

BENESSERE DELL'AZIENDA E BENESSERE DEL DIPENDENTE
Conciliazione famiglia-lavoro e innovazione sociale

Università Cattolica, 18 maggio 2015

Intervento di Diego Visconti, presidente della Fondazione Italiana Accenture

Buongiorno a tutti e grazie per l'invito.

Marco Vigorelli e io siamo stati colleghi e amici per più di 20 anni e vorrei dedicare la prima parte del mio intervento proprio alla sua figura e al suo impatto e contributo sulla vita e il modo di pensare dei suoi colleghi e amici.

Il tema di oggi è sempre stato centrale nella sua vita e nel suo modo di operare dentro e fuori dal mondo del lavoro.

Marco ha sviluppato la sua carriera professionale in quella che una volta era l'Arthur Andersen che si è poi evoluta, attraverso una storia complessa e affascinante nell'attuale Accenture.

Era una società di revisione e certificazione con meno di 100 persone in Italia che lavorava essenzialmente per le multinazionali estere operanti in Italia. La certificazione all'epoca era appena stata introdotta nell'ordinamento italiano delle società quotate.

Era una società di Soci professionali e il riconoscimento di Socio lo si raggiungeva solo e soltanto se la qualità dell'individuo e delle sue performance consentivano di farlo entrare nella ristretta compagine dei Soci. Era una Firm professionale, come gli studi legali, fondata sul principio fondamentale della *Stewardship* e del passaggio delle competenze e dei conseguenti redditi alle generazioni successive.

La Firm era una famiglia, di origine anglosassone, in qualche modo un po' calvinista, fortemente liberista, con una visione della vita basata sul lavoro, la famiglia e il contributo economico all'ambiente sociale in cui operava.

La sua espansione in Europa è stata rapidissima ed è stato affascinante l'impatto che ha avuto quando la cultura anglosassone calvinista si è confrontata con l'approccio mediterraneo cattolico, meno rigoroso meno dogmatico e dove l'approccio sociale influenzava le politiche economiche.

Marco, insieme ad alcuni Soci europei, in particolare spagnoli, è cresciuto professionalmente in questa Firm e ha contribuito in modo sostanziale a definirne le caratteristiche operative italiane e anche europee che mettevano insieme il meglio dei due mondi e dei due modi di operare.

La Firm e la *Stewardship* sono il motore della crescita mentre l'aspetto economico è mezzo per raggiungere lo scopo ultimo: il benessere dell'individuo e della compagine sociale nella quale opera.

Questo è stato il suo convincimento fin da i primi anni Settanta e questo è stato quanto l'ha spinto con entusiasmo e grandi sacrifici in tutta la sua carriera lavorativa all'interno e all'esterno dell'Azienda.

Il suo pensiero ha profondamente influenzato l'evoluzione di Arthur Andersen, poi Andersen Consulting e infine Accenture, in Italia e non solo.

Le dottrine e i dibattiti sul ruolo delle Risorse Umane, che così bene, sono state illustrate dal vincitore del concorso, *ante litteram*, sono state realizzate con l'esempio operativo da Marco nell'ambito dei suoi ruoli manageriali ricoperti nell'azienda.

Quelli come noi che hanno lavorato per lui lo adoravano non tanto per le sue competenze professionali, peraltro straordinarie, ma soprattutto per quella capacità di immedesimazione nelle necessità dei suoi colleghi e collaboratori, sia per gli aspetti professionali che per quelli famigliari.

Avevi l'impressione di lavorare con qualcuno al quale veramente importava la tua soddisfazione e non lesinava battaglie e confronti pur di ottenere ciò che reputava giusto.

Il gruppo che aveva creato e che ancora oggi a distanza di anni opera nell'ambito di Accenture è stato ed è un gruppo veramente High Performance con risultati operativi fuori dalla norma.

Il tutto basato sull'esempio e pochi principi operativi semplici.

Certo il mondo di quegli anni era diverso dal nostro che si è evoluto in modo rapidissimo introducendo variabili, all'epoca appena visibili, come la globalizzazione e le tecnologie informatiche.

Mi sembrava giusto richiamare la memoria di Marco e del suo *modus operandi* perché questo ben spiega il significato di questo premio e l'encomiabile lavoro dei suoi figli e consorte attraverso la Fondazione a lui intitolata.

Alcune osservazioni da profano sul tema di oggi.

Anche io per oltre 35 anni ho lavorato in Accenture nella quale ho avuto vari ruoli manageriali.

Accenture come sapete è una *people based organization*, non ha *fixed assets* e tutto il suo patrimonio è basato sulla qualità delle persone e sulla conoscenza, più o meno industrializzata, con cui queste vengono dotate ed alla quale ci si aspetta che ognuno di loro contribuisca.

Il tag di Accenture è "High performance delivered" e un altro concetto fondamentale nella filosofia aziendale è "Normal people doing extraordinary things".

Leggendo la tesi di Cecchi, bellissima, ho trovato tante cose che nel corso della mia vita professionale, abbiamo cercato di applicare scontrandoci tante volte con le difficoltà operative della implementazione.

Accenture è sempre stata all'avanguardia e ha dedicato e dedica un'attenzione spasmodica *all well being* dei suoi collaboratori e dell'ambiente in cui opera.

Tuttavia le difficoltà sono enormi e il passaggio dalle politiche definite a livello corporate e la loro implementazione operativa nei vari uffici e team di lavoro in giro per il mondo è molto variabile.

In modo random e generalizzato anche alle Aziende clienti con le quali ho collaborato in tutti questi anni, le principali difficoltà sono:

- 1) la pressione ai risultati economici;
- 2) l'egoismo e il protagonismo delle persone;
- 3) il compiacimento del capo piuttosto che del cliente e la mancanza di coraggio;
- 4) la mancanza di valori culturali ed etici che fin dalla scuola e non solo in Italia dovrebbero esser insegnati.

Ce ne sono sicuramente molti altri, ma questi sono quelli che mi hanno maggiormente impressionato nella mia vita professionale e, per sincerità, hanno anche influenzato le mie decisioni.

Come fare a bilanciare queste evidenti difficoltà operative con il perseguimento di sane e virtuose politiche per gestire le Risorse Umane?

Certamente non ho una risposta.

La cosa che più mi preoccupa guardando il futuro è l'impatto che avrà la globalizzazione sulla nostra cultura sociale occidentale. Letteralmente miliardi di persone si stanno avvicinando all'economia del benessere e sono smaniosi di arrivarci il più in fretta possibile, in qualche modo travolgendo e ridefinendo alcuni principi fondamentali su i quali, più o meno, ci siamo evoluti e abbiamo incernierato la nostra operatività.

L'economia della conoscenza e la qualità e soddisfazione delle persone è probabilmente la nostra risposta.
Sono sicuro che ce la faremo, ma è una bella sfida.