La ricerca

La sostenibilità aiuta i risultati Cresce l'impegno nei bilanci

Nel 2018, il 92% delle aziende italiane ha programmi definiti di Responsabilità Sociale, un dato in aumento rispetto a quello dell'anno precedente, che era dell'87%. E' quanto emerge dalla ricerca di Top Employers Institute (l'ente certificatore che valuta le eccellenze aziendali a livello HR), che ha monitorato l'impegno in Corporate Sociale Responsability di oltre 1300 aziende in tutto il mondo, con un focus specifico sulle 90 aziende italiane certificate. L'aumento del business passa anche dall'impegno "verde", e da un'attenta politica di CSR (l'attenzione a gestire le problematiche d'impatto sociale ed etico all'interno dell'azienda) che compare sempre più frequentemente nei bilanci, ha sempre più peso nelle strategie di business.

Geico, l'azienda sociale che lavora per gli under 30 In tre anni 110 assunzioni

Il modello. Attraverso Fondazione Pardis un "ponte" con le imprese locali «Paghiamo formazione e sei mesi di tirocinio, sistema basato sulla fiducia»

CINISELLO BALSAMO
ENRICO MARLETTA

Storie di successo, per fortuna, ce ne sono numerose. Ma non è facile trovarne una come quella di Geico e del suo braccio operativo nel sociale, Fondazione Pardis ("paradiso" in persiano). Già perché al di là del business - è leader mondiale negli impianti per la verniciatura delle scocche delle auto - l'azienda ha costruito un modello, unico in Italia, di impegno per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Il presidente e amministratore delegato di Geico, l'imprenditore iraniano Ali Reza Arabnia ha fatto del resto della responsabilità sociale un valore chiave della propria attività: «Un imprenditore deve pensare agli utili ma non può dimenticare di condividere il successo con i suoi dipendenti e con il tessuto sociale nel quale si trova».

Il quartier generale

Lo stesso quartier generale di Geico, a Cinisello Balsamo, testimonia la volontà di fare comunità: all'interno della sede è stato creato un grande spazio ricreativo a disposizione dei dipendenti con tanto di fontana, giardino d'inverno e palestra. A disposizione dei dipendenti ma anche dei cittadini che possono utilizzare ad esempio la biblioteca, integrata alla rete delle strutture pubbliche.

Irene Arabnia, manager di Geico e direttrice di Fondazione Pardis

Geico ha associato il concetto di responsabilità sociale anche a quello di formazione. Si chiama J-Next il progetto nato nel 2011 quando Arabnia decide di sparigliare le carte ed inizia ad assumere giovani ingegneri. «In una prima fase mio padre aveva pensato a 20 o 25 giovani, poi sono diventati 40 – dice Irene Arabnia, director corporate identity di Geico e direttrice operativa della Fondazione Pardis – in teoria si trattava di professionalità non necessarie in quel momento, ma l'esperienza ci ha dimostrato non soltanto che la loro presenza ha generato nuove necessità, ma ha portato soprattutto una ventata di aria fresca, nuove idee che hanno arricchito l'azienda». Il successo dell'esperienza in Geico ha convinto che fosse un modello replicabile. Ed è nata così, nel 2014, Fondazione Pardis con il suo primo progetto: Gate Bridge.

L'obiettivo è quello di costruire un ponte tra i giovani e le imprese, favorendo l'inserimento di giovani laureati e diplomati tra i 18 e 30 anni in aziende del territorio. Sono circa ottanta, in gran parte di piccole dimensioni, quelle che hanno aderito al progetto. La Fondazione incrocia il bisogno del sistema produttivo con i profili dei candidati che le vengono trasmessi da Afol, l'Agenzia territoriale di formazione e orientamento lavoro, e Gi Group. E si fa carico dei costi relativi ai primi sei mesi di tirocinio e formazione nelle aziende.

Un sistema "perfetto" il cui funzionamento è basato sulla fiducia di tutte le parti in gioco. E che in tre anni di attività ha portato all'assunzione stabile di 110 giovani, compresi quelli inseriti da Geico stessa.

