



in

*Dinamiche preziose fra imprese e lavoratori*

*Il viaggio di approfondimento di "Made In Cuneo" nei progetti, spesso all'avanguardia, portati avanti da Diageo, Michelin, Gruppo Miroglio, Sebaste dal 1885, Huvepharma Italia e Manitowoc, per i propri collaboratori*

## Il welfare aziendale che sa mettere al centro i dipendenti

**D**alla visione paternalistica ottocentesca, in cui l'imprenditore concede dall'alto benefici, a quella attuale, in cui sono i bisogni dei dipendenti a essere messi al centro: se in Italia la storia del welfare aziendale è fatta di tappe, la strada da percorrere è chiara. Ed è sempre di più caratterizzata da un dialogo tra azienda e lavoratore, per innescare dinamiche preziose per entrambe le parti. In fin dei conti, lo diceva già Adriano Olivetti: «La fabbrica non può guardare soltan-

to all'indice dei profitti: deve distribuire ricchezza, cultura, servizi, democrazia».

Da noi se ne fece portatore Michele Ferrero, quando agli inizi degli anni 60 organizzava i convegni albesi sulla responsabilità sociale d'impresa ben prima che questo concetto venisse codificato e, nel contempo, provvedeva con lungi-

*Francesca Pinaffo*

miranza ai bisogni dei dipendenti in mille modi, ad esempio organizzando il trasporto da e per la fabbrica, contribuendo a limitare lo spopolamento delle colline di Langa e Roero.

Se, a un anno dalla scomparsa dell'inventore della Nutella ben 38 Comuni dell'alta Langa, in aggiunta all'Amministrazione civica albese che ribattezzò la piazza Savona, in contemporanea gli intitolarono un luogo pubblico in segno di gratitudine, è anche perché, oltre a garantire il benessere di migliaia di famiglie, inventò quei servizi che oggi possono essere inglobati nel termine welfare aziendale.

Oggi in Italia si stanno facendo passi in avanti.

Lo dimostra il terzo rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale: nel 2019, dei 17 mila e 300 contratti attivi depositati al Ministero del lavoro, il 52,7 per cento prevedeva misure di welfare, registrando una crescita del 6,6 per cento rispetto al 2018.

Confindustria Cuneo, da gennaio, ha attivato uno sportello dedicato al welfare, nato sotto l'egida di "We Want Welfare", progetto finanziato nell'ambito della strategia regionale di innovazione so-

ciale "We Care", con il supporto del Fondo sociale europeo (Fse). L'obiettivo è offrire supporto tecnico e normativo alle aziende nella creazione di piani di welfare studiati sulla realtà di ciascuna, in collaborazione con gli enti locali aderenti al progetto.

E, nella Granda, gli esempi da seguire non mancano.

Una realtà unica nel suo genere è quella della Diageo che fa parte dell'omonima multinazionale leader nella produzione di bevande alcoliche.

Nello stabilimento di Santa Vittoria d'Alba viene portato avanti un concetto di welfare ispirato al modello anglosassone, «che non si basa soltanto sui bonus connessi al premio di produzione o allo schema Mbo,

ma su un'attenzione più ampia a tutti i colleghi», come precisa il direttore delle risorse umane, Alberto Tortone.

A fianco di iniziative come percorsi formativi dedicati, momenti di convivialità in occasione di eventi aziendali, la presenza di un negozio aziendale con vendita dei propri marchi e del ristorante aziendale con zona bar per i

*L'Italia fa passi avanti: nel 2019, su 17.300 contratti attivi depositati al Ministero del lavoro, il 52,7% prevedeva misure di welfare*

A sinistra: un reparto di lavorazione presso lo stabilimento di Gallo Grinzane della Sebaste.

Sotto: fotografia di gruppo dei dipendenti dell'Huvepharma Italia di Gressio, in posa con l'amministratore delegato, Nicola de Risi. Quest'ultima azienda opera in uno dei centri della Granda più colpiti dall'alluvione del 2-3 ottobre



*In Diageo, tra le iniziative più innovative, è in sperimentazione la possibilità di usufruire del congedo parentale fino a 6 mesi anche per i padri, con retribuzione al 100%*

## La Bella Storia

dale a disposizione di tutti i dipendenti anche con corsi di yoga e pilates che durante il lockdown sono stati attivati on-line. L'azienda ha inoltre sempre investito in processi e strumenti tecnologici, in particolare ha un sistema di smart working presente da più di dieci anni, migliorato di recente, che ha consentito di limitare gli impatti durante il periodo di lockdown.

