la Rassegna.it
Fondata nel 1906

19 Marzo 2013

Pari opportunità e attenzione alla famiglia, premiate 12 aziende

La decisione di riservare qualche attenzione in più al proprio personale e alla sua famiglia accomuna il mondo imprenditoriale bergamasco. È quanto emerge dalla prima edizione del Premio “Aziende family friendly”, promosso da Camera di Commercio

Dal grande gruppo internazionale all'asilo nido, dall'azienda storica alla nuova impresa: la decisione di riservare qualche attenzione in più al proprio personale e alla sua famiglia accomuna il mondo imprenditoriale bergamasco. È quanto emerge dalla prima edizione del Premio "Aziende family friendly", promosso da Camera di Commercio, Bergamo Sviluppo, Comitato per la Promozione dell'Imprenditorialità Femminile, Consulta delle Politiche Familiari del Comune di Bergamo, Provincia, Consigliera di Parità della Provincia e Asl e realizzato in collaborazione con il sistema associativo e le organizzazioni sindacali. L'iniziativa valorizza l'impegno delle aziende per le pari opportunità e la conciliazione tra i tempi della famiglia, della vita e del lavoro dando loro visibilità (potranno infatti utilizzare il logo "family friendly", che è anche quello dello sportello Welfare della Provincia) con l'obiettivo, nel contempo, di spronare le imprese del territorio sul tema e favorire la diffusione di buone pratiche. Vi hanno preso parte 13 aziende, 12 della quali sono state premiate in almeno una delle sei categorie previste. La consegna degli attestati è avvenuta nella sala giunta dell'Ente camerale, alla presenza del segretario generale Emanuele Prati, del presidente di Bergamo Sviluppo Angelo Carrara, della presidente del Comitato per la promozione dell'Imprenditoria Femminile, Ida Rocca, e dei rappresentanti delle istituzioni e delle organizzazioni coinvolte.

Aeper Cooperativa sociale – Bergamo

C'è anche il servizio gratuito di baby sitting a domicilio

La cooperativa sociale, che si occupa di attività educative, socio assistenziali e socio sanitarie, ha cento dipendenti più una quarantina di collaboratori. Ha attivato servizi di orientamento (colloqui e corsi anche di tipo tecnico) per facilitare il rientro dopo i congedi, offre a proprie spese ai dipendenti, ai loro familiari e ai soci uno sconto sulle prestazioni di uno studio dentistico convenzionato ed ha siglato una convenzione con una cooperativa di Treviglio per l'acquisto di libri a prezzi scontati per i soci che hanno figli in età scolastica. Grazie ai finanziamenti messi a disposizione dalla Legge 53/2000 è stato attivato un servizio di baby sitting a domicilio, di cui i dipendenti possono beneficiare gratuitamente, ed è stata estesa ai figli dei dipendenti la possibilità di usufruire, nei periodi di chiusura delle scuole o in caso di festività e sempre gratuitamente, degli spazi per bimbi gestiti dalla cooperativa. «Il nostro prenderci cura di persone fragili – evidenzia Micaela Barni, consigliere di amministrazione – è diventato anche una mission interna all'azienda, abbiamo compreso che è importante occuparsi, anche con "azioni silenziose", dei diversi aspetti della vita della persone che sono con noi. Questo atteggiamento ha generato anche una diversa attenzione nei confronti dei nostri utenti, al loro sistema di relazioni e di vita».