«Non siamo un'agenzia di scouting - spiega Irene Arabnia - concretamente il primo passo è quello della raccolta delle candidature delle aziende, queste ultime vengono selezionate in base ai numeri, alla loro reale possibilità di assumere e alla condivisione dei valori del progetto, da parte nostra cerchiamo di dare precedenza alle piccole realtà che più delle altre possono avere bisogno. Dopo la prima scrematura, provvediamo a incontrare ogni azienda, la conoscenza reciproca è fondamentale in un percorso di questo genere».

La presentazione

Alle imprese che beneficiano del contributo e soprattutto del lavoro di formazione dei giovani candidati, selezionati dopo una media di quattro incontri, è chiesto di dare concreto seguito all'impegno con un contratto della durata di almeno un anno al termine dello stage semestrale. «Il momento della presentazione precede la firma del contratto – continua Irene Arabnia - abbiamo come riferimento quella fascia di popolazione giovanile che rischia di "perdersi" di fronte alle difficoltà incontrate per l'ingresso nel mondo del lavoro, persone che ci hanno provato e che non sono riuscite a raggiungere una certa stabilità magari dopo due-tre anni di contratti brevi in posti diversi. Giovani che talvolta hanno perso un'occasione o semplicemente non sono mai riusciti a sfruttare le loro potenzialità; cerchiamo di guidarli e di metterli in contatto con le imprese, favorendo le condizioni ottimali affinché l'inserimento vada a buon fine».

Nell'agenda della Fondazione c'è anche un progetto specifico dedicato agli over 40: "Siamo an-

> «I successi vanno condivisi con il tessuto sociale»

> L'ingresso in ottanta piccole imprese della Brianza

Giardino e biblioteca in azienda Il consiglio: «La lettura aiuta»

Responsabilità sociale
Nella sede di Geico una biblioteca integrata al servizio pubblico

Innovazione, cultura, persone. Sono i valori al centro di un altro progetto che Geico ha varato lo scorso giugno: la creazione di una biblioteca aziendale (600 volumi circa) integrata nella rete delle biblioteche pubbliche nei 32 Comuni circostanti. I dipendenti di Geico possono consultare e prendere in prestito i libri del patrimonio aziendale, ma possono anche accedere al prestito del patrimonio di oltre un milione di testi che è proprio del circuito.

«Non si tratta di un ennesimo servizio di welfare aziendale – ha spiegato il presidente di Geico Ali Reza Arabnia il giorno dell'inaugurazione – Vuole essere, invece, un elemento per favorire l'incontro tra persone e la loro crescita».

Ai suoi dipendenti, Arabnia ha raccomandato: «Sono un appassionato di Socrate. Vorrei che questo servizio vi spinga a leggere sempre di più, non tanto per accrescere la cultura, quanto per far crescere sempre in voi nuovi dubbi. Perché i dubbi ci rendono più umani e ci fanno crescere».

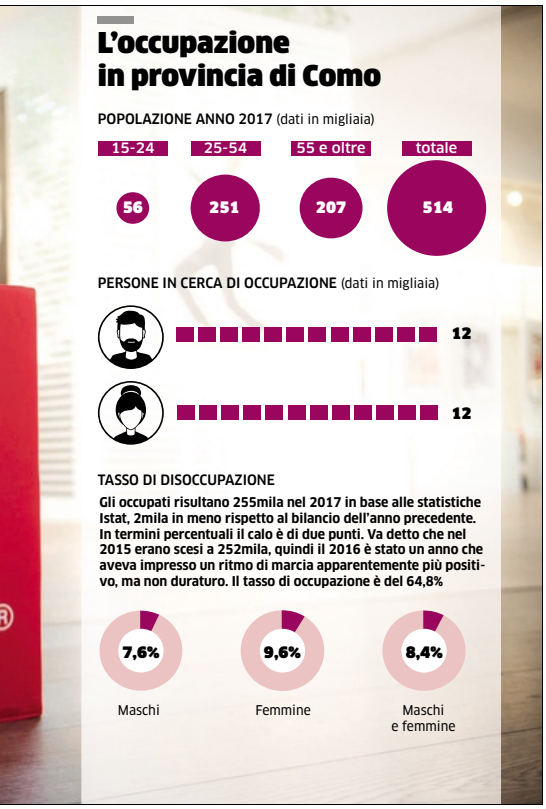
La biblioteca aziendale nella sede di Geico

