



La corporate family responsibility diventa strategica per il welfare futuro

 21 settembre 2018  by Giovanni Scansani

Per il sesto anno consecutivo il Premio Marco Vigorelli riconosce le tesi di laurea di giovani in grado di individuare nuovi strumenti di welfare aziendale in particolare nell'ambito familiare. Segno dell'importanza crescente della corporate family responsibility.

Istituito per la prima volta nel 2013, il **Premio Marco Vigorelli**, è giunto alla sua sesta edizione. A seguirne l'organizzazione e la regia la Fondazione omonima, nata nel 2002 dopo la scomparsa dell'economista milanese di cui porta il nome e ne prosegue idealmente l'opera. L'obiettivo del premio è riconoscere le tesi di laurea di giovani studiosi che, contestualizzando i cambiamenti della società e i nuovi approcci delle imprese alle necessità di conciliazione dei propri dipendenti, individuano nuovi strumenti di welfare aziendale e processi di misurazione di risultati e benefici.

Le tracce da seguire

In particolare la **Fondazione Marco Vigorelli (FMV)** prenderà in esame tesi focalizzate sulle seguenti aree tematiche:

- **Corporate Family Responsibility (CFR)**, intesa come la specifica manifestazione di policy aziendali realmente “family friendly” che abbiano fatto della conciliazione vita-lavoro una leva strategica della gestione del personale e dell’approccio alla RSI;
- **Welfare Aziendale** con particolare riguardo alle case history delle medie imprese, alla dimensione del benessere del dipendente e alla sostenibilità della conciliazione vita-lavoro nel più ampio quadro delle politiche di gestione delle risorse umane (è un richiamo ai “Sustainable Development Goals – SDGs”, i 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile articolati nei numerosi target da raggiungere entro il 2030, secondo le linee previste dall’Agenda approvata dall’ONU);
- **Organizzazione aziendale** con un focus sui modelli di flessibilizzazione del lavoro, sul rapporto tra work-life balance e nuove modalità di esecuzione delle mansioni e con identificazione delle buone prassi e dei possibili sviluppi di queste impostazioni organizzative.

Gli elaborati saranno analizzati, come nelle precedenti edizioni, da un’apposita Commissione della quale faranno parte manager e ricercatori, nonché i membri del Comitato Scientifico di FMV tra i quali **Vittorio Coda** (Università Bocconi), **Isabella Crespi** (Università di Macerata) e **Lucio Fumagalli** (Presidente 4Changing Spa ed in passato manager in Accenture con Marco Vigorelli).

Progetti dall’efficacia misurabile

Le attività di FMV per la promozione e lo sviluppo della cultura del Welfare Aziendale non si fermano qui. La Fondazione, proprio da quest’anno, ha avviato la pubblicazione dei **Quaderni FMV-Corporate Family Responsibility** il cui primo numero è dedicato a un tema spesso trascurato dalle policy di conciliazione vita-lavoro: la paternità (e il titolo è significativamente: *Padri che conciliano*).

Infine, come ci ha spiegato **Sonia Vazzano**, coordinatrice delle attività di FMV, è partito qualche anno fa un progetto di ricerca

multidisciplinare che vede all'opera un team di lavoro composto da sociologi, economisti e manager sul tema: *Corporate Family Responsibility: un approccio relazionale*. «Obiettivo del progetto è passare dalla ricerca alla sperimentazione trovando aziende *Family Responsible* interessate a testare la metodologia di misurazione degli effetti relazionali delle policy di CFR», le cui finalità, del resto, rimandano pienamente a una delle intuizioni di Marco Vigorelli: quella della stretta e non trascurabile relazione esistente tra impresa e famiglia del lavoratore.

