

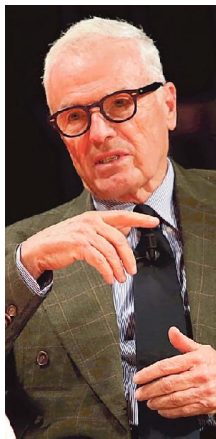
MEGATREND/IL CAPITALE UMANO

Studio di Mercer evidenzia che il 47% delle aziende ha intensificato gli sforzi per cura delle persone e supporti assistenziali e sociosanitari

Benessere dei dipendenti nuovo comandamento che rende attrattivo lavorare in un'azienda

LUIGI DELL'OLIO

La pandemia sta producendo un cambiamento profondo nel modo di vivere l'impresa, che appare destinato a sopravvivere anche una volta che sarà ultimata l'emergenza. Formazione, flessibilità, investimenti nel benessere dei dipendenti e nella sostenibilità sono le nuove priorità per le aziende ai tempi del Coronavirus secondo i "Global Talent Trends 2021" realizzato da Mercer. Lo studio ha rivelato come lo scorso anno quasi metà delle aziende italiane (il 47% per la precisione) abbia intensificato gli sforzi per la cura e il benessere delle proprie persone durante le fasi di lockdown, oltre a fornire supporto assistenziale e coperture sociosanitarie.



L'imprenditore Bruno Veronesi

Un dato decisamente più alto rispetto agli altri Paesi europei, come la Francia (10%) o la Germania (15%). Inoltre, guardando in prospettiva, il 62% delle imprese italiane prevede di ampliare l'accesso all'assistenza sanitaria e all'offerta di benefit in remoto per i propri collaboratori, rispetto al 47% della media mondiale.

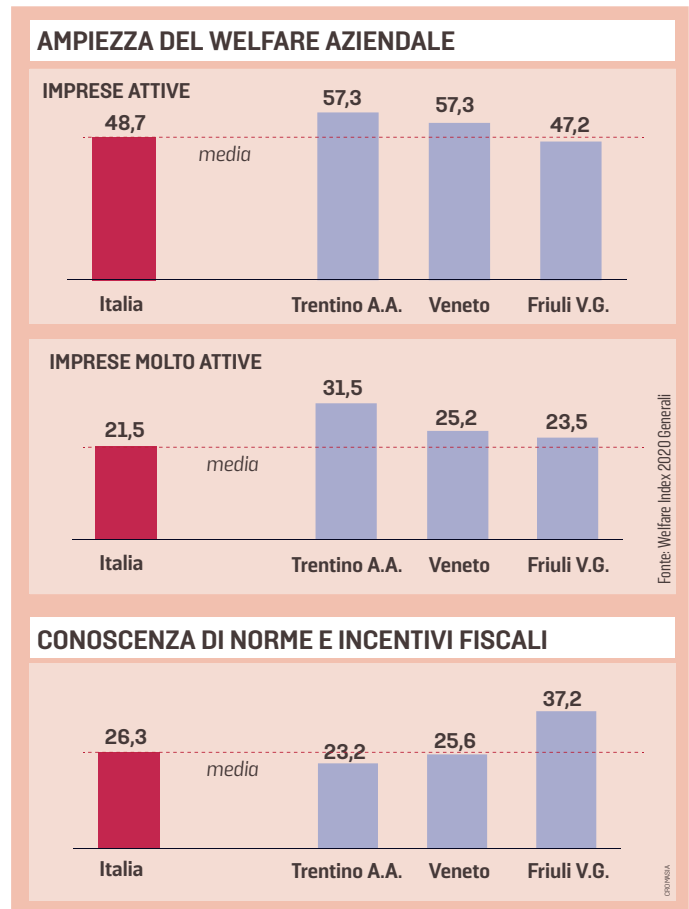
Laddove il nostro Paese è più indietro è sul versante della personalizzazione dei benefit mirati all'inclusione. Solo il 10% delle società sta adottando misure per l'analisi dei bisogni specifici del personale con l'obiettivo di promuovere un ambiente più inclusivo, sostenere la diversità e la flessibilità in tutte le sue forme. C'è invece sensibilità verso i progetti di reskilling e upskilling, prioritari per il 48% delle realtà coin-