Asilo nido La Stellina – Azzano San Paolo

Attenti al benessere con pet therapy e psicologa

Con vittorie in ben quattro categorie, l'azienda si aggiudica – virtualmente – il primo posto in classifica della prima edizione del Premio camerale. Per quanto riguarda la valorizzazione del personale (le dipendenti sono sette), l'asilo organizza, oltre le ore di formazione obbligatoria, corsi personalizzati per favorire lo sviluppo del pensiero educativo, ogni anno con temi diversi e con costi sempre a carico della struttura. Le due maternità gestite fino ad oggi hanno comportato l'inserimento di due persone in sostituzione, a cui è poi stato trasformato il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato. Inoltre, il bimbo di una dipendente frequenta il nido a costo zero nella stessa fascia oraria in cui la madre vi lavora. Le dipendenti possono anche usufruire dei servizi (lavanderia, cucina, salottino con tv e accesso a Internet) e del cibo della struttura. Sul fronte delle iniziative per accrescere la qualità della vita, c'è la possibilità per le dipendenti e i loro figli di accedere gratuitamente al progetto di pet therapy presente nel nido, allo sportello gestito da una psicologa e ai corsi serali (come cucito, narrazione, fotografia) rivolti a tutti gli interessati e gratuiti per le dipendenti. «Ci occupiamo di cura – evidenzia la titolare Giovanna Parimbelli – ed è per noi naturale pensare di farlo lungo tutta la vita di una persona, non solo nell'infanzia». Talmente naturale «che non ci eravamo nemmeno resi conto – confessa – delle buone prassi che mettevamo in atto ed è stato grazie alla segnalazione di una collaboratrice che abbiamo partecipato al

Premio».

Autotrasporti Cappella Bruno – Osio Sotto

«Con il premio “autista dell’anno” valorizziamo la responsabilità»

Da tre anni, il primo sabato di settembre, l’azienda organizza una giornata dedicata alle famiglie e agli amici dei venti dipendenti chiamata “Family Day”, durante la quale si svolgono le “olimpiadi” con premi per i più piccoli e viene premiato l’“autista dell’anno” (tre premi in denaro da euro 1.500, 1.000 e 500). Vengono anche organizzati corsi durante l’orario di lavoro per aiutare la crescita personale e facilitare la gestione del quotidiano. «In un momento come questo – evidenzia il titolare Patrizio Cappella – si rischia di concentrarsi solo su come mantenere il lavoro e cercare nuove commesse perdendo il focus sulla formazione e il coinvolgimento dei collaboratori, che se sono cortesi e collaborativi nei confronti dei clienti possono fare la differenza. I premi che assegniamo ai nostri autisti vanno in questa direzione – spiega –. Non riguardano infatti la produttività, ma la cura del materiale e del mezzo, la puntualità e il rispetto del codice della strada». «Non è vero, del resto, che ai dipendenti importa solo della retribuzione – aggiunge -. Le indagini dicono che è solo al quarto posto tra le aspettative. Ai primi posti ci sono l’essere valorizzati, il coinvolgimento nei problemi aziendali e l’interesse nei propri confronti come persone».

Cattaneo Meccanica – Albegno di Treviolo

Un bonus per i bimbi dalla culla agli 11 anni

L’azienda, nata nel 1944, si occupa di lavorazioni meccaniche e dà lavoro a 46 dipendenti. Eroga un bonus nascita di 300 euro in busta paga per i neo-papà e le neo-mamme e il “Premio Santa Lucia”, ulteriore bonus in denaro riconosciuto nel mese di novembre ai dipendenti con figli dai 2 agli 11 anni. L’azienda effettua inoltre ogni anno assunzioni estive (stage, tirocini, percorsi di alternanza scuola-lavoro) privilegiando i figli o i familiari dei dipendenti che stiano frequentando corsi di studio affini all’attività aziendale. I ragazzi ricevono tutta l’attrezzatura necessaria, sia che stiano in officina sia negli uffici, possono usufruire della mensa aziendale, vengono seguiti da persone dedicate e al termine dell’esperienza ricevono un forfait per la disponibilità. Il clima famigliare è ben rappresentato dalla presenza alla cerimonia di premiazione di nonna e nipote. «Mio nonno – racconta Giovanni Cattaneo – ha introdotto l’abitudine di andare a trovare i collaboratori che avevano appena avuto un figlio. Quello che facciamo oggi è la prosecuzione di questa visione, nella consapevolezza che un’azienda è come una famiglia e funziona se c’è collaborazione».

