

MEGATREND/IL CAPITALE UMANO

DIPENDENTI COME RICCHEZZA

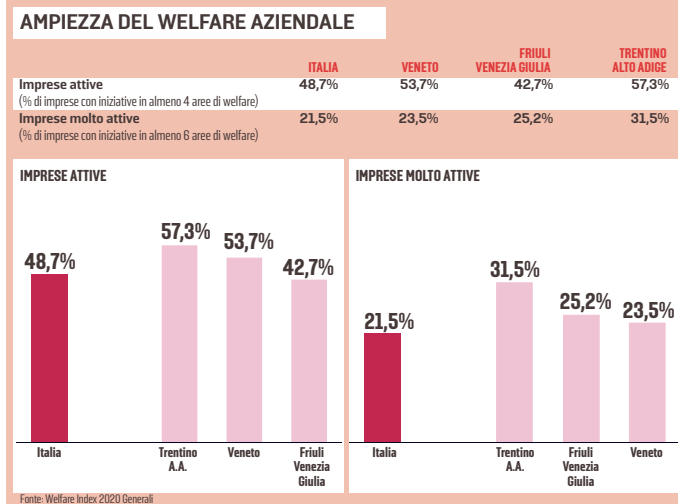
# Benessere personale il comandamento che rende attrattivo lavorare in azienda

Studio Mercer evidenzia che il 47% delle imprese cura di più i programmi di aiuto e assistenza destinati ai collaboratori

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 socio-sanitarie.

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'assi-



stenza 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 coinvolte.

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

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

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 aziendale 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 antiintrusione), 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 Bovedani di San Vito al Tagliamento (sistemi produttivi e di controllo per la-

vorazioni di componenti meccanici di grande serie), che allo scoppio della pandemia ha messo a disposizione dei dipendenti una call di supporto tecnologico e creato videomessaggi 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 introdotti 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

Il colosso navalmeccanico guidato da Bono ha presentato il quarto bilancio di sostenibilità forte spinta verso l'innovazione della produzione industriale e navi sempre più "green"

## Fincantieri: 2,8 milioni sulla formazione «Dipendenti, nostra maggiore risorsa»

IL RAPPORTO

GIULIO GARAU

Nel 2020 Fincantieri ha presentato il quarto bilancio di sostenibilità, che è coinciso con l'anno più difficile per l'economia globale dal secondo dopoguerra ad oggi. Lo ha fatto presente l'amministratore delegato Giuseppe Bono nella sua ultima lettera agli "stakeholder". Ma sottolineando anche che il 2020 potrà essere considerato come l'anno più importante per la sostenibilità entrata «in ogni ganglio della vita aziendale».

Dalla sostenibilità all'impe-

gno sul capitale umano fino alla formazione. Fincantieri, ed è stato messo in rilievo in più occasioni, ha messo in campo per i suoi siti produttivi protocolli all'avanguardia per contrastare l'avanzata del Coronavirus e tutelare la salute dei suoi lavoratori.

L'azienda caratteristica globale è stata tra le prime a fermare le attività durante il lockdown e alla ripresa ha adottato una serie di misure straordinarie di sicurezza (dalle entrate in cantiere contingentate e a orari distanziati alle norme igieniche interne sino alle misure strettissime per l'uso degli spogliatoi e l'utilizzo delle mense). Tra le prime a ripartire ha anche favorito,

quanto più possibile lo smart-working in tutte le sedi. Tra gli esempi più significativi è di successo il cantiere del ponte di Genova dove «grazie all'applicazione di stringenti misure - sottolinea lo stesso Bono - non abbiamo registrato nemmeno un caso di contagio tra i nostri dipendenti».

Uno sforzo che è stato riconosciuto e premiato da vari enti indipendenti (Carbon disclosure project, Vigeo Eiris, Istituto tedesco qualità e finanza, oscar di bilancio 2020 da Ferpi, Borsa italiana e Università Bocconi, il Mike Award). È stata anche integrata ulteriormente la strategia del Piano industriale con quello della sostenibilità. E sul fronte della «re-

sponsabilità sociale» Fincantieri si è impegnata nel «sostegno alle persone e ai territori» firmando accordi con le Aziende sanitarie e gli enti locali, orientando il sistema di welfare aziendale a sostegno delle famiglie, supportando la Protezione civile e i vari centri ospedalieri.

E altrettanto forti sono state le spinte alla innovazione verso la sostenibilità nella produzione industriale. Con progetti di navi sempre più green (recupero termico del 20% dell'energia da combustibile, riciclo fino al 90% dei rifiuti prodotti). Navi, soprattutto da crociera col alte prestazioni, risparmio energetico e riduzione delle emissioni.



I cantieri navali di Monfalcone

Un capitolo a parte che in questi ultimi anni ha un grande rilievo, soprattutto nel 2020, l'anno della pandemia, è quello del capitale umano «la nostra più grande risorsa, indispensabile per fare le differenze e disegnare un futuro sostenibile» sottolinea la stessa Fincantieri. Solo in Italia parliamo di 9.844 dipendenti, 20 mila 150 a livello globale. Proprio nel corso del 2020 il Gruppo ha investito 2,8 milioni di euro in programmi di formazione, coaching and mento-

ring (due metodi per sviluppare il lavoro di squadra e gestire processi e percorsi di sviluppo) per garantire il miglioramento continuo delle conoscenze tecnico professionali delle risorse, dei ruoli e la diffusione delle competenze trasversali. Una formazione (quasi 20 ore medie pro capite) garantita a tutti i dipendenti del gruppo senza alcuna distinzione di contratto, livello inquadramento o posizione organizzativa. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA