

La metafora della famiglia nel modello organizzativo di Geico

Autore della tesi: Valentina Antonioli (2013-2014)

Ateneo: Università degli Studi di Milano-Bicocca

Tutor aziendale: Irene Arabia

L'elaborato è stato sviluppato come *case-study* di Geico, società con sede a Cinisello Balsamo (Mi), leader mondiale per l'impiantistica automatizzata della verniciatura auto.

L'obiettivo della ricerca è descrivere l'azienda, approfondendo l'aspetto storico, le crisi e i cambiamenti che ha dovuto affrontare per ottenere i risultati attuali, il funzionamento interno e l'equilibrio tra *in-sourcing* e *out-sourcing*.

Inoltre, è interessante leggere l'organizzazione e i valori aziendali alla luce delle quattro dimensioni della cultura organizzativa, individuate da Hofstede: la distanza gerarchica, il controllo dell'incertezza, il grado di individualismo e di mascolinità.

Qualcosa rende unica quest'azienda e la distingue da tutte le altre: scopo dell'elaborato è capire in cosa ciò consiste.

I valori vissuti in Geico sono la passione per il lavoro, il rispetto per le persone, (vero patrimonio e capitale sociale dell'impresa), ma anche la responsabilità, intesa sia verso i dipendenti, sia verso la rete sociale di cui l'azienda fa parte.

Geico si può definire un'azienda familiare, con 120 dipendenti e una partnership con la giapponese Taikisha. Fu fondata dall'Ingegnere Giuseppe Neri, e portata al successo dal genero, il Dottor Arabia, oggi vi lavorano anche i suoi due figli Daryush e Irene.

Geico è molto attenta a conciliare al suo interno crescita professionale e umana, lavoro e benessere, valori e interessi economici, emisfero destro e sinistro del cervello. Per supportare il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti, il Dottor Arabia ha donato loro il *Giardino dei pensieri di Laura*, che stupisce per la sua bellezza.

La metodologia utilizzata per questa ricerca è di natura qualitativa e consiste in strumenti diversi: visione dei siti web, analisi degli artefatti, interviste semi-strutturate e osservazione. Rispetto a queste ultime, sono state realizzate una ventina di colloqui semi-strutturati con figure aziendali diversificate (per ruolo, genere, età e permanenza in azienda), rilasciati con grande generosità di tempo e disponibilità da parte del personale coinvolto.