Tenaris Dalmine – Dalmine

«Nel momento di maggiore crisi la scelta di investire sulla formazione»

Premiata in tre categorie, l’azienda ha, per i suoi 2.300 dipendenti in 5 stabilimenti, un programma di “Gender diversity”con l’obiettivo di allinearsi alle migliori pratiche in termini di parità e diversità. Per ogni area professionale sono inoltre strutturati percorsi di carriera, che orientano la crescita all’interno dell’azienda. Attraverso una politica ad hoc vengono diffuse informazioni in tema di pari opportunità, diritti e uguaglianza sul lavoro e sul portale sono caricate le policy e il codice di comportamento aziendale.
Sul versante degli strumenti per agevolare la gestione domestica e dei benefit, l’infermeria interna è aperta 24 ore su 24 e i dipendenti possono effettuare visite specialistiche preventive ed esami. Esiste un servizio navetta gratuito da Milano per gli aventi diritto in base ad un accordo sindacale. All’interno dell’azienda è inoltre attivo uno sportello bancario.
Tenaris Dalmine è stata anche premiata per la partnership con il territorio: in qualità di socio fondatore della Gamec organizza per dipendenti e loro familiari visite guidate gratuite alle mostre, collabora con le scuole ed eroga borse di studio. Sono state anche siglate tre convenzioni con asili nido privati di Dalmine (25 posti riservati ai dipendenti che hanno anche uno sconto del 40% sulla retta). «Legame con il territorio e inclusione sono concetti sviluppati in tutto il Gruppo – rileva Paola Mazzoleni, responsabile delle risorse umane -, come testimoniano le Tenaris University, scuole di

formazioni presenti in tutti i maggiori siti produttivi del mondo. Ed è stato proprio nel momento di maggiore crisi per la nostra azienda, nel 2009, che si sono potenziati gli investimenti in ricerca e sviluppo e formazione. Si è deciso di pensare al futuro e questo è stato percepito dai dipendenti, che si sono stretti nella collaborazione».

Euro-kemical – Covo

La candidatura al Premio presentata dai dipendenti

Da sempre l'azienda – 13 dipendenti, settore chimico – riconosce una remunerazione integrativa (quattordicesima) per tutti i dipendenti, non prevista a livello contrattuale. Ogni dipendente a Natale riceve inoltre un premio di 500 euro (entrambi vengono inseriti nella busta paga di dicembre). A dare più valore al riconoscimento camerale è il fatto che la domanda di partecipazione è stata presentata dai dipendenti, che volevano fare una sorpresa al proprio titolare ed hanno fatto pervenire in sala il loro messaggio di stima e gratitudine testimoniando la possibilità di lavorare «serenamente per obiettivi comuni e reciproci». «Ho costruito dal nulla questa società – commenta l'amministratore unico Giuseppe Lamera – e capisco le difficoltà del lavoro. Credo che per essere family friendly sia fondamentale mettersi sullo stesso piano del proprio collaboratore, in questo modo si instaura un rapporto di rispetto reciproco».

Filo di fate – Nembro

Da disoccupati ad imprenditori, «la nostra forza è nel gruppo»

«L'attenzione alle esigenze delle persone è parte della genesi della nostra azienda», ha ricordato Massimo Pomari, uno dei titolari della società, che si occupa di confezioni e dà lavoro a 14 persone, nata come risposta alla chiusura di una grande camiceria in Valle. «Siamo passati da disoccupati ad imprenditori – prosegue –. Non avevamo capitali alle spalle, ciò che ci ha fatto partire sono stati la consapevolezza della nostra professionalità e la forza del gruppo, conoscevamo infatti la storia delle nostre colleghe». Le azioni riguardano soprattutto la flessibilità negli orari, i part-time, ad esempio, sono studiati con la dipendente per agevolare il ruolo di figlia, mamma o nonna, cercando di combinare la turnazione con gli orari del marito o della famiglia. Per le dipendenti che invece lavorano full-time e che abitano vicino al posto di lavoro è stato creato un "orario base" per permettere loro di organizzarsi nella gestione domestica a seconda delle esigenze (rientro a casa in pausa pranzo prima dell'arrivo dei familiari e rientro al lavoro posticipato). «Con queste attenzioni abbiamo cementato il gruppo – sottolinea –, le dipendenti sono interessate all'andamento dell'azienda ed hanno la possibilità di dare il proprio contributo creativo. Se infatti mettono a punto un modello interessante lo adottiamo e gli diamo il nome di chi l'ha ideato. Oggi lavoriamo per conto terzi, ma per il futuro ci piacerebbe realizzare una linea nostra. È con l'apporto di tutti che si mantiene l'azienda viva».

