

Un'impresa del territorio che del welfare aziendale e della sensibilità nei confronti dei propri dipendenti ha sempre fatto la propria bandiera è Microdata, di Cremona. Specializzata in servizi di alta qualità per la gestione completa dei processi documentali dei suoi clienti (gruppi bancari, assicurativi e finanziari, aziende della grande distribuzione organizzata del settore farmaceutico e delle utilities), Microdata oggi è composta da quattro società operative (Microdata Group, Microdata Service, Microdataweb e Mediadoc), dà lavoro a 300 persone, gestisce due datacenter, magazzini e cinque sedi di proprietà in Italia.

Le imprese, oggi, hanno ottenuto riduzioni fiscali per interventi di welfare aziendale. Voi, in passato, siete stati apripista su questi temi anche perché c'erano fondi specifici a sostegno delle diverse iniziative. Oggi quanto si riesce ancora a fare su questo fronte?

«Intanto vorrei che fosse chiara una cosa: per noi - ci ha risposto Carolina Cortellini, fondatrice con Alfredo Lupi della società - la creazione di servizi di welfare per i dipendenti non è mai stata legata

a finanziamenti specifici. Abbiamo incominciato a costruire iniziative destinate al benessere dei lavoratori molto prima che il tema del welfare aziendale divenisse centrale nel dibattito politico nazionale. Perché? Perché da noi c'è sempre stato, e sempre ci sarà, terreno fertile affinché le necessità dei dipendenti riescano a trovare accoglimento da parte dell'azienda. Da tempo abbiamo un tutor della conciliazione che svolge questa funzione e, per noi, questo, è un valore aggiunto. Così, le richieste arrivano direttamente dai lavoratori per essere valutate e armonizzate all'interno dell'organizzazione aziendale. Un esempio? Una dipendente ha avuto la necessità di ferie supplementari per assistere un

WELFARE AZIENDALE. *Il caso emblematico di Microdata Group di Cremona*



«Le esigenze dei dipendenti sono sacrosante,

ma anche loro hanno responsabilità»

nel quale la concorrenza si batte solo con la qualità e non puntando sui prezzi. Per fare ciò, in un mondo che corre ad una velocità mai vista prima, abbiamo bisogno di formare costantemente i dipendenti affinché i vantaggi delle nuove tecnologie possano dare i frutti migliori in termini di affidabilità del servizio che offriamo. Altri delocalizzano i call center all'estero, è vero, e risparmiano.

Rischiano però di incorrere in disavventure di vario tipo e spesso sfruttano la manodopera locale. Noi seguiamo una politica diversa che, lo posso dire, paga. Attenzione però: noi garantiamo da sempre la massima disponibilità in termini di flessibilità per venire incontro alle esigenze dei dipendenti e continueremo a farlo perché ci crediamo. È necessario però che, e secondo me la Chiesa questo aspetto non lo deve tralasciare, alla sacrosanta responsabilità sociale delle aziende corrisponda un'altrettanta responsabilità del lavoratore che deve accettare cambiamenti, flessibilità, aggiornamenti adeguati ad un mercato che non fa più sconti a nessuno. Lo smart working spinge, piaccia o no, ad uno sviluppo di nuovi modelli aziendali e di organizzazione del lavoro che vanno oltre la vecchia concezione del lavoratore subordinato come semplice prestatore d'opera. Lo smart working impone anche una maggiore responsabilizzazione del dipendente in termini di raggiungimento degli obiettivi aziendali, che induce un cambio di passo organizzativo da parte di tutti. Non è facile? No, affatto. Ma la disponibilità a mettersi in gioco è indispensabile per tutti».

parente gravemente malato: dipendenti e manager hanno creato un "fondo ferie" al quale ogni lavoratore può cedere ore del proprio lavoro da destinare a chi ne ha bisogno per problemi urgenti. Anche l'azienda, ovviamente, partecipa. Oggi, è vero, ci sono anche normative che detassano il welfare aziendale: devo ammettere però che, spesso, le pratiche burocratiche necessarie ad ottenere vantaggi fiscali sono a dir poco complesse... In poche parole, noi interveniamo perché riteniamo giusto andare in questa direzione, indipendentemente dalle leggi esistenti».

Che servizi avete attualmente attivi per i dipendenti?

«Abbiamo un progetto integrato di politica azienda, il Microdata Family Program, volto a sostenere famiglia e conciliazione, attivato alcuni anni fa a seguito di un finanziamento regionale e tuttora attivo con i servizi di supporto alla gestione domestica, in particolare la

stireria aziendale. Attualmente il cuore del programma welfare è caratterizzato da convenzioni utili ad ottenere sconti su alcuni servizi, come parrucchiere, estetista, poliambulatorio medico... Inoltre, direttamente in azienda, oltre al servizio di stireria, abbiamo la possibilità di prenotare e consegnare pasti a prezzi agevolati, l'autolavaggio (con ritiro e consegna auto)» ci ha spiegato la Cortellini.

Nei centri commerciali, nel terziario in genere, si moltiplicano le richieste ai dipendenti di lavorare la domenica e nei giorni di festa. Voi, come impresa, che politica seguite? «Per quanto ci riguarda, nei giorni festivi lavorano solamente gli addetti ai servizi per le aziende clienti che hanno necessità di assistenza continua. In linea di massima, però, qui la domenica non si lavora anche se la grande distribuzione organizzata rappresenta una fetta importante del nostro

Carolina Cortellini:
«La flessibilità a vantaggio dei lavoratori è un valore per noi che abbiamo deciso di puntare tutto sulla qualità. Lo smart working impone però nuovi modelli di organizzazione interna che chiede a tutti di rimettersi in gioco e non solo sugli orari»

fatturato - ha ripreso Carolina Cortellini -. A livello di principio, però, sono contraria alle aperture festive dei negozi e dei centri commerciali: prima di tutto perché le conseguenze sociali sono negative sotto diversi profili (per le famiglie per le persone, per le donne...), poi perché si è dimostrato che, anche dal punto di vista prettamente economico, spesso questa politica commerciale non paga».

L'evoluzione (che le nuove tecnologie stanno imprimendo al mondo del lavoro) è rapidissima e richiede un "di più" di flessibilità da parte dei dipendenti e da parte delle imprese. Voi come riuscite a integrare le diverse esigenze vostre e dei lavoratori?

«Le faccio una premessa - ha ripreso la fondatrice di Microdata -: noi stiamo continuando ad assumere nuovo personale; per lo più si tratta di giovani (l'età media è intorno ai 30 anni). Operiamo in un settore



Piazzigiuseppe

specializzati nei sistemi integrati per l'allontanamento dei volatili

PREZZI COMPETITIVI, ASSISTENZA, INTERVENTI ENTRO 24 ORE, PREVENTIVI GRATUITI, RILASCIO CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ CHE GARANTISCE IL LAVORO A "REGOLA D'ARTE", ASSICURAZIONE CONTRO EVENTUALI DANNI A COSE O PERSONE.

Le nostre Chiese, il nostro patrimonio

BORDOLANO (CR) Via Maggiore, 20 Tel. 0372 95779 Fax: 0372 955098

www.piazzigiuseppe.it e-mail:piazzigiuseppe@libero.it

