

Buon pomeriggio a tutti, sono Francesco Sperandini, membro del Comitato Scientifico del semestre Elis per conto di Acea S.p.A., e oggi in veste di Amministratore Delegato di Marco Polo S.p.A.

È un piacere per me essere qui a raccontare la mia esperienza come AD di Marco Polo. Un'esperienza grazie alla quale ho avuto modo di approfondire aspetti fondanti di una rinnovata cultura aziendale come, ad esempio, quelli relativi alla sicurezza sul lavoro, alla formazione professionale, alla qualità della vita in azienda. Si è trattato di un percorso importante che ho fatto insieme a Marco Polo, ma, soprattutto, in collaborazione costante con questa bellissima realtà che è l'ELIS.

Oggi a Marco Polo abbiamo una maggiore consapevolezza della nostra cultura, una consapevolezza che si fonda su tre convinzioni fondamentali.

La prima. Essere una Società fortemente *labour intensive* e avere, quindi, come unico vero asset, che tanti reputano intangibile, ma che per noi è molto tangibile: le persone che lavorano in Marco Polo.

La seconda. Non poter essere competitivi sui fattori che troppo spesso caratterizzano il nostro settore, quello del facility management, come l'evasione e l'elusione, come la corruzione e la collusione.

Mi spiego. Marco Polo non può e, soprattutto, non vuole pagare tangenti per acquisire commesse, non pagare contributi o riconoscere straordinari fuori busta.

Noi, su questo fronte, non siamo e non vogliamo essere competitivi.

Ed allora, la terza convinzione: la necessità di individuare il nostro vantaggio competitivo nell'essere culturalmente diversi dalla concorrenza nel modo in cui garantiamo i servizi ai nostri clienti. Un modo unico, quello che si basa sulla continua ricerca dell'eccellenza che sottende a tutte le nostre attività. Perché l'eccellenza che è sempre e ovunque. Non esiste, infatti, una eccellenza ad intermittenza, ora si ed ora no, od a macchia di leopardo, qui si e lì no.

O si è eccellenti in tutto o, semplicemente, non si è eccellenti. In Marco Polo abbiamo l'ambizione di esserlo, nei numeri del nostro conto economico, nella qualità dei servizi offerti, nel rapporto di fiducia con il cliente. E infine nei valori delle persone che lavorano in Marco Polo, etici prima che economici. Perché siamo convinti che non vi possa essere spazio per un'economia sganciata dall'etica.

Un'etica d'impresa, di un'organizzazione, non un "fatto" personale.

Cosa intendo dire. Dobbiamo individuare i valori etici dell'impresa nella necessità di essere:

- trasparenti nella determinazione del reddito
- giusti nella destinazione e nella distribuzione del reddito.

Infine, l'eccellenza nel valore della persona e, venendo al tema della giornata, nel valore della sua sicurezza e della qualità del suo lavoro.

Noi abbiamo investito e continueremo a investire su questo aspetto, focalizzando il nostro impegno su quello che riteniamo essere lo strumento essenziale: la formazione delle persone che lavorano con noi, come anche i nuovi principi in tema di sicurezza ormai prevedono. (Decreto Legislativo 81/08).

Siamo certi, infatti, che lo strumento formativo rappresenti l'unico modo concreto per responsabilizzare il singolo lavoratore, rendendolo soggetto consapevole e primario nella promozione della propria e della altrui sicurezza.

Più in generale considero l'investimento nelle risorse umane la più importante voce di investimento di un'azienda, l'unica forse in grado di essere "fattore" competitivo.

Come vi ho detto, è una necessità aziendale oltre che una convinzione, non riusciremmo a fare diversamente, perché siamo sicuri che di necessità si possa fare virtù competitiva.

Non abbiamo alternative.

Concludo raccontandovi un fatto. Marco Polo possiede la certificazione **OHSAS 18001:2007**, che ci è stata confermata pochi giorni fa.

Il valutatore di CSQ/IMQ, la società che si è occupata della certificazione di Marco Polo, ha avuto parole molto significative nella riunione di fine visita.

Mi ha chiesto: "io sono convinto che la sicurezza non è un costo, ma Voi che state in trincea, mi passi la domanda, come fate a competere con chi, e sono tanti nel vostro settore, non rispettano neanche i minimi fondamentali della sicurezza e riescono così ad essere più aggressivi?"

Ho risposto quello che vi ho detto, che è una necessità, non potremmo e non sapremmo fare altrimenti, ma siamo convinti che è anche una convenienza.

Non "pagare" ad esempio i contributi significa comunque attivare comportamenti aggiuntivi, dal dire al proprio collaboratore di sospendere un F24, al raccontare bugie alle banche, all'essere elusivi con gli ispettori del lavoro, al nascondersi da ASL e quanto altro.

Ho aggiunto poi al certificatore che la sfiducia costa e gli ho letto, così come voglio fare oggi, un passo di Kenneth Arrow:

“La fiducia possiede un alto valore pragmatico. La fiducia è il lubrificante del sistema sociale. Il fatto di potersi fidare risparmia una enorme quantità di problemi. La fiducia, così come altri simili valori, incrementano l'efficienza del sistema, creano le condizioni per una maggiore produzione di beni o di qualsiasi altra entità. E' chiaro che la mancanza di coscienza sociale rappresenta, di fatto, una perdita economica, intesa in senso molto concreto”.

Non so se sono riuscito, con il supporto di un Premio Nobel, a convincerlo veramente, così come non so se sono riuscito a convincere Voi, ma noi in Marco Polo ne siamo convinti.

Grazie a tutti.