volte. Alcune di queste tendenze erano già emerse nel Welfare Index Pmi 2020 targato Generali Italia, secondo il quale il welfare aziendale è uscito rafforzato dalla crisi Covid-19 e si va affermando come una leva strategica per affrontare l'emergenza e per la ripresa sostenibile. Del resto, spiegano gli autori del report, le aziende di ridotte dimensioni con un welfare più maturo si sono mostrate più capaci nel reagire all'emergenza e sono state punto di riferimento per la comunità: sanità, sicurezza, assistenza, formazione e conciliazione vita-lavoro sono le aree di maggiore intervento. Se si considera come indicatore la quota di aziende attive, ovvero con iniziative in almeno quattro delle dodici aree di welfare azienda-

le individuati dalla, i valori più elevati si registrano in Trentino - Alto Adige, con il 57,3% delle aziende attive, seguita dal Veneto, con il 53,7%, mentre il Friuli Venezia Giulia si ferma al 48,3%, in linea con la media nazionale.

Il Trentino Alto Adige è capofila nazionale sulla previdenza integrativa, sulla sanità integrativa e sulle polizze assicurative attivate per i dipendenti. In quest'ultimo ambito anche le altre due regioni dell'area presentano livelli superiori alla media italiana. Tra le aziende più virtuose c'è la Vimar di Marostica (sistemi di smart home & building automation, videosorveglianza e anti-intrusione), che da anni organizza programmi di formazione in orario extra lavorativo aperti a dipendenti e familiari su temi come prevenzione e stili di vita, comunicazione e gestione dello stress, nonché corsi di lingue, informatica, grafica e fotografia, yoga e pilates. Viene citata anche Brovedani di San Vito al Tagliamento (sistemi produttivi e di controllo per lavorazioni di componenti meccanici di grande serie), che allo scoppio della pandemia ha messo a disposizione dei dipendenti una call di supporto tecnologico e creato videomesaggi ad opera dei vertici aziendali per fornire aggiornamenti sull'andamento della situazione.

La crescita delle politiche di welfare aziendale è dovuta principalmente a due ragioni: il superamento della storica conflittualità tra aziende e dipendenti, che aveva caratterizzato le relazioni sindacali per decenni e gli incentivi fiscali in-



10%

È la quota delle società che sta adottando misure per l'analisi dei bisogni specifici del personale con l'obiettivo di promuovere un ambiente più inclusivo

48%

I progetti di reskilling e upskilling sono considerati prioritari dal 48% delle realtà aziendali coinvolte nell'analisi di "Global Talent Trends 2021" realizzato da Mercer

50 mila

il gruppo Veronesi solo lo scorso anno ha erogato 50 mila ore di formazione, soprattutto relative alle competenze tecniche e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

trodotti dal legislatore, nella consapevolezza che lo Stato ha sempre meno margini per garantire il welfare pubblico. C'è poi anche un altro aspetto da considerare: i giovani sono più attenti rispetto alle generazioni passate ai temi della conciliazione vita-lavoro e della flessibilità, per cui le aziende più attente a queste esigenze tendono a ottenere tassi superiori di fidelizzazione. Come

avviene per il gruppo Veronesi, che solo lo scorso anno ha erogato 50 mila ore di formazione, soprattutto relative alle competenze tecniche e alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Formazione e convenzioni negli ambiti della ristorazione, della salute e della scuola: sono alcune delle misure adottate da Credit Network & Finance, società specializzata nel recupero e nella gestione

di crediti problematici con sede principale a Verona. «Investire nei collaboratori significa investire nell'azienda», sintetizza il fondatore Luigi Frascino, che ricorda come allo scoppio dell'emergenza Covid l'azienda abbia introdotto misure aggiuntive come l'invio di kit sanificazione e mascherine a tutti i dipendenti e i tamponi in azienda. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NUOVO SERVIZIO RINNOVO ATTESTATO ATP

OFFICINE MECCANICHE

ROSTIN

S.r.l.

NUOVA SEDE
Via San Francesco, 26
35011 Campodarsego (PD)
Tel. 049 5564106

www.rostin.it