La famiglia come stakeholder aziendale

Se il tema della conciliazione vita-lavoro è preponderante nell'impegno scientifico di FMV, come traspare anche dagli obiettivi dello stesso Premio Marco Vigorelli, è perché nell'opera dell'economista milanese l'equilibrio nel rapporto tra vita privata e impegni di lavoro è sempre stato considerato per la sua criticità sociale, ossia per le delicate dinamiche che genera e che spingono, troppo spesso, madri e padri, soprattutto se entrambi impegnati al lavoro, a mettere in campo veri e propri (e non sempre riusciti) equilibrismi con l'obiettivo di non incidere negativamente sul bene più prezioso che la conciliazione vita-lavoro e le aziende più responsabili cercano di preservare: le relazioni familiari.

Il lavoro – come si legge sul sito della Fondazione – «si pone come barriera alla responsabilità di cura di giovani e anziani» e la famiglia, se non adeguatamente supportata, «può diventare impedimento alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, riducendo le possibilità di produrre capitale umano e sociale». C'è una forte interdipendenza tra famiglia e lavoro e forse mai come in quest'epoca essa è così evidente e pervasiva e riconoscere tale interdipendenza come dimensione di sostenibilità significa cogliere «il legame tra l'appropriato, l'etico e l'economico» ed è appunto questo uno degli obiettivi dichiarati del progetto della Fondazione.

Si tratta, allora, di studiare la famiglia come portatore di interesse verso (e per) l'azienda, di considerarla come uno *stakeholder* e di rendere coscienti le imprese che comprendere e sostenere gli

sforzi delle famiglie non è solo questione di lungimiranza e di attenzione verso i propri dipendenti, ma è pratica che consente di trasformare una criticità in un'opportunità, sia per il dipendente, beneficiario degli interventi di conciliazione, sia per l'azienda che può contare, così, su persone "portatrici sane di relazioni", come le definisce la Fondazione.

Un modello sostenibile

Persone il cui valore è anche produttivo nel momento in cui i valori e le dinamiche relazionali generate all'esterno del luogo di lavoro hanno la capacità di migliorare e di far fiorire anche quelle professionali. Le aziende che al momento del rientro al lavoro svalutano le capacità e le mansioni della neomamma (della paternità le aziende quasi neppure si accorgono) non colgono il vantaggio che la genitorialità normalmente apporta alle competenze che la contraddistinguono.

Ce lo dicono le neuroscienze che essere neogenitori migliora alcune importanti capacità. Per esempio quelle organizzative, quelle relazionali, ma anche le capacità motivazionali e quelle necessarie a fare innovazione, grazie alla necessità, tipica soprattutto di chi ha un figlio piccolo, di trovare rapidamente soluzioni anche sfruttando logiche non standard. E questi sono solo alcuni degli aspetti sui quali le aziende potrebbero concentrare i propri sforzi per entrare in sinergia con questi rinnovati soft skill e aumentare la produttività di chi rientra. Anche così si riconosce l'impresa *Family Responsible* ed è anche così, grazie all'impegno di istituzioni come la Fondazione Marco Vigorelli se il **welfare aziendale** e le più significative prassi di RSI riescono a diventare dei modelli sostenibili, capaci di favorire l'evoluzione delle imprese e lo sviluppo delle persone che vi lavorano ogni giorno.

Share: [f](#) [🐦](#) [G+](#) [in](#)

Tags: WELFARE AZIENDALE

Potrebbe interessarti anche:

Il welfare entra nel
contratto
nazionale

Reddito di
inclusione, servono
più fondi

Nella ricerca
dell'ufficio perfetto
gli uomini
diventano cavie

Sono i nonni il
nostro welfare

< Previous post



CALENDARIO EVENTI

| « SETTEMBRE 2018 » | | | | | | |
|--------------------|----|----|-----------|----|----|----|
| L | M | M | G | V | S | D |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

GIO
27 Formare e Formarsi –
Coltivare il piacere di
apprendere

27 settembre @ 8:30 - 17:30

GIO
27 La riforma del Terzo Settore:
stato dell'arte e questioni
applicative alla luce dei
decreti correttivi

27 settembre @ 9:15 - 13:15

