

A Microdata si fa carriera 'coccolando' la famiglia

Nata 25 anni fa a Cremona per iniziativa di due giovani, Alfredo Lupi e Carolina Cortellini, oggi Microdata è un colosso con 270 dipendenti che ha nelle donne (il 73%) e nei giovani (l'età media è di 35 anni) i suoi principali punti di forza. Divenuta nel tempo una delle aziende più importanti nel campo dell'ICT, l'azienda rappresenta anche un esempio illuminato per il modo in cui ha saputo relazionarsi con i propri dipendenti, mettendo a loro disposizione una serie di servizi che rientrano nella sfera del welfare aziendale. Fra questi, il 'Tutor della conciliazione', il 'Microdata Family Program', i servizi per collaboratori e famiglie, la dotazione di defibrillatori e l'alto apprendistato. «Tutto è nato perché credevamo e crediamo fortemente nel valore di queste azioni - spiega **Carolina Cortellini** - . La nostra sensibilità verso la persona ci ha spinto a dare una mano a chi lavora per noi e con noi». L'approccio iniziale verso queste problematiche si è poi concretizzato in qualcosa di organico man mano che l'azienda cresceva.

«Nei primi dieci anni - spiega Cortellini - abbiamo messo in campo interventi di tipo destrutturato, attuati sulla base di singole richieste da parte di singole persone». Poi, a partire dai primi anni duemila, «quando l'azienda ha iniziato a crescere in termini dimensionali ci siamo resi conto che era necessario organizzare un progetto, avvalendosi anche della collaborazione e del sostegno di soggetti esterni». L'obiettivo dell'azienda era quello di dare la possibilità alle donne di essere presenti in azienda per non rinunciare al proprio ruolo e alle proprie ambizioni professionali, senza per questo sacrificare le esigenze di natura familiare. «La progettazione, prima, e l'attuazione, poi, di questo articolato programma di welfare aziendale - continua l'imprenditrice - ha richiesto un grande impegno, legato soprattutto alla fase di ascolto delle esigenze delle persone, per cercare di comprendere appieno che cosa poteva favorire la vita lavorativa». Spesso infatti, proprio la difficoltà di conciliare le necessità del la-



Alfredo Lupi e Carolina Cortellini

voro con quelle della vita familiare si trasformano in una zavorra per la carriera. Diversi i servizi messi a disposizione dei dipendenti: «Fra i tanti desidero ricordare lo psicologo aziendale - continua Cortellini - che ascolta e interpreta le necessità dei dipendenti, sia di quelli che vivono nelle vicinanze, sia di quelli che vivono fuori». Per realizzare il suo piano di welfare, Microdata si è avvalsa di un bando regionale che metteva a disposizione 200mila euro a fondo

perduto sui temi dei "servizi per la conciliazione e il benessere", per poi presentare un progetto integrato di sostegno di politiche aziendali volte a sostenere famiglia e conciliazione. «Aggiungendo a questi 200mila euro altri 50mila euro - continua Cortellini - abbiamo dato vita ad un primo progetto organico, cucito su misura sulle necessità dei nostri dipendenti, a tal punto che perfino la Regione rimase sorpresa dalla cura e della raffinatezza del progetto stesso». Fra i servizi erogati, interventi di supporto del benessere dei collaboratori - come training autogeno e fisioterapia; convenzioni con asili nido del territorio (scelti dai dipendenti) per l'inserimento dei figli dei collaboratori e con servizi di supporto educativo (centro estivo, doposcuola, convenzioni con società sportive); servizi di supporto

alla mobilità per favorire il raggiungimento del posto di lavoro, servizi di supporto alla gestione domestica: baby sitter aziendale su chiamata, stireria aziendale, gruppi di acquisto (con filiera corta solidale) e il servizio di autolavaggio aziendale. Importanti e differenziati anche i servizi di welfare per i collaboratori e le loro famiglie, come le convenzioni a prezzi calmierati con medici specialisti, artigiani (idraulici, giardinieri, estetisti, parrucchieri, ndr) e negozi, la modulazione degli orari di lavoro per le mamme che devono accompagnare e prelevare i figli da scuola, la banca ore, che prevede, quando un dipendente effettua un'ora di lavoro straordinario, oltre alla retribuzione maggiorata, l'accantonamento di un'ora in più per permessi e ferie. Microdata prevede anche il telelavoro e una consulenza mirata per microfinanziamenti di cui l'azienda si fa garante assumendosi la quota di interessi. L'azienda, per altro, è stata fra le prime in Italia ad attuare le ferie solidali - previste dal Jobs Act - che consente ai colleghi di donare parte delle proprie ferie ad un collega o a più colleghi che si trovano in una situazione di necessità che li costringe ad assistere un coniuge. «Penso che il fatto di mettere le persone nelle condizioni di essere ascoltate, interpretando le loro esigenze, professionali e familiari - dichiara Cortellini - possa tradursi nel consolidamento di un rapporto di fiducia fra azienda e dipendente, ma è anche un modo per favorire percorsi di crescita professionale. Se la persona si rende conto che l'azienda per cui lavora lo affianca e fornisce supporto, il risultato finale non può non essere positivo». Ed è sempre all'interno di questo percorso che l'azienda investe tantissimo nella formazione e nell'aggiornamento e ad incentivare i dipendenti ad assumersi delle responsabilità». Ma se Microdata rappresenta sicuramente un modello cui ispirarsi, in Italia la strada da fare è ancora lunga. Due, fondamentalmente, per Cortellini, i punti su cui intervenire: «Incentivare le aziende ad adottare questi strumenti, che hanno un costo, attraverso degli incentivi fiscali, e semplificare la normativa, che a tratti è estremamente complessa e che rappresenta, questa sì, un disincentivo ad adottare strumenti di welfare anche quando si vorrebbe fare qualcosa in più per i propri dipendenti».

Capitale umano al primo posto

Psicologo aziendale, fisioterapia, convenzioni con asili nido e centri estivi, stireria