

NUOVO MODELLO DI RAPPRESENTANZA E WELFARE CONTRATTUALE

Un sistema che funziona ed è sostenibile a lungo termine, in cui Manageritalia ha già introdotto importanti iniziative a favore di tutti i lavoratori

Daniele Testolin

Il nostro sistema di welfare contrattuale e di rappresentanza ha dimostrato di essere valido e ben articolato e ha resistito all'impatto congiunturale della crisi, grazie anche alla sua capacità di individuare soluzioni innovative che potessero rispondere alle mutate caratteristiche del lavoro manageriale.

È ora necessario uscire da una situazione di "gestione dell'emergenza" e procedere all'individuazione delle principali criticità che la mutata situazione ha enfatizzato o creato, valutando quali potrebbero essere le misure specifiche da introdurre nel nostro sistema di welfare contrattuale, che potranno essere proposte e discusse con le controparti in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali. Questo metodo ha dimostrato la sua efficacia per esempio con l'inserimento della figura dei dirigenti di prima nomina ed è stato recentemente utilizzato nei rinnovi dei contratti trasporti, magazzini generali e agenzie marittime che hanno visto l'inserimento dell'Interageing (vedi pagina 35), soluzione innovativa volta a favorire il ricambio generazionale, consentendo di non disperde-

re l'esperienza e di ridurre l'espulsione dal mondo del lavoro degli over 60.

L'analisi della nuova situazione, delle nuove esigenze dei manager e delle aziende e la definizione delle innovazioni contrattuali e dei progetti pilota da proporre vedrà coinvolti rappresentanti e gruppi di lavoro di tutte le Associazioni territoriali. Questo ci permetterà di avere una dettagliata fotografia della situazione nelle diverse realtà economiche e sociali del paese e massimizzare il contributo di tutte le professionalità che Manageritalia rappresenta.

La rapida trasformazione del sistema paese ha fatto emergere l'esigenza di un'altrettanto rapida capacità di adattare il nostro sistema di welfare e di rappresentanza in modo da trovare un nuovo equilibrio tra flessibilità, conciliazione tra lavoro e famiglia, produttività e nuovo sistema previdenziale nazionale, che consenta di aumentare il benessere e la produttività di manager e aziende.

Proprio in questo ambito si inserisce il progetto Produttività & Benessere avviato lo scorso anno da Manageritalia. Nella pagina a fianco un approfondimento di Edvige Della Torre.



PRODUTTIVITÀ & BENESSERE

Edvige Della Torre

Alla base del progetto "Produttività & Benessere" c'è l'esigenza condivisa da tutte le imprese di migliorare le performance aziendali, di raggiungere obiettivi di crescita e di produzione. La formula vincente porta dritto al vero "cuore delle imprese": il capitale umano, capace di modificare assetti e risultati, ma sempre più bisognoso di conciliare vita familiare e lavoro, di accrescere il proprio benessere in azienda.

Un binomio, quello di produttività e benessere, più fattibile di quanto non si creda.

Una domanda sorge forse spontanea: come pensare al benessere aziendale quando la situazione economica mina la stabilità delle imprese? La risposta è: ancor più in questi momenti, la pressione esercitata sulle ri-

sorse è crescente ed è la loro motivazione, il senso di appartenenza, l'attenzione che l'azienda ripone in loro che può portare a importanti risultati d'impresa.

Il progetto nel dettaglio

"Produttività & Benessere" è un percorso strutturato in fasi progressive di sviluppo, personalizzabile per ogni azienda, finalizzato all'introduzione o alla valorizzazione di azioni di benessere individuale e aziendale. Rappresenta una leva manageriale strategica di cui avvalersi per essere vincente con le proprie risorse sul mercato. Facilitatori del percorso sono da un lato i consulenti di Pro&Ben, il team di manager che con le proprie competenze e professionalità introduce e garantisce la realizzazione del percorso in azienda, adattandolo alla specificità e all'identità dell'impresa.

Attori del percorso sono i referenti aziendali "Pro&Ben" che vengono scelti con la direzione aziendale, rappresentativi dei diversi segmenti aziendali.

Approccio che consente, a qualsiasi impresa, di qualsiasi dimensione, di finalizzare azioni di benessere organizzativo pur in assenza di ruoli HR dedicati. Ed è con loro che si avvia un accurato percorso formativo, per comprendere la materia di cui si dovranno occupare, conoscere le best practice già applicate da tante aziende, saper esercitare il loro ruolo di mediatori e garanti del percorso tra esigenze dichiarate da tutti i dipendenti, loro compresi, e la fattibilità da mediare con l'azienda.

