

■ SELPRESS ■
www.selpress.com

Direttore Responsabile
Gianni Riotta

Diffusione Testata
n.d.



BARBARA CANZ

Quando il rapporto umano vince la precarietà

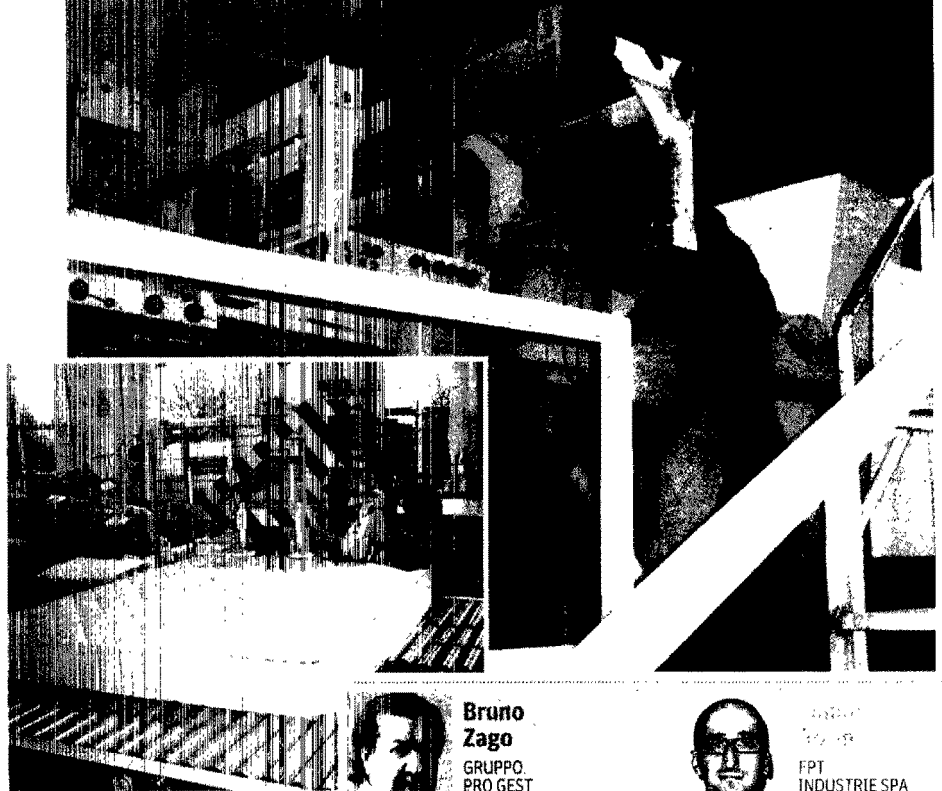
Quando il vento della ripresa soffierà più forte - e c'è chi dice che sia già così - occorrerà essere pronti. E poter contare su una organizzazione capace di cogliere l'occasione, aumentare la capacità produttiva in tempi brevi e funzionare in perfetta efficienza.

Un risultato che si può ottenere solo con una buona intesa fra proprietà e dipendenti, delle piccole come delle maggiori imprese. La crisi ha fatto esplodere vertenze e malesseri in molti casi radicati da tempo, ma ha anche posto l'accento sull'importanza del fattore umano. Che già in più casi si è rivelato determinante. E anche là dove il difficile momento economico ha portato a scelte obbligate - quali la cassa integrazione o la riduzione della produzione - in molti casi la scelta è stata quella di mantenere i legami con dipendenti temporaneamente allontanati, tenendoli informati di quello che accade nel settore di riferimento, o chiedendo la loro collaborazione. Obiettivo comune, il ritorno al lavoro, e alla sicurezza.

Un caso di flessibilità Made in Nord-Est, che predilige i rapporti consolidati alla precarietà.

Continua ► pagina 9

Il volto umano della flessibilità



Buoni esempi. Relazioni sane e consolidate in azienda: nella foto grande Fpt Industrie di Santa Maria di Sala, nel riquadro la Albiflex di Gaiarine (Tv)



Bruno Zago
GRUPPO
PRO GEST

Disponibilità. Per decidere di saltare le ferie non c'è stato bisogno di una assemblea