

# I. L. Benessere Interno Lordo

di **Silvia Vescuso**

Direttore Istituto Informa, Psicologa del lavoro e delle Organizzazioni



## Great Place to Work come migliorare la società trasformando i luoghi di lavoro

*Sono curiosa e il mio tasso di curiosità è cresciuto dopo aver letto un interessante articolo apparso sul Dossier lavoro del Corriere della Sera nel quale Great Place to Work® ha redatto la classifica delle aziende nelle quali si lavora meglio.*

*Volevo saperne di più, così ho cercato l'Amministratore Delegato, Alessandro Zollo, per comprendere quali fossero i parametri determinanti per la classifica. Parametri da esportare, dato il sentimento di disagio così diffuso nelle organizzazioni.*

*Queste le risposte all'interessante e istruttiva conversazione.*

*Buona lettura!*



**Great Place to Work® ogni anno premia le organizzazioni che presentano ambienti di lavoro eccellenti. Quali sono i parametri determinanti per la vostra classifica?**

Il primo parametro è costituito dal parere dei dipendenti. Lo analizziamo da circa 30 anni in tutto il mondo; i dipendenti delle aziende che vogliono misurarsi valutano il loro ambiente lavorativo attraverso un questionario di 58 domande che analizza tre relazioni fondamentali.

Quella fra i collaboratori e i propri capi, in termini di credibilità, rispetto ed equità. Quella tra i dipendenti – o collaboratori – come ci piace chiamarli, con l'organizzazione, in termini di orgoglio e senso di appartenenza; infine la relazione tra le persone in azienda, in termini di coesione.





Rispetto, equità, credibilità, coesione e orgoglio sono le 5 dimensioni che prendiamo in considerazione e che forniscono i due terzi del punteggio totale con il quale si gareggia.

Il punteggio restante lo attribuiamo noi, sulla base della qualità delle politiche HR che le aziende mettono in campo, per far in modo che le persone diano il proprio meglio e lavorino insieme in una squadra coesa.



### La sicurezza sul lavoro viene considerata?

La sicurezza sul lavoro è uno dei 58 degli *statement* che consideriamo. Fa parte del rispetto. Anche la qualità della struttura in cui ha sede l'organizzazione contribuisce a creare un buon ambiente di lavoro. Investighiamo la sicurezza considerando che l'ambiente di lavoro è costituito da tantissime altre componenti.

Inoltre, se le aziende ci chiedono specificazioni sulla

sicurezza, forniamo loro domande aggiuntive che selezioniamo da un database di domande raccolte in tutti i Paesi in cui Great Place to Work® è presente.



**Spesso in Italia, sicurezza e wellness aziendale vengono considerati due aspetti differenti, tanto che generalmente fanno capo a due diverse funzioni. Accade così anche all'estero? Cosa emerge nei meeting internazionali di Great Place to Work®?**

Sì, sono due argomenti diversi, nel senso che mi permetterei di definire la sicurezza una condizione igienica, mentre il *wellness* è un "*nice to have*," nel senso che - nonostante l'impegno apprezzabile del governo italiano - non tutte le aziende sono in grado di offrire questa tipologia di *benefits*.

Affronterei prima la sicurezza - i dati dei nostri best hanno indici altissimi per quanto riguarda i parame-

La sicurezza sul lavoro è uno dei 58 degli *statement* che consideriamo. Fa parte del rispetto





tri della sicurezza - e dopo inizierei a lavorare sul *wellness*, che è un discorso un po' più intimo.



**Fra i 50 Paesi in cui Great Place to Work® è presente, quali sono i più e i meno sensibili alla ricerca del minor rischio infortunistico e al miglioramento del clima aziendale?**

Se ci focalizziamo sul rischio infortunistico - Norvegia, Svezia e Danimarca - sono oggettivamente più avanti. È un fatto culturale: sulla parte del rispetto, loro hanno come dimensione organizzativa valutazioni molto più alte delle nostre.

Confrontando i dati dei Best Workplaces Italiani con quelli internazionali, posso affermare che da noi la cultura della misurazione è scarsa, anche se ultimamente sta migliorando.