L'azienda lo scorso anno si è piazzata al sesto posto nella classifica stilata da Great Place to Work® Institute, come una delle migliori aziende italiane in cui lavorare nella categoria medium companies e si è aggiudicata il premio "Spazi di lavoro", per la cura e particolarità delle aree dedicate ai dipendenti e al loro benessere in azienda. Oltre agli uffici, curati in ogni dettaglio, spicca il Giardino dei Pensieri di Laura: 2.000 metri quadrati di giardino zen, uno spazio per la meditazione, la palestra aziendale, la zona bistrot e un'area culturale e di intrattenimento composta da un anfiteatro e da una galleria fotografica.

VkVSlyMjVm9sb0Vhc3lSZWFkZXJfU2VzYWFiIyMjNTk4ZWY0NDMtZjc1NC00MjRlLTkwZDUtMzQ3ZmVjMjY0MGIwIyMjMjAxOC0wMy0yMFQxMTowOTowMSMjI1ZFUg==

92%

Sensibilità in aumento
Dall'indagine di Top Employers Institute si scopre che nel 2018 il 92% delle aziende italiane ha programmi definiti di responsabilità sociale, un dato in importante aumento rispetto a quello dell'anno precedente, che era dell'87%



L'INTERVISTA MASSIMO FOLADOR. Docente Business Ethics alla Liuc di Castellanza, autore del saggio "Un'impresa possibile"

«L'ETICA AIUTA GLI AFFARI IMPARIAMO DAI MONACI»

MARILENA LUALDI

L'etica non è solo possibile in un'impresa: è un'alleata del suo valore economico. Ne è convinto Massimo Folador, docente di Business Ethics della Liuc Business School. Che non solo ha trattato l'argomento nelle sue pubblicazioni, ma ha fatto sì che il suo "Storie di ordinaria economia" diventasse un percorso di formazione itinerante. In questo modo ha mostrato esempi di imprese, che hanno unito etica e valore economico, bene comune e risultato.

Professore, qual è stata l'ispirazione di questo percorso?
Premetto che sono anche un uomo di azienda. Conosco insomma il mondo dell'impresa e ho studiato anche scienze a indirizzo sociale. In questo ambito ho analizzato i monaci benedettini, indagando quel mondo e la capacità di fare valore. Il loro approccio mi ha spinto su questo cammino continuo, a raccogliere il loro parere come quello degli imprenditori. Da Adriano Olivetti ad altri esempi ai giorni nostri.

La crisi economica ha aiutato a guardare a questi temi in modo differente?
Su cento persone, una buona parte sta ragionando grazie alla crisi. Una piccola parte poi è quella che sta facendo, grazie al ragionamento. Insomma, oggi sono molto di più quelli che riflettono su tutto ciò. Non sono numerosi invece coloro che si comportano come i monaci. Ora et labora... Quotidianamente. Vede, l'etica è un comportamento abituale rispetto al bene comune. La crisi ci ha fatto vedere ben altri comportamenti.

Massimo Folador

E non solo all'estero, a partire da Lehman Brothers?
No davvero. Ci sono stati i subprime, ma anche un proliferare di comportamenti non orientati al bene comune nel nostro Paese, ad esempio. D'altro canto ci sono le realtà virtuose e cito Ferrero, o Cucinelli per esaminare l'ambito tessile. Un imprenditore che sa andare ancora meglio, creando un valore sostenibile.