Compito principale dei due team è creare un'efficace interazione per arrivare a identificare le azioni migliori di benessere aziendale, in sintonia con la direzione aziendale, in un'ottica comunicativa e di progettualità "bottom up", e non più "top down".

L'approccio trasversale ci consente di ascoltare e comunicare all'interno dell'azienda dando una voce importante a tutti i dipendenti e collaboratori: dalla direzione alla figure di staff, nessuno escluso. Si cerca di capire le esigenze di tutti i lavoratori. Ma attenzione: questo non porta alla raccolta di inutili lamentele o di ina-



deguate rivendicazioni. Anzi, il risultato è proprio l'opposto, perché ogni dipendente è invitato ad assumersi le proprie responsabilità, a esprimersi per segnalare azioni di benessere che ritiene importanti in azienda.

Un percorso strategico

Il progetto si snoda in un arco temporale medio di sei-otto mesi, strutturato in attività strategico-operative che partono dalla formazione e dall'analisi con l'ausilio di strumenti di raccolta informazioni.

Il tutto attraverso un percorso di tutoring per la selezione delle attività, fino alla valorizzazione e comunicazione di quanto realizzato e alla misurazione del progetto stesso. Il percorso ha una fase quindi di start-up, grazie all'azione di facilitazione del team Pro&Ben, ma prosegue nel corso del tempo in totale autonomia aziendale.



Oggetto di indagine del percorso, per comprendere il benessere aziendale da creare o valorizzare, è l'insieme delle aree specifiche che lo compongono: cultura, finanza, servizi, ambiente e organizzazione.

Un pentagramma completo che, attraverso la somministrazione di un questionario, consente di esplorare e prendere consapevolezza del grado di benessere dei dipendenti in queste aree – spesso sottovalutate all'interno delle dinamiche aziendali – attraverso un'accurata azione di "ascolto" delle esigenze di tutte le risorse umane dell'azienda. Da qui nascono le azioni di conciliazione tra vita e lavoro, spesso a costo zero o veramente "soft", frutto di una scelta condivisa dall'intera organizzazione, quindi sposata e gradita proprio perché realmente vicina alle esigenze dei dipendenti e dei collaboratori.

Gli esempi che si possono fare sono molti: a volte è gradito un servizio sostenuto in termini di costi e spese dai dipendenti, ma organizzato e supervisionato dall'azienda; altre volte sono interventi rivolti ai figli o ai genitori anziani e defiscalizzati; altre volte ancora emerge l'esigenza a costo zero di una maggiore valorizzazione delle risorse o di una migliore comunicazione interna per sentirsi veramente parte dell'azienda. La volontà è di non "invadere" l'azienda, ma di creare sinergia tra chi quell'azienda la vive ogni giorno.

Vantaggi e partnership

I benefici che derivano dal percorso sono innumerevoli e lo sforzo è quello di trasmettere all'azienda, attraverso i referenti aziendali, un metodo per valutare nel tempo il Roi aziendale, cioè il ritorno di investimento. Fra i primi immediati benefici la motivazione delle risorse, il miglioramento del clima aziendale, la maggiore proattività e positività delle risorse, un accresciuto senso di responsabilità e di appartenenza all'azienda.

La presenza capillare di Manageritalia sul territorio nazionale favorirà la conoscenza e l'implementazione di questo progetto, gestito in collaborazione con Cibiessa (Cfmt Business School). Il piano nazionale associativo prevede infatti la definizione di azioni di sensibilizzazione sul tema del company welfare, attraverso convegni e workshop in via di organizzazione, in sinergia con le Associazioni territoriali, con l'obiettivo di esportare in tutta Italia questo ambizioso progresso culturale, strategico e operativo al tempo stesso.

La ricerca peraltro di finanziamenti attraverso fondi interprofessionali o bandi è inoltre un'attività costante su cui Manageritalia è impegnata per facilitare la realizzazione del percorso in azienda.

Nel frattempo è nato lo sportello Produttività & Benessere, attivo fisicamente presso la sede di Manageritalia Milano, in cui è possibile incontrare, a cadenza settimanale, i responsabili del progetto.