### CHI È ALESSANDRO ZOLLO



Ha iniziato a lavorare per Great Place to Work® nel 2010 come consulente senior, allargando le analisi di clima organizzativo al tema della sostenibilità aziendale attraverso il nuovo modello di analisi *rewards*®.

Ad oggi Alessandro Zollo è Amministratore Delegato di Great Place to Work® Institute Italia s.r.l. è stato ricercatore senior presso l'Istituto di Strategia dell'Università Bocconi e presso la Fondazione per la Diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese (I-CSR).

Ha avuto esperienza come consulente aziendale senior presso Accenture ed Ernst and Young Financial Business Advisors.

È laureato in Economia Politica presso la Bocconi e ha conseguito un Executive MBA presso la SDA Bocconi di Milano. Alessandro è appassionato di sport e musica; suona la batteria in una rock band milanese. Ma soprattutto è un appassionato tifoso interista.



**Fra le migliaia di questionari che analizzate ogni anno per stilare le classifiche delle aziende vincitrici, rispetto al 2001 - data in cui Great Place to Work® ha iniziato la sua esperienza italiana - avete notato cambiamenti nella sensibilità delle persone che lavorano nelle organizzazioni? In quale direzione?**

Sì, oggi abbiamo aziende italiane molto sensibili, come "Bottega Veneta".

È stata comprata dal gruppo Kering, però la cultura organizzativa è quella precedente l'acquisizione e quindi io lo considero un ambiente culturale italiano. Poi ci sono aziende come Vetrya, in fase di quotazione in borsa, una realtà di Orvieto che fa IT a livello internazionale.

Ci sono aziende eccellenti, soprattutto nell'IT, con caratteristiche ben precise: generalmente giovani con un management/proprietà che ha avuto esperienza all'estero.

Ci sono anche aziende come Zeta Service, costituita per il 70% da donne, che fanno cose meravigliose e che continuano a crescere e sono sempre in classifica da noi.



**In Great Places to Work® Italia avete sperimentato qualche pratica innovativa in termini di welfare? Con quali benefici?**

Sì, facciamo massaggi in azienda, con una società che si chiama Quilybra e sono molto bravi.

Organizziamo i meeting di lavoro in una SPA, oppu-



re facciamo outing di 2 giorni, giocando a molti sport, dal tennis al calcetto.

Cerchiamo di rendere il nostro lavoro bello. In realtà siamo tutti abbastanza convinti di avere una missione che è condivisa da tutte le 700 persone che lavorano in Great Place to Work® nel mondo: quella di migliorare la società attraverso la trasformazione dei luoghi di lavoro.



**La produttività aumenta del 12% in un ambiente di lavoro in cui si cura il benessere dei lavoratori.**

**A questo risultato è giunta una ricerca della britannica Warwick University. Secondo lei tutti gli imprenditori lo sanno?**

Non tutti. Gli imprenditori a cui ho fatto riferimento prima, ne sono consapevoli, e su questa consapevolezza basano il loro vantaggio competitivo.

Alcuni nostri colleghi parlano di *engagement*, di voglia di dare qualcosa in più, perché si sentono parte di qualcosa in cui credono.

I giovani soprattutto, i *millennials* devono avere un motivo per cui lavorare. Faccio un esempio: fino agli

anni Settanta a una persona si chiedeva di portare pietre e portava pietre.

Oggi è necessario capire a che cosa servono queste pietre e il suo lavoro. Bisogna spiegare il perché, dare la visione: «porto pietre per costruire una cattedrale».



**C'è una domanda che non le ho fatto e a cui vorrebbe rispondere?**

No, vorrei solo tornare sul binomio sicurezza e *welness*: prima mettiamo a posto le nostre organizzazioni dal punto di vista della sicurezza e poi pensiamo al *welfare*, al *wellness*.

Altrimenti il wellness rischia di essere un boomerang perché, fra l'abbonamento della palestra offerto dall'azienda e la manutenzione dei macchinari, occorre dare la priorità alla seconda voce.

Maggiori info su:  
[www.greatplacetowork.it](http://www.greatplacetowork.it)