«Gli esempi virtuosi di Ferrero e Cucinelli»

Un percorso che accomuna imprese diverse, e di dimensioni anche differenti?
Sì, infatti il mio libro è volutamente vario negli esempi. Ci sono aziende di medie dimensioni, altri più grandi, altre piccoli. Cambia tanto in ciascuna certo, ma non l'approccio. Che poi è quello dell'economia come gestione oculata delle cose di casa. Il tema che si pone al centro, è quello dell'avanzamento della complessità. Ci si sta rendendo conto del concetto di sistema. L'economia lo è, ed entra in gioco a sua volta quello sociale, più ampio. Il Paese, l'Europa. La molteplicità vale più della somma delle parti.

E quanto vale questo discorso in un momento in cui la tecnologia avanza a passi spediti?
Il focus resta la persona. In un'azienda contano i rapporti interni, con i collaboratori, poi con i fornitori, i clienti. La sostenibilità che vede un sistema ambiente curato, ma anche le relazioni.

Viviamo un cambio epocale...
No, un cambio d'epoca. Con due percorsi. Da una parte la possibilità di incontrare idee profetiche, andando dove sono messe in campo, toccando con mano. Dall'altra impresa e mercato si incontrano. Oggi prima di comprare da te, i clienti vanno su Facebook, puoi vedere la loro reazione. C'è la necessità di vendere, come di comprare bene. Vede, io ho citato anche padre Ubaldo, esperto di economia. E lui invita a lavorare sul capitale spirituale che c'è in ogni persona. Nella complessità di oggi bisogna trovare equilibrio... La preghiera, la meditazione e la serenità per pensare le cose. E farle. Ora et labora.

Dai monaci a Cucinelli e altre imprese così diverse oggi?
Cucinelli, Ferrero, prima ancora Olivetti. Io poi per il percorso di formazione ho scelto quattro realtà volutamente varie, che interpretano il loro modo di stare sul mercato in maniera differente ma simile. Geico un imprenditore illuminato. Altissima tecnologia, con lo sguardo di non meno elevata innovazione umana. Poi Vistaterra. Un imprenditore vede gli ex orti di Olivetti, decide di recuperarli e poi fa lo stesso con il castello lanciando un progetto bio di accoglienza ed enogastronomia. Quindi Basf, multinazionale con una grande umanità dentro. Il finale sarà con l'Orchestra Rossini. Suonano bene e fanno bene impresa.

cora in una fase preliminare - continua Irene Arabnia – stiamo cercando di calibrare il target focalizzandoci su persone che hanno perso il lavoro da un periodo relativamente breve e che sono potenzialmente subito reinseribili». In questo caso l'obiettivo è partire entro fine anno.

Al centro, sempre, la convinzione che fare impresa significa puntare sulla formazione. «Nella nostra azienda – continua Irene Arabnia – è una convinzione profonda che si traduce in prassi concreta. Durante la crisi del 2009, infatti, è proprio sulla formazione che abbiamo voluto puntare, così da essere pronti e preparati alla ripresa del mercato. E così è stato. La formazione per noi è miglioramento continuo, anche oggi tutti i collaboratori, anche nei momenti in cui c'è un picco del lavoro, sono chiamati a partecipare ai cosiddetti "venerdì della formazione" che hanno luogo nella Pippo Neri Academy interna all'azienda. mentre gli assunti entro tre anni hanno l'obbligo di dedicare mezza giornata alla settimana all'elaborazione di proposte, dall'ambiente all'innovazione di processo, da sottoporre ai vertici. Tempo di ricreazione? Al contrario, l'occasione è stata presa molto seriamente e le idee sono spesso diventate progetti che si sono concretizzati». Fiducia, coraggio: le imprese oggi ce la fanno soprattutto così.

VkVSlyMjVm9sb0Vhc3lSZWFkZXJfU2VzYWFilyMjNTk4ZWY0NDMtZjc1NC00MjRlLTkwZDUtMzQ3ZmVjMjY0MGIwIyMjMjAxOC0wMy0yMFQxMTowOTowMSMjI1ZFUg==