

Lavoro 24



LAVORO24 IN VIDEO

Lo slow working punta all'equilibrio tra vita e lavoro, alla sostenibilità professionale e al benessere personale. Ne parliamo con Vanessa Trapani Presidentessa dell'Associa-

zione Slowworking. Focus sulla multiculturalità in azienda con Annalisa Godi e sulla longevità attiva con Maurizio De Palma autore con Myriam Defilippi de La rivoluzione della longevità (ed. da Il Sole 24 Ore).



I giardini della Nuvola. A Torino, l'headquarter della Lavazza ha riqualificato il quartiere Aurora anche con la creazione dei giardini che sono aperti alla comunità oltre che ai lavoratori

La nuova rotta dei talenti in cerca di fabbriche e città verdi

Lo studio. In questa fase di mobilità internazionale da un'analisi di Porsche consulting e Land emerge la correlazione tra l'indice di attrattività e competitività dei luoghi e la presenza di infrastrutture sostenibili

Pagina a cura di **Cristina Casadei**

Siamo in una fase dove «c'è molta mobilità internazionale. A fare la differenza per attrarre i talenti sono spazi aziendali sempre più verdi e città caratterizzate da infrastrutture sostenibili», ci spiega Josef Nierling, il ceo di Porsche Consulting in Italia che, con Land, ha indagato il tema della sostenibilità con un approccio nuovo, cercando di mettere in relazione molti studi internazionali. Per concludere che «c'è una correlazione tra le infrastrutture verdi e gli indici di competitività e attrazione delle città verso i talenti». Secondo l'ultimo Global Cities Talent Competitiveness Index rankings and overall scores realizzato dall'Inseed al primo posto troviamo San Francisco, seguita da Boston e Zurigo. Bologna, la prima città italiana arriva solo al 54esimo posto, Milano al 75esimo, Roma all'85esimo. «Le città italiane non hanno un buon posizionamento nella classifica, si posizionano tutte nel secondo percentile. La causa si può attribuire, in parte, anche alla ridotta presenza di natura nei centri urbani che rende la qualità della vita più bassa», osserva Nierling.

Il manifesto

È da queste considerazioni che è nato il manifesto della fabbrica natura che vuole innanzitutto riportare il focus sui grandi ecosistemi urbani. «Quando parliamo di città, prendiamo per esempio Milano, non c'è solo l'area C. La domanda da porsi è come posso integrare tutto il territorio e garantire la mobilità sociale?», chiede Nierling. «Se creo una bella Area C per chi ci abita e lavora non raggiungo questo risultato. La città in 15 minuti che consente di avere tutto a breve distanza è interessante nella misura in cui i micropoli che si creano non sono segreganti». Il secondo punto del manifesto prevede di indirizzare lo sviluppo urbano proprio attraverso la ricchezza della natura per renderlo più attrattivo, il terzo di trasformare le aziende in agenti per la produzione di natura per il ruolo che possono avere nelle città. Il quarto di incentivare la

partnership tra pubblico e privato e infine l'ultimo di misurare il progresso attraverso una contabilità legata alla natura dove però cambia l'approccio: «Quando si costruisce un parco o un'area verde è un costo o un capitale? Dal punto di vista della contabilità classica è un costo, ma in realtà dobbiamo guardare al valore complessivo dell'operazione e allora diventa un grande investimento di capitale naturale a beneficio della competitività», interpreta Nierling.

Le città sono così importanti quando si parla di crescita globale? Sì, «se prendiamo l'S&P 500 si vede che il 40% della ricchezza di un Paese come gli Stati Uniti, arriva proprio dalle città: i dati dicono che è nelle aree urbane che le grandi società nascono e crescono - spiega Nierling -. La città è la porzione più viva e forte che può influenzare la crescita ed è lì che si concentra a un tempo la creazione di valore e la produzione di CO2. Il lavoro è il mondo delle aziende hanno un ruolo fondamentale per generare una crescita sostenibile, sia in maniera diretta che indiretta. Abbiamo fatto un confronto tra come la felicità, lo stare bene in un luogo sia legato alle condizioni di Gdp: più è alto, più il benessere migliora. Ma nei

paesi in cui c'è un elevato livello di welfare, la variabile più importante è poter vivere in spazi più accoglienti, verdi, dove c'è attenzione alla sostenibilità: questo è uno dei principali fattori per attrarre le persone».

