



Società benefit si diventa: «Investimento, non costo»

Paolo Pittaluga

Un'azienda può andare bene, registrare ottimi fatturati, avere performance in crescita. Ma può migliorare e per farlo deve mettere al centro i suoi collaboratori facendoli stare sempre meglio. Gestendo lo stress e individuando nuove modalità di lavorare in team. Fantascienza? No, è un progetto per migliorare le abitudini e vivere così una vita più sana, in equilibrio con l'altro e con il mondo circostante. Nasce un modello di business che garantisce la continuità aziendale basandosi sui tre pilastri della sostenibilità, quello ambientale, il sociale e l'economico.

Un'innovazione che entra nell'impresa grazie al contributo di Re-Solution Hub, una società benefit di consulenza ed organizzazione aziendale che accompagna la Pmi alla certificazione benefit ed allo sviluppo di un modello di business efficace e virtuoso. Fondata nel 2020, attraverso una rete di consulenti supporta gli imprenditori nella transizione verso nuovi modelli di business più sostenibili. Re-Solution Hub, in particolare, è all'avanguardia nello sviluppo di comunità energetiche, con le rinnovabili, tra imprese di settori diverse e nella riduzione dell'impatto delle flotte aziendali.

«L'infrastruttura della sostenibilità è uno strumento pratico per creare una nuova strategia per mettere al

centro la persona», spiega il socio fondatore e responsabile della Felicità di Re-Solution Hub, Marco Ceruti. «Servono - prosegue - azioni concrete su tutto per rendere più forte e stabile l'azienda. Oggi le impre-

se benefit sono quelle che crescono di più e il nostro progetto, della durata di almeno tre anni, è a tutto tondo magari a partire dalla produzione di energia che poi può essere rivenduta, oggi più che mai in un contesto dove cresce l'importanza delle comunità energetiche». Quello energetico è solo un aspetto: a Ceruti piace menzionare l'esempio della realizzazione degli asili in azienda nel periodo in cui quelli pubbli-

ci sono chiusi, progetto, sottolinea, che «viene aperto al territorio, rivolgendosi a chiunque». L'obiezione è scontata, progetti belli ma costosi. Ceruti replica che «i costi sono aziendali ma dobbiamo pensare a costi sociali che si trasformano in ricavi sociali, perché per continuare a parlare dell'utile economico devo produrre utile sociale».

Nasce così la figura del responsabile della felicità e Ceruti porta ad esempio quello di quanto accaduto in Vector. Una società benefit di proprietà familiare indipendente, specializzata dal 1978 nei trasporti internazionali di ogni tipo. Basata a Castellanza, nel Varesotto, con 140 dipendenti ha una flotta di camion, dogana interna, quattro magazzini, una macchina a raggi x. Secondo Ceruti, Vector «rappresenta il classico esempio di Pmi italiana padronale che ha deciso di evolvere, trasformandosi in un vero e proprio modello di riferimento per coloro che intendono l'azienda come mezzo/strumento attraverso il quale crescere e realizzarsi professionalmente, ma anche come casa aperta dove ritrovarsi anche nel tempo libero». Ceruti cita due esempi del salto di qualità vissuto in Vector: «Dopo il Covid ha dato la possibilità di

fare lo smart working, eppure tutti vanno in azienda perché sono felici. Non solo: il clima sereno rende di più perché nessuno sta a guardare l'ora di più». Insomma, si recupera il gusto di stare in azienda. In un'azienda di trasporti c'è anche un altro aspetto non trascurabile, quello della fuga dei lavoratori: «Il clima felice - sottolinea il manager - serve a trattenere i dipendenti». La conclusione di Ceruti è chiara: «Questi non sono costi, sono investimenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

