

# Progetto. Ecco le aziende a misura di famiglia

## *E i manager pranzano con gli operai*

**PAOLO GUIDUCCI**

RIMINI

**L'** amministratore delegato pranza tutti i giorni con i propri dipendenti per capirne bisogni ed esigenze, e come risolverle. E mentre la Elmec di Varese investe sul welfare aziendale, la Geico di Cinisello Balsamo ogni mattino raccoglie bollette da pagare, la lista della spesa e l'eventuale cambio di gomme dell'auto degli impiegati, e si preoccupa di realizzarli. Sono alcune buone pratiche che compongono la CFR, acronimo di Corporate Family Responsibility. Dietro la sigla tutta inglese, c'è l'universale bisogno di coniugare tempo delle famiglie e tempo del lavoro. Mission impossibile? La Compagnia delle Opere è di tutt'altro avviso. E all'interno del progetto "Fabbrica delle Eccellenze" ha provato a misurare quanto l'imprenditore e l'azienda abbiano realmente a cuore la famiglia e adottino strumenti utili alla causa. Sono già un centinaio le aziende testate da questa originale indagine, realizzata in collaborazione con l'Università di Bergamo. Sei gli indicatori: tre di natura strutturale e tre di natura culturale. Si va dai benefit previsti dall'impresa alla gestione del tempo e degli spazi fino ai bonus bebè e ai *part time* verticali e alla cura dei piccoli. Sul versante culturale, si indaga il supporto fornito in azienda da superiori e colleghi, le aspettative sul tempo lavorativo e le conseguenze sulla carriera. Gli indicatori vengono frullati attraverso un algoritmo e il risultato è un radar monitorato continuamente e che permette il confronto con altre aziende. «Famiglia e imprese spesso sono considerate antitetiche o perlomeno tenute separate» spiega la filosofia del progetto CFR, il direttore Cdo Gigi Gianola. «In realtà, le aziende che applicano il Cfr - dice - notano

**Tra benefit, buoni bebè e liste della spesa. Con la "Fabbrica delle eccellenze" la Compagnia delle opere vuole conoscere meglio il rapporto tra l'impresa e i propri dipendenti**

benefici su tutta la scala: azienda, dipendenti e famiglie». Utopia? Un posto di lavoro a misura di persona e di famiglia, abbassa il *turn-over*, fa aumentare la produttività e alimenta un clima positivo. Insomma un circolo virtuoso: non tenerne sarebbe uno spreco, specie in un'Italia disseminata dall'82% di imprese a carattere familiare. «Non ci sarà sviluppo economico senza capitale sociale, di cui la famiglia è il primo mattone» rilancia Gianola, marito e padre

di cinque figli esattamente come l'altro Gigi, il De Palo presidente del Forum delle Associazioni Familiari. Che c'entra l'acronimo Cfr e l'algoritmo che ne misura i risultati con il tema della natalità, cavallo di battaglia del Forum e per il quale anche all'attuale Governo ha presentato il Patto per la Famiglia? «Senza figli non c'è futuro e neppure presente. -

sintetizza De Palo -, senza famiglie e i loro componenti, ad esempio, chi consuma prodotti ed esperienze?». I dati, purtroppo sono impietosi. Dalle 676mila nascite del 1916, l'Italia è transitata alle 821mila del 1945 fino a superare il milione nel 1965. Le nascite nel 2016 si sono fermate a quota 474mila, con un saldo nascite-decessi da -170mila. «Di questo passo dovremo rassegnarci a salutare i nostri figli che se ne vanno all'estero a regalare cervelli e a pagare il debito pubblico dei paesi concorrenti?» è polemico De Palo ma di certo non remissivo. Il tema denatalità riguarda non solo la politica ma tutto il Paese. Dai primi dati sembra che le aziende family orienteded possano diventare più sane, desiderose di crescere e più attraenti per i nuovi dipendenti. D'altra parte, un'azienda che si preoccupa di pagare le bollette ai dipendenti, recapitare la spesa ed effettuare le visite mediche direttamente in sede, non assomiglia tanto ad una famiglia?

© RIPRODUZIONE RISERVATA