«Tra le iniziative più innovative, ora avviato in via sperimentale nell'ambito di un più esteso progetto di inclusion & diversity, Diageo ha lanciato un sistema che contempla la possibilità di usufruire del congedo parentale fino a sei mesi anche per i padri, con retribuzione piena», conclude Tortone. «Un progetto che per cui stiamo riscontrando grande apprezza-

mento».

Se si parla di welfare aziendale, una tappa obbligata è Cuneo, dove si trova uno degli stabilimenti della Michelin, multinazionale leader nella produzione di pneumatici. Si tratta di una realtà per la quale il concetto di welfare ha radici molto profonde, con i primi documenti in materia risalenti addirittura al 1907.

Maurizio Tosi è il coordinatore welfare e benefits di Michelin Italia: «Per noi, parlare di welfare aziendale significa affrontare un concetto che abbraccia a 360 gradi il benessere dei dipendenti: questo approccio è fondamentale per fare sentire ciascuno parte di una grande famiglia». Le iniziative concrete sono tante: dalle borse di studio per i figli dei dipendenti alle visite oncologiche preventive, al supporto psicologico per dipendenti e stretti familiari istituito proprio in questo difficile periodo.

«Due anni fa, abbiamo introdotto lo smartworking: prima dell'emergenza sanitaria, quasi duecento persone ne usufruivano». Per quanto riguarda i flexible benefits, cioè la possibilità per i dipendenti di convertire il premio di risultato in un credito da utilizzare in una

momenti di pausa, esiste un sistema di "Recognition" con riconoscimenti personali o a interi team per il lavoro svolto. Non sono premi di carattere economico, ma «riconoscimenti pensati per celebrare il lavoro di ciascuno e di conseguenza il legame con l'azienda». Una grande attenzione è poi data al wellbeing personale, con la presenza della palestra azien-

# FORMUT

Via C. Cordoni, 17 • SAVIGLIANO  
tel. 0172 712467 • fax 0172 711643  
[www.formut.it](http://www.formut.it)

• **Macchine utensili**  
• **Utensileria**



SEGATRICI - LAME NASTRO - TRAPANO  
PUNTE MASCHI - PRESSE - AUTOCENTRANTI  
TORNIO - UTENSILI DA TORNIO  
FRESATRICE - UTENSILI DA FRESA

LEVIGATRICE SABBIAATRICE  
PONTE SOLLEVATORE - CHIAVI  
CARRELLI UTENSILI BETA  
ARMADI PORTAVERNICI

[www.tec-artigrafiche.it](http://www.tec-artigrafiche.it)



Sopra: i dipendenti della Manitowoc e, sotto, un momento dell'evento "Michelin Day", tradizionale giornata dedicata da Michelin alle persone, premiando e mettendo in risalto i vari aspetti del contributo di ciascuno alla vita dell'azienda. Il claim scelto per l'ultima edizione era "Uniti per fare la differenza". Sul palco si riconosce il presidente e amministratore delegato di Michelin, Simone Miatton

serie di servizi e benefici a scelta, accedendo a una piattaforma on-line, inoltre, Michelin ha incrementato del 30 per cento l'importo destinato dal dipendente al welfare.

Tosi aggiunge: «Oggi il filo conduttore è costruire strategie che partano dai bisogni dei dipendenti. Per esempio, diamo la possibilità a ciascuno di porre domande all'azienda attraverso uno specifico canale di ascolto on-line che quest'anno si arricchisce di uno spazio dedicato al Covid-19. Abbiamo anche istituito la figura del "welfare coach", per affiancare il dipendente tra le varie possibilità».

Il viaggio nel welfare aziendale della Granda si sposta ad Alba, dove si trova il quartier generale del Gruppo Miroglio, realtà attiva lungo tutta la filiera della moda, attenta ai dipendenti fin dalla costituzione, più di 70 anni fa. Una delle prime iniziative, anch'essa pionieristica nel panorama italiano, è stata, nel 1958, l'istituzione dell'asilo oggi denominato "La casa dei bambini Elena e Gabriella Miroglio". Il percorso è proseguito negli anni, con l'aggiunta di altre iniziative: dal servizio di assistenza fiscale annuale all'assistenza interna per fini pensionistici, ma anche il servizio "My box", per ricevere le consegne on-line durante l'orario di lavoro e il servizio di lavanderia "My wash", senza dimenticare il sistema di prenotazione delle visite specialistiche e il supporto sanitario. Nello stabilimento di Alba sono stati realizzati uno spazio lettura e una coffee room, dov'è possibile consultare oltre novecento volumi e riviste di settore, attività fondamentale per stimolare la creatività.



Non manca una quiet room, dedicata a lezioni di yoga, pilates e mindfulness tenute da istruttori specializzati. In contemporanea è stato molto curato l'aspetto della formazione continua, per un concetto di welfare che trascenda i confini fisici dell'ufficio e che sappia abbracciare una nuova dimensione di lavoro, proiettata verso il futuro.