La mobilità internazionale

Molte aziende lo hanno compreso. La generazione dei Millennials ha una predisposizione più facile a cambiare lavoro: «Se consideriamo gli Stati Uniti, mediamente cambiano circa ogni tre anni e quasi tre su quattro sono più predisposti a muoversi non solo da una città all'altra ma anche da un Paese all'altro - ricorda il manager -. In questa fase in cui c'è molta mobilità internazionale sicuramente l'Italia può essere più attrattiva perché diversamente da città come Los Angeles che sono state disegnate intorno all'auto, le città italiane sono state pensate più a misura di uomo. Noi sappiamo che c'è una sola barriera che non permette di esprimere questa attrattività ed è rappresentata dal livello salariale troppo basso, dovuto anche a una crescita non forte della produttività del Paese». Questo è però il momento in cui «bisogna spezzare questa catena mettendo in modo una crescita figlia della qualità della vita superiore in Italia e dell'attenzione alle infrastrutture verdi. Molte aziende stanno ricreando e ripensando la fabbrica e i luoghi di lavoro proprio attorno alla natura. Il passo successivo sarà ripensare anche le città in questo modo. Il concetto di base è che se noi riusciamo a trasformare le città attraverso la natura le rendiamo più attraenti per le persone. Lo stesso si può dire per le aziende».

Il lavoro da remoto

Per chi fa lavori remotizzabili, l'attenzione alla natura e alla sostenibilità è passata anche da strumenti come lo smart working che è sicuramente positivo, perché abbatta gli spostamenti e oltre a consentire di risparmiare tempo, fa ridurre la CO2. Dal bilancio di sostenibilità di Bankitalia dei giorni scorsi è emerso che l'adozione in Banca del modello di lavoro ibrido ha comportato benefici in termini ambientali legati in primo luogo alla diminuzione degli spostamenti casa-

lavoro e ai minori consumi energetici nei luoghi di lavoro, solo in parte bilanciati dall'aumento di quelli domestici. Un progetto di ricerca svolto con l'Enea ha stimato un abbattimento di quasi il 75% delle emissioni di gas serra medie pro-capite giornaliere. Sullo smart working, però, come rileva Nierling, sono necessari degli equilibri perché «alla lunga crea distacco dall'azienda e la necessità di dare alle persone una ragione per andarci. Una delle modalità è quella di creare spazi più belli, confortevoli, pieni di verde: se pensiamo ai millennials, spesso parliamo di persone che vivono in appartamenti non grandi, in condivisione, magari non in contesti verdi. Per attrarli verso i luoghi di lavoro bisogna dare loro tutto quello che a casa non trovano».

L'approccio all'ambiente

La «fabbrica natura» come la chiama Nierling deve però fare i conti con «il contesto geopolitico attuale meno favorevole, dove c'è l'influenza dei chiari segnali dell'amministrazione americana - riconosce Nierling -. Questi temi hanno iniziato ad avere una rilevanza inferiore, ultimamente si nota molto di più e proprio per questo abbiamo cercato di capire perché. La frammentazione globale porterà a un indebolimento dell'azione collettiva sul cambiamento climatico e questo se lo aspetta con molta probabilità il 42% dei ceo che hanno partecipato al World economic forum, mentre il 39% ne è abbastanza convinto. Solo il 9% non si aspetta il cambio di approccio e un ulteriore 9% non si esprime». Abbandonando l'analisi dei programmi internazionali che sono stati un po' congelati in questo momento, «ci siamo concentrati su un approccio locale per capire qual è il ruolo delle città e della partnership tra pubblico e privato in questo cambiamento, in una fase in cui potrebbero esserci molti spostamenti di persone, soprattutto di ricercatori e di talenti. L'amministrazione americana ha cambiato l'approccio anche a loro e non possiamo trascurare il fatto che negli Stati Uniti c'è una forte presenza di ricercatori e talenti. Questo è un momento unico per attrarli».



