoro e cultura si fondono in un perfet-

to equilibrio. Il benessere e il welfare di un’azienda non possono prescindere dal rispetto delle diverse generazioni che in essa convivono poiché entrambi sono volti ed esperienze che costituiscono un patrimonio umano dal valore inestimabile. Da qui il mio grande rispetto per chi ha dedicato buona parte della propria vita all’azienda, la cui esperienza viene continuamente valorizzata, ma allo stesso tempo ho una calorosa fiducia nei giovani dell’azienda, portatori di nuove energie e nuove idee.

A questo scopo ho creato il J-Next, un gruppo che riunisce tutti coloro che hanno meno di 30 anni e vogliono dare un contributo non solo all’azienda, ma anche alla comunità. Infatti ci siamo impegnati attraverso questo progetto ad accogliere nella nostra azienda, indipendentemente dalle effettive necessità del momento, 20 neolaureati con lo scopo di inserirli in un percorso formativo e professionale. Tutto questo per cercare di far fronte, con un piccolo ma significativo contributo, alle problematiche del contesto socioeconomico del nostro Paese.

Credo profondamente che ciascuno di noi, e in particolare un imprenditore, debba impegnarsi per migliorare il territorio e la comunità nella quale opera.

E credo che il nostro contributo seppur importante, non sia mai abbastanza; è necessario auspicare a voler fare sempre di più. Insieme alla mia famiglia, e al di fuori dell’azienda, abbiamo lanciato da poco anche una nuova iniziativa, la Fondazione Pardis Onlus. In particolare il progetto “Gate Bridge” si propone di fare da ponte tra i giovani e le imprese presso cui avranno la possibilità di iniziare un percorso professionale attraverso uno stage totalmente finanziato dalla Fondazione stessa. Questo è l’inizio, ma ci sono tanti nuovi progetti che sono pronti per essere lanciati. ●



Ali Reza Arabnia, è stato nominato Cavaliere del Lavoro nel 2014 per l’industria meccanica. È presidente e CEO di Geico, leader mondiale nella produzione di impianti completi ad alta tecnologia per la verniciatura delle scocche per le principali case automobilistiche. È presente in Europa, Asia, Brasile e Russia con 5.000 dipendenti.