Fonderie Mario Mazzucconi – Ponte San Pietro

Dall'azienda supporto in caso di speciali difficoltà

L'azienda (parte del Gruppo Mazzucconi, che conta complessivamente mille dipendenti in 5 stabilimenti) dà la possibilità di trasformare il contratto da full-time a part-time per i primi tre anni del bambino, per impiegati e quadri offre una flessibilità oraria su base settimanale e per il personale extracomunitario una banca ore utilizzabile nei periodi di ricongiungimento familiare per la fruizione di ferie lunghe (30-45 giorni). Tra le azioni di sostegno ci sono una donazione economica straordinaria, da parte dell'azienda e dei colleghi, alla famiglia del dipendente in caso di decesso improvviso e sottoscrizioni per assistenza/supporto domiciliare o spese per interventi chirurgici destinati a dipendenti o familiari gravemente malati. Ha svolto anche un'indagine sul clima aziendale e organizza periodicamente eventi per coinvolgere le famiglie e il "Premio studio" per i figli dei dipendenti. Alta è anche l'attenzione alla salute, con campagne antifumo e di prevenzione e convenzioni. «L'azienda è nata nel 1905 ed ha sempre creduto che le persone rappresentano un valore in più – ha evidenziato Michele Mazzucconi, amministratore delegato, quarta generazione della famiglia alla guida dell'impresa – e sono certo che tante altre aziende bergamasche lo fanno. Questo Premio offre ora la possibilità di

confrontarsi e mettere in comune esperienze ed è importante perché c'è sempre qualcosa da imparare e mutuare».

Italian Cable Company – Bolgare

«Prossimo passo far conoscere i servizi presenti sul territorio»

La società – 240 dipendenti – si occupa di cavi per l'industria ed il trasporto di energia. È stata premiata per le strategie di valorizzazione del personale e per la flessibilità e l'organizzazione del lavoro condivisa. Dalla valutazione delle competenze e dall'identificazione dei fabbisogni viene definito il "Piano formativo annuale", che prevede lo svolgimento di corsi di formazione, oltre gli obblighi di legge, per la crescita professionale dei dipendenti. Nel 2012 sono stati organizzati 33 corsi che hanno coinvolto 78 persone, per un totale di oltre 1.000 ore di formazione, svolte all'interno e all'esterno dell'azienda. Tra le azioni di flessibilità, il personale dell'ufficio amministrativo-contabile, costituito da sole donne, può usufruire di un orario flessibile, che prevede "flessibilità in accumulo" nel periodo dicembre-aprile, quando cioè c'è un picco di lavoro, e "flessibilità in scarico" nel periodo maggio-novembre, quando l'ufficio ha meno lavoro. «Tutto parte dalla volontà di rispondere ai bisogni, espressi e non, delle persone – rileva il responsabile delle risorse umane Mario Belotti -. Dalla collaborazione con la Provincia e gli Ambiti territoriali è nata ora l'idea di cablare in un sistema informatico tutte le opportunità già esistenti, come le convenzioni con gli asili nido, i servizi per le neomamme, per rendere visibile alle persone della nostra azienda quello che già c'è».

