

## Gpi, avanguardia della conciliazione

Da i servizi di prossimità alla organizzazione del lavoro: le azioni introdotte in sei anni da Gpi Spa fanno del Gruppo un fiore all'occhiello nel panorama locale e nazionale.

**SUL FRONTE** delle politiche a favore della conciliazione tra famiglia e lavoro il Trentino è laboratorio di eccellenza. Il merito è certamente della lungimiranza di una strategia che si è posta fin dal principio all'avanguardia tra le politiche nazionali. Ma anche e soprattutto della prontezza con cui enti pubblici, organizzazioni e aziende attive sul territorio provinciale hanno colto l'opportunità di sviluppare, al loro interno, una serie di iniziative capaci di promuovere il benessere e la qualità della vita dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Con il risultato di ottenere ottimi riscontri anche sul fronte dell'efficienza e della produttività.

È il caso di Gpi Spa, azienda con sede a Trento attiva nel mercato sanità e sociale, giunta oramai a uno stadio avanzato della sperimentazione dei processi previsti dalla certificazione Family Audit. "Il percorso di Gpi è iniziato nel 2008 - spiega **Marco Girardi**, responsabile dell'attuazione del processo -, con la costituzione del gruppo di progetto. Tra il 2009 e il 2012 l'azienda ha introdotto e sviluppato un folto numero di azioni, per le quali il consiglio dell'Audit le ha assegnato il certificato finale. Attualmente ci troviamo nella cosiddetta fase di mantenimento, che terminerà con il prossimo anno". Le opportunità offerte ai dipendenti dall'azienda nell'ambito dell'Audit spaziano dalla disponibilità di servizi di prossimità, a una più flessibile pianificazione dei tempi e degli spazi in cui si svolge l'attività lavorativa. "Nel primo caso - ricorda **Giovanni Anselmi**, direttore del personale in Gpi e referente interno del Family Audit - si è scelto di dare supporto pratico ai collaboratori, offrendo loro, ad esempio, l'opportunità di avvalersi di un Centro assistenza fiscale convenzionato piuttosto che di una lavanderia: piccole iniziative

che garantiscono qualche risparmio economico e un grande risparmio di tempo. Sull'altro versante, siamo intervenuti sull'organizzazione del lavoro, operando sugli orari (turnazioni, flessibilità, congedi straordinari, pause e permessi), e sui luoghi, promuovendo il telelavoro e il lavoro decentrato". La finestra per l'ingresso al mattino è ricompresa tra le 8.00 e le 9.00, la pausa pranzo può essere di 30 minuti o di un tempo più lungo, fino a 2 ore e 15 minuti. Il dipendente che abbia la necessità di assistere un figlio o un padre malato può sfruttare l'opportunità del "distacco": "Anche sulla scorta della vocazione tecnologica dell'azienda, abbiamo condotto numerose esperienze di isole di telelavoro - prosegue Anselmi - attivando postazioni a Osana, Castel Tesino, Luserna: con la conseguenza di favorire i dipendenti, che avrebbero altrimenti dovuto affrontare lunghi spostamenti, e di animare comuni e zone in cui l'occupazione si attesta su livelli più bassi".

Se il primo beneficio è dei dipendenti, certamente il loro benessere si riflette sul rendimento. Gpi



è in costante crescita dal punto di vista dell'occupazione, del fatturato e degli investimenti in ricerca e formazione: nel 2013 il fatturato è stato nell'ordine dei 68 milioni di euro - e per il 2014 le previsioni di chiusura si aggirano sugli 80 milioni - coinvolgendo circa 1300 persone tra tecnici e specialisti informatici e addetti ai Servizi Cup e Front End.

"Ogni due anni - aggiunge Girardi - sottoponiamo ai nostri collaboratori un questionario valutativo, che serve per tastare la loro soddisfazione e per raccogliere nuove proposte. Accanto a questa operazione di ascolto più istituzionale, c'è una email dedicata alla ricezione delle comunicazioni legate al processo, ma soprattutto c'è la tendenza a raccogliere informalmente spunti e considerazioni". Gli strumenti, le politiche e le modalità di comunicazione interna ed esterna sono tra i campi di indagine valorizzati nel percorso: "Abbiamo ritenuto prioritario lavorare sulla sensibilizzazione alla cultura della conciliazione, in particolare nei confronti di responsabili e capi area: coloro che necessariamente recepiscono per primi le istanze del team". Naturalmente, non tutti i desideri

possono essere esauditi. Alcuni servizi - l'asilo aziendale in primis - non sono sostenibili, e i finanziamenti pubblici necessari a integrare gli investimenti aziendali non sono ancora disponibili poiché mancano i decreti attuativi. "Uguale, molte delle iniziative più brillanti nascono proprio dalla condivisione della problematica del singolo: accade così che una sperimentazione personalizzata, immaginata per soddisfare un'esigenza individuale, finisce per trasformarsi in una buona abitudine". È il caso del processo che ha condotto Gpi ad accogliere in azienda i figli di un gruppo di dipendenti, altrimenti costretti a rimanere a casa per le vacanze estive, tramite l'attivazione di periodi di stage estivi. Un'esperienza che ha giovato alla gestione familiare di madri e padri, alla crescita personale (e non solo) dei loro ragazzi, e che ha contribuito certamente al miglioramento del senso di appartenenza alla realtà aziendale e al sistema delle relazioni lavorative indicato, all'interno dell'indagine sullo stato dell'arte dei processi realizzata dall'Università di Bologna, fra i portati più fecondi della intera strategia elaborata nell'ambito della certificazione. (sb)