

«Per attrarre giovani: no soldi, più benefit»

Bonus bebé, giorno di ferie in più, visite sanitarie gratuite

di Mauro Faverzani

Promuovere il welfare in una società che cambia non è sempre facile, ma bisogna riuscirci. Le richieste dei lavoratori di oggi sono diverse da quelle di cinquant'anni fa. Un tempo trovare laureati, soprattutto di facoltà come Economia e Ingegneria, era relativamente semplice, oggi molto meno e quei pochi ancora presenti sul mercato bisogna motivarli, quasi "sedurli" per convincerli a farsi assumere in azienda.

Ancora: un tempo i giovani chiedevano soprattutto soldi, pronti a fare anche gli straordinari per averne di più; oggi invece preferiscono meno denaro in busta-paga ma più ore libere a propria disposizione.

Come far fronte a tutto questo e come conciliarlo con i ritmi propri di un'impresa? Lo chiediamo alla dottoressa Michela Donesana, Hr Manager di Coim SpA, una società chimica del nostro territorio con 500 dipendenti, leader nella produzione di poliesteri e polioli, poliuretani e resine speciali per la realizzazione di materiali compositi e coatings.

Dottoressa, da voi fare welfare significa...

«Molte cose... Innanzitutto, significa benefit per tutti, puntando su produttività e meritocrazia! Ne è un esempio il premio di partecipazione riconosciuto a chi non fa assenze. È stato concordato con i sindacati, che coinvolgiamo sempre sugli andamenti dell'azienda. Cosa vuol dire? Che chi è presente attivamente, anche in termini di qualità del lavoro, partecipa all'utile aziendale e per questo viene ricompensato con un moltiplicatore rispetto alla base di partenza del premio di partecipazione. Non basta. L'azienda ha deciso, sempre d'accordo coi sindacati, di premiare con un giorno di ferie in più



Michela Donesana, Hr Manager di Coim SpA, società chimica con 500 dipendenti

all'anno il lavoratore, che continuamente, per più anni garantisce tale presenza. Inoltre, abbiamo pensato alle famiglie dei nostri dipendenti con un bonus bebé di 5.000 euro per i nuovi nati, da spendere entro i primi tre anni di vita. Poi offriamo tariffe agevolate per l'asilo nido di Offanengo, costruito anche con un aiuto da parte di COIM, che ha stipulato pertanto una convenzione apposita col

“

COSA SI PERDE

Non si vive il senso di appartenenza, di gruppo: serve per fare squadra

”

Comune. Abbiamo pensato anche alla salute, erogando ogni anno gli esami del sangue, obbligatori e facoltativi, ed ogni tre anni un check-up completo gratuito per tutti i dipendenti delle varie sedi ovvero Offanengo, Buccinasco e Lodi tramite convenzioni con varie strutture sanitarie.

A dicembre diamo le borse di studio ai figli dei nostri dipendenti, tanto per il diploma quanto per le lauree triennale e magistrale; in più, c'è una borsa di studio particolare per i percorsi Stem delle figlie, che si approcciano al mondo scientifico. In più, sempre per i figli dei nostri lavoratori, ci occupiamo dell'alternanza scuola-lavoro. Abbiamo anche vari tipi di consulenze: mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti un Caf, offrendo assistenza fiscale con la compilazione del modello 730, anche per il coniuge, con la compilazione dell'assegno unico e dell'Isee; inoltre, offriamo consulenza pensionistica e consulenza legale: uno studio di Crema una volta al mese viene in azienda o si collega via Zoom. Infine, posizioneremo colonnine elettriche per le auto aziendali nel parcheggio e dei locker "salvtempo", dove i lavoratori potranno far giungere i propri pacchi ed i propri acquisti, da Amazon alla spesa quotidiana».

Cosa chiedono i giovani oggi ad un'azienda?

«I giovani preferiscono prender magari meno soldi, ma avere più tempo per restare a casa. Mi è stato detto anche durante l'ultimo colloquio avuto con un candidato. Così però si perde il concetto di gruppo sul lavoro, non si vive il senso di squadra, il contatto umano! Qui dobbiamo fare delle riflessioni. Alla fine chiediamo otto ore in una giornata, però almeno quelle otto ore che vengano dedicate interamente al lavoro! Invece, i turni adesso non piacciono più: io ho avuto dimissioni di persone per questo. Il fattore temporale è divenuto più importante di quello economico. Resto perplessa di fronte a certe scelte...».

Lei è coordinatrice anche del Club HR interno all'Associazione Industriali di Cremona, l'ente che riunisce i responsabili delle risorse umane delle aziende associate. Da questo osservatorio privilegiato, come vede il futuro del welfare?

«Io ho appena assunto la carica, diciamo che però quella del welfare sarà una tematica da prendere in considerazione, perché in futuro scarseggeranno le risorse umane, a fronte di una legislazione, che in Italia cambia molto velocemente. L'Associazione Industriali comunque ci appoggia nel trovare delle soluzioni».