Ivs Italia – Seriate

La dipendente: «L'asilo nido è un messaggio positivo in questi tempi difficili»

Da ottobre 2011 a Pedrengo, nelle vicinanze delle filiali di Pedrengo e Seriate è attivo dell'asilo nido aziendale "I vispi sorrisi", con 19 posti. I figli dei dipendenti hanno la precedenza, seguono i familiari dei dipendenti e poi tutti gli altri interessati. Il servizio è gestito da una cooperativa ma la costituzione è stata voluta dai soci fondatori dell'azienda, che sostengono anche i costi di gestione della struttura (affitto, riscaldamento, luce, ecc.). La retta per i figli dei dipendenti è scontata del 20%. Ivs si occupa di ristorazione automatica ed ha mille dipendenti. «Un'azienda che pensa al futuro – ha evidenziato Diana Poloni – deve pensare anche a quello dei suoi dipendenti, da qui nasce l'asilo nido aziendale, che vuole essere un ambiente eccellente da tutti i punti di vista». Laura Rodriguez, approdata sei anni fa da Madrid alla direzione commerciale, è un'utente del servizio: «È un supporto importante – dice – ma lo è ancor di più la sensazione di solidità che con questa iniziativa l'azienda trasmette: investire sui nostri figli ed è il miglior messaggio che si può dare di questi tempi difficili».

Sidip – Isso

«Con i social network ogni dipendente dà il meglio di sé»

Attiva nel settore delle pulizie civili ed industriali, l'azienda punta sulla valorizzazione dei dipendenti (47), realizzando corsi di formazione, durante i quali viene anche presentato e condiviso il sistema di valutazione trimestrale delle prestazioni, che tiene conto di una serie di aspetti, alcuni dei quali valutati anche dai clienti committenti. In azienda sono presenti delle "cassette fucsia" per la raccolta delle proposte di miglioramento. L'insieme delle valutazioni trimestrali e le eventuali proposte di miglioramento genera premi ai dipendenti. L'azienda si è dotata di un Regolamento aziendale/Carta dei diritti e utilizza spazi web (sito, wiky, web 2.0) per comunicare con i lavoratori, grazie alle possibilità offerte da Google Drive e Google Group. Daniele Lo Sasso ha 31 anni ed è amministratore delegato dell'attività di famiglia: «L'utilizzo dei social network – rileva – è determinante, crea un fil rouge tra i dipendenti e tira fuori il meglio di ognuno». Tra gli strumenti innovativi c'è la pubblicazione on line del calendario con la possibilità di programmare autonomamente ferie e permessi. «è una modalità che responsabilizza le persone – dice ancora -, che diventano collaboratori e non dipendenti, e facilita il compito di chi amministra». Sul versante dei corsi, ci sono anche quelli per l'autostima e la gestione del tempo.

Soltur – Dalmine

«La sfida è far comprendere all’esterno il valore di queste azioni»

Il contratto part-time rappresenta l’83% del totale, perché l’azienda (30 dipendenti di varie nazionalità nel settore delle pulizie) propone ai clienti orari di intervento in base alla disponibilità del lavoratore. È stato creato uno sportello di ascolto delle problematiche dei dipendenti, attivo una volta alla settimana, e per rapportarsi con la direzione i dipendenti utilizzano una piattaforma web, attraverso cui possono presentare proposte di miglioramento che, se accettate, generano un premio in denaro. È anche attivo un sistema di valutazione condiviso che funziona a punteggi: chi ne ottiene, riceve un premio in denaro che entra nel premio di produzione. Poiché la maggior parte dei dipendenti va al lavoro a piedi o in bicicletta si cercano clienti anche in funzione della residenza dei dipendenti, calcolando attentamente i tempi di percorso casa-lavoro. C’è inoltre la possibilità per i dipendenti di usufruire delle condizioni bancarie applicate all’azienda. «La nostra attenzione si è rivolta anche al ricollocamento degli invalidi – sottolinea il presidente e amministratore delegato Sergio Turolla – e pure gli obblighi in tema di medicina del lavoro, spesso considerati solo un peso, possono diventare un valore. Se tutte queste iniziative hanno migliorato il clima aziendale, ciò che manca è il riconoscimento da parte della clientela, che, anzi, spesso teme ripercussioni sul prezzo del servizio. Mi auguro che questo Premio ci aiuti a far passare questo messaggio».