JOSEF NIERLING
È il ceo di Porsche consulting in Italia

IL RUOLO DELLA SOSTENIBILITÀ

LAVAZZA E LA NUVOLO

Verde pubblico dove c'erano edifici in disuso

Nella Torino del quartiere Aurora, un po' defilata ma a mezz'ora a piedi dal centro, là dove c'erano vecchi edifici in disuso oggi ci sono dei giardini molto curati, accessibili alla comunità, ma parte della Nuvola della Lavazza, progettata da Cino Zucchi. Sono un luogo di incontro e vicinanza tra il territorio e i lavoratori del gruppo. «Il nostro headquarter - ci dice il chief human resources officer, Enrico Contini - è molto più di un edificio. È un laboratorio di wellbeing e smart working, premiato con la certificazione LEED Platinum. È uno spazio progettato per stimolare la creatività, la collaborazione e l'inclusione. Lì, ogni giorno, oltre 800 persone (sono 5.500 a livello globale) lavorano in un ambiente che riflette la nostra visione: sostenibile, aperta, generativa per un equilibrio vita/lavoro ed attenta anche alla salute con le iniziative ed i programmi di prevenzione. Questo progetto ha creato valore riqualificando il quartiere Torinese Aurora, dando uno spazio verde pubblico dove i collaboratori Lavazza possono passeggiare o lavorare a stretto contatto con i residenti del quartiere». Per attirare le persone è stato aggiunto molto di più di questo. Il Bistrot Casa Lavazza, aperto anche ai familiari e al territorio locale, il programma di volontariato aziendale e la decisione di piantare alberi. «L'anno scorso abbiamo celebrato i 20 anni della Fondazione Lavazza con un progetto concreto: la messa a dimora di 500 piante nel Parco Stura Sud di Torino. Un'iniziativa che ha coinvolto oltre 100 persone del gruppo, contribuendo alla rigenerazione urbana, alla tutela della biodiversità e alla creazione di nuovi spazi verdi accessibili alla cittadinanza». Del resto, continua Contini, la sostenibilità «è parte integrante della nostra cultura organizzativa e si riflette nella gestione quotidiana delle persone dove sostenibilità, inclusione, innovazione, rispetto, qualità delle relazioni sul luogo di lavoro non sono solo parole, sono KPI che misuriamo». Tutto questo è importante anche per migliorare l'attrattività dell'azienda perché «le persone, soprattutto le nuove generazioni, non scelgono più solo in base alla retribuzione o alla sede di lavoro - conclude Contini -. Scelgono in base alla possibilità di contribuire e in base alla coerenza tra valori dichiarati e vissuti».

ABB

Fattore chiave, influenza le scelte di lavoro

«La sostenibilità è sempre più un fattore chiave nell'attrarre talenti, specialmente tra le nuove generazioni, che si aspettano di trovare questi valori nel luogo di lavoro». Emiliano Diotallevi, country hr manager di ABB in Italia, la multinazionale dell'elettrificazione e dell'automazione che ha 110mila lavoratori nel mondo, di cui 5mila nelle 17 unità operative nel nostro Paese, spiega che «rispetto alle generazioni precedenti, le nuove hanno aspettative che vanno oltre lo stipendio, preferiscono aziende che siano in linea con i propri valori personali. La crescente consapevolezza ambientale influenza anche le scelte di carriera».

Proprio per il tipo di business, ABB è al centro della creazione di infrastrutture sostenibili e «ogni giorno aiuta i clienti di tutto il mondo a ottimizzare, elettrificare e decarbonizzare, per rimanere competitivi e a ridurre l'impronta di carbonio, rendendo più sostenibile il modo in cui ci muoviamo, produciamo, lavoriamo e viviamo», spiega il manager. L'approccio alla sostenibilità nasce nel 1994 con l'introduzione di politiche di gestione ambientale di siti e prodotti e la pubblicazione di report ambientali. Dal 2000 sono stati introdotti obiettivi e Kpi. In questo percorso rientra anche l'Agenda di sostenibilità 2030 dell'azienda che integra una serie di azioni specifiche in tutte le attività per ridurre le emissioni di carbonio, preservare le risorse e promuovere il progresso sociale per un futuro a zero emissioni. Oltre alle iniziative di welfare a favore dell'inclusione, della genitorialità e del benessere delle persone, entro il 2030, ricorda Diotallevi l'obiettivo, tra l'altro, è la riduzione dell'80% delle emissioni in Scopo 1 e 2 rispetto a quelle del 2019 e del 25% delle emissioni di Scopo 3 rispetto a quelle del 2022, mandare zero rifiuti in discarica, avere l'80% dei prodotti, sistemi e servizi ABB coperti dal nostro approccio alla circolarità. Entro il 2050 gli obiettivi sono ancora più sfidanti. «Dimostrare un forte e concreto impegno verso l'ambiente, la responsabilità sociale e il benessere delle persone - conclude Diotallevi - risulta essere preferito dai lavoratori che cercano un impatto positivo e un ambiente di lavoro etico».