

Informarsi

Strategie e strumenti per il benessere sul luogo di lavoro

Il rapporto con i collaboratori è cruciale per ogni impresa. La capacità dell'azienda di affrontare nuove sfide e raggiungere i propri obiettivi dipende molto dalla qualità di tale rapporto. Oggi un'impresa *CSR oriented* si misura anche con il tema della gestione responsabile delle persone.

? di cosa si parla?

Per un'impresa che compia un percorso di CSR, assicurare benessere sul luogo di lavoro non consiste nella semplice distribuzione di benefit economici a favore dei dipendenti. Il tema del **welfare aziendale** è molto più articolato e investe molteplici aspetti della vita in azienda, luogo in cui i lavoratori trascorrono gran parte del proprio tempo.

Il benessere sul luogo di lavoro comprende innanzitutto il grande ambito della **salute e sicurezza**, dove l'impresa responsabile applica non soltanto il più rigoroso rispetto delle leggi, ma opera per realizzare interventi di **prevenzione**, sviluppando tutto quanto è in suo potere per evitare incidenti sul lavoro e il diffondersi di malattie legate alla professione.

Inoltre ci sono servizi che l'impresa, da sola o con altre organizzazioni, può mettere a disposizione dei propri dipendenti: le mense e gli asili nido aziendali o interaziendali, ma anche servizi per migliorare il trasporto (navetta, car e/o bike sharing) e per facilitare il disbrigo di commissioni (figura del "maggiordomo aziendale").

Infine l'impresa può scegliere di attivare politiche di welfare aziendale che **integrano la remunerazione**: dai buoni mensa alle convenzioni con servizi medico-specialistici, dalla possibilità di organizzare Gruppi di acquisto solidale in azienda al "carrello della spesa" (l'impresa definisce un insieme di accordi con insegne della grande distribuzione per l'acquisto di beni primari a prezzi agevolati).

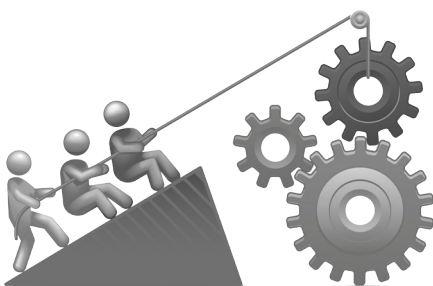
👍 quali vantaggi

Le imprese possono intraprendere alcune iniziative in grado di migliorare il rapporto con i collaboratori senza necessariamente prevedere un investimento economico. A volte può essere sufficiente un cambiamento organizzativo che si trasforma in un concreto aiuto per le persone che lavorano e in vantaggio per l'azienda che lo mette in atto.

L'azienda che sviluppa una strategia integrata di salute e sicurezza può contare su collaboratori in buona salute, che garantiscono una maggiore produttività e godere allo stesso tempo di una riduzione dei premi assicurativi previsti dalla legge.

In ogni caso, sviluppare una politica di attenzione al benessere dei collaboratori garantisce alcuni vantaggi:

- un **miglior clima aziendale** grazie a una maggior collaborazione da parte dei lavoratori e una maggior condivisione degli obiettivi dell'impresa;
- una più elevata **capacità di attrarre i migliori talenti** presenti sul mercato del lavoro, che scelgono imprese più attente a questi aspetti rispetto a quelle che praticano politiche legate esclusivamente alla retribuzione;
- una maggior **fidelizzazione delle persone**, fatto che evita eccessivi turn-over con i relativi costi;
- una **diminuzione dell'assenteismo** e delle cause di lavoro.



Informarsi



da dove cominciare?

Il percorso per sviluppare un programma di prevenzione in ambito di salute e sicurezza è ovviamente diverso da quello che si propone di offrire servizi di welfare aziendale. In ogni caso il punto di partenza non può che essere l'ascolto.

1. Ascoltare i bisogni. L'ascolto dei dipendenti e delle loro esigenze è importante per comprendere come vivono l'impresa e individuare i punti di forza e debolezza nella gestione delle risorse umane. Tale ascolto può essere messo in atto, ad esempio, attraverso semplici questionari in cui si possono già suggerire una serie di possibili interventi, così da costruire una graduatoria delle esigenze. Questa tecnica è utile perché consente di svolgere vere e proprie analisi di clima, ripetibili nel tempo per valutare il successo delle varie iniziative messe in atto.

2. Elaborare un piano di intervento. I bisogni possono essere molti, ma le risorse a disposizione limitate. Per questo è importante, dopo aver ascoltato i bisogni, fornire risposte credibili attraverso un piano di intervento che consideri le iniziative realizzabili nel corto, medio e lungo periodo. In questa fase è interessante creare un gruppo di lavoro formato da dipendenti che collabori con la direzione per individuare le soluzioni da adottare. È questa la strada migliore per assicurarsi la collaborazione e successivamente il rispetto di ciò che è stato deciso.

3. Comunicare i risultati. In tema di welfare aziendale, la comunicazione dei risultati è importante perché aumenta la reputazione dell'impresa presso gli stakeholder interni ed esterni, consentendo ricadute positive in termini di immagine aziendale.



per approfondire

<https://osha.europa.eu/it>

(per scaricare la guida dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro "Responsabilità sociale delle imprese e sicurezza e salute sul lavoro")

www.pmi.it/tag/welfare-aziendale

(per consultare una serie di articoli interessanti su vari temi che riguardano il welfare aziendale)

www.csрпиemonte.it

(per scaricare la pubblicazione "L'importanza delle risorse umane: focus sul welfare aziendale")

www.sodalitas.it

(nella sezione "Sodalitas Social Solution" sono presenti progetti e iniziative di organizzazioni che hanno partecipato al premio Sodalitas Social Award)

AlpCoRe è un progetto cofinanziato dall'Unione europea attraverso il Fondo europeo di sviluppo regionale, che coinvolge i territori transfrontalieri di Piemonte, Savoia e Alta Savoia.