Se rimaniamo tra le colline delle Langhe, a Gallo di Grinzane Cavour si arriva nello stabilimento dell'azienda dolciaria Sebaste, cinque generazioni e una storia imprenditoriale iniziata nel 1885.

«Per noi il welfare è una tradizione familiare che attivavamo con piccoli gesti anche quando questa parola non esisteva nemmeno. Per esempio mio padre ogni giorno spostava di dieci minuti in avanti le lancette dell'orologio, per permettere alle dipendenti di uscire prima dallo stabilimento e di evitare la coda al negozio del paese», racconta Egle Sebaste, Ceo dell'azienda. Per la Sebaste il percorso concreto nel mondo del welfare è iniziato con il progetto "Talenti latenti" che ha messo aziende del territorio ed enti pubblici attorno a un tavolo, per confrontarsi sul tema: ▶



Una sfilata organizzata dalla Miroglio, realtà del fashion e del tessile. Una delle prime iniziative, pionieristica nel panorama italiano, nel 1958 fu l'istituzione dell'asilo oggi denominato "La casa dei bambini Elena e Gabriella Miroglio"



Nicola De Risi  
(Huvepharma Italia):  
«Il welfare è un  
elemento essenziale,  
perché rafforza il  
senso di appartenenza  
all'azienda»

«È stata organizzata una serie di iniziative che hanno visto un'ottima partecipazione, su temi come l'alimentazione, la gestione del bilancio familiare o la genitorialità. Il secondo passaggio è stato sottoporre ai dipendenti un questionario, per comprendere i loro bisogni».

Nel 2018, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, è stata lanciata la piattaforma di welfare che permette, su base volontari, a ogni dipendente di accedere a servizi e benefici. «Abbiamo avuto un'adesione del 30 per cento dei dipendenti: un ottimo risultato», commenta l'imprenditrice. A Garessio ha sede l'Huvepharma Italia, azienda chimico-farmaceutica da sempre in prima linea sul fronte del welfare. L'amministratore delegato è Nicola de Risi: «Il welfare fa parte della nostra storia ed è un elemento essenziale, perché rafforza il senso di appartenenza

all'azienda. Per esempio, tra le iniziative più recenti per tutti i 160 dipendenti, cito l'assicurazione in caso di problemi legati al Covid-19».

Ma l'elenco delle iniziative concrete attivate dall'Huvepharma è lungo: si va dai contributi scolastici per i figli dei dipendenti al premio per chi si è distinto a livello scolastico, dalla prevenzione medica a un'assicurazione vita, infortuni professionali e extraprofessionali per tutti i lavoratori. Oltre all'attivazione della piattaforma welfare per la conversione del premio di risultato, non

mancano altre iniziative, come il premio di anzianità aziendale e servizi utili nella quotidianità, quali la mensa aziendale e la possibilità di usufruire delle strutture sportive. L'ultima tappa del viaggio di "Made In Cuneo" è a Niella Tanaro, nello stabilimento produttivo della Manitowoc, multinazionale del settore del sollevamento. La responsabile delle risorse umane è Elena Chiaramello, la quale spiega: «Oggi per una multinazionale è fondamentale avere attivo un piano di welfare, perché, tra i vari vantaggi, è qualcosa di molto apprezzato nel momento in cui si ricerca personale qualificato. Nel 2016, nell'ambito dell'accordo di secondo livello, abbiamo aperto la piattaforma welfare per la conversione del premio di risultato, su base volontaria, scegliendo tra le varie possibilità: a distanza di tre anni, la risposta è molto buona e la piattaforma viene usata regolarmente, ciascuno per le proprie esigenze, dai buoni carburante al rimborso delle spese scolastiche».

Per tutti i 152 dipendenti, oltre alla polizza Covid stipulata quest'anno, sono attive una polizza vita e una polizza infortuni, sia professionali che non professionali. «È un modo per essere vicino a chi lavora con noi e alle loro famiglie», conclude Chiaramello. ®



*"We Want Welfare", progetto che affianca le imprese*

Consulta  
il sito



Confindustria Cuneo ha attivato lo sportello dedicato al welfare, nato sotto l'egida di "We Want Welfare", vincitore del bando attuativo "Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti aggregatori" (Por Fse 2014/2020-Misura 1.8iv.3.2.6.), progetto inserito nella strategia regionale d'innovazione sociale "We Care", con il supporto del Fondo sociale europeo, per supportare le aziende associate nella creazione di piani di welfare studiati sulla realtà di ciascuna, in stretta collaborazione con gli enti locali.