

Il posto ideale è alla Ferrari

Kaizen e «Formula uomo» per coinvolgere e motivare le persone

MARANELLO

Si chiama «Formula uomo» il progetto per la gestione delle risorse umane che ha fatto vincere alla Ferrari il premio per il miglior ambiente di lavoro. Un programma, spiegano dal quartier generale di Maranello, che vuole valorizzare le capacità delle persone e stimolarne la creatività dando importanza anche ai contributi dei singoli.

Il riconoscimento assegnato dal Great place to work institute è la conferma di un'altra indagine svolta in primavera che aveva evidenziato come il Cavallino rampante fosse la società più ambita per essere assunti in un sondaggio effettuato tra gli studenti universitari di ingegneria.

In questa gara nella quale sono state selezionate le migliori aziende per cui lavorare, la Ferrari ha battuto una blasonata pattuglia di multinazionali del calibro di Microsoft, Coca-Cola Hbc e American Express come evidenzia la classifica pubblicata qui sopra.

Visitando gli stabilimenti di Maranello si entra in fabbriche silenziose, dove temperatura ed umidità risultano rigorosamente

GLI INDIVIDUI AL PRIMO POSTO

Il miglioramento continuo valorizza operai, tecnici e capi. È iniziato nel 1997 il programma di sviluppo per far crescere le diverse figure professionali

controllate estate e inverno come testimoniano anche le piante che hanno trovato ospitalità nelle aree verdi all'interno delle officine. Dove la "lean production" viene applicata da un decennio e il miglioramento continuo chiamato, alla giapponese, "kaizen" è una realtà di tutti i giorni: lo dimostrano i grafici con i dati statistici appesi nei vari reparti, i "bollini gialli" che documentano i successi ottenuti nella risoluzione dei problemi e le fotografie a colori dei «magnifici sette». No, niente a che fare con il Far West. Dario Morra si è conquistato il riconoscimento perché ha proposto una soluzione che accorcia i tempi di lavaggio delle pistole di verniciatura e taglia drasticamente gli sprechi dei solventi.

«Ci impegnamo — spiega l'ingegner Amedeo Felisa, 60 anni, direttore generale della Ferrari — affinché, come nei film, sia "buona la prima", nel senso di fare bene le cose subito. Certo, applichiamo anche la tecnica statistica Sei sigma per migliorare i processi produttivi: abbiamo numerose "cinture nere" specializzate nella caccia agli sperperi. E ogni anno ci inventiamo qualcosa di nuovo per tenere alto l'interesse e il coinvolgimento di tutte le persone che lavorano qui. Abbiamo le corse nel Dna e la velocità nella no-



stra carta dei valori. Facciamo gare tra le diverse aree tecnologiche per scoprire chi propone i miglioramenti più efficaci: a fine anno una commissione esamina tutti i progetti presentati e premia i suggerimenti che hanno dato risultati eccellenti».

E la motivazione del riconoscimento conferma in pieno quello che anche un visitatore frettoloso può percepire, come spiega Gilberto Dondè, amministratore delegato di Great place to work institute Italia che premierà in primavera a Milano i vincitori durante un workshop organizzato presso la Facoltà di Scienze della comunicazione dell'università San Raffaele: «Lavorare in Ferrari — osserva Dondè, ripercorrendo le motivazioni del premio — non significa solo avere l'orgoglio di far parte di una delle più conosciute, ammirate e stimate aziende del mondo, ma poter operare in una organizzazione che ha cura dei propri collaboratori sotto tutti i punti di vista: da una comunicazione chiara ed efficace a una gestione manageriale competente, da opportunità di crescita professionale diffuse al coinvolgimento nelle decisioni, dalla cura assillante della qualità del posto di lavoro all'attenzione alle necessità dei dipendenti e delle loro famiglie». Non per niente a Maranello tutti sono

molto orgogliosi della «Formula uomo». I documenti presentati dalla Ferrari per partecipare alla selezione mettono in evidenza gli investimenti per creare un «clima professionale confortevole e stimolante nel quale le persone possano sentirsi motivate, coinvolte e valorizzate».

Il pacchetto complessivo del programma è molto articolato. Il progetto «Formula uomo» è stato avviato nel 1997. Anche le strutture architettoniche, come insegnano le più avanzate teorie di comunicazione e cultura d'impresa, appaiono «concepite per rafforzare il rapporto tra attività e risultato nel quale l'uomo è considerato punto centrale del processo». A Maranello, dove hanno lavorato architetti di fama mondiale (da Renzo Piano a Massimiliano Fuksas), l'espansione territoriale interessa un'area di quasi 150 mila metri quadrati.

L'ultima realizzazione? Il «Maranello village», un complesso residenziale di 122 appartamenti destinato alle persone Ferrari. Include un ristorante, una caffetteria, un "free service" e un centro wellness dotato di attrezzature della conterranea Technogym. Sono stati introdotti dei programmi benessere che comprendono anche accurati check-up e controlli medici periodici

estesi ai bambini e, in prospettiva, ai partner dei dipendenti.

Tra le multinazionali, da segnalare la progressione della Coca-Cola Hbc Italia: «Siamo estremamente soddisfatti — spiega Dario Rinero, 44 anni, presidente e amministratore delegato — di essere andati sul podio, conquistando il terzo posto. Lo scorso anno eravamo quinti e nel 2004 non siamo nemmeno riusciti ad arrivare tra i primi dieci. È un riconoscimento che premia il grande impegno messo nella gestione delle risorse umane. Oltre a questa indagine esterna all'azienda, facciamo ogni anno un'analisi di clima: l'ultimo survey ha visto rispondere l'81% delle persone che lavorano con noi. Un risultato importante che dimostra la volontà dei nostri dipendenti di partecipare attivamente, e con grande coinvolgimento, alla vita dell'organizzazione».

Tra le aziende italiane che sono entrate in classifica c'è anche la Mediamarket di Curno (Bergamo). Alfredo Gatti, 47 anni, direttore del personale è soddisfatto di essere riuscito a confermare la quindicesima posizione in classifica, pur avendo assunto 800 persone nell'ultimo anno, e sottolinea il grande ruolo svolto dalla formazione attraverso la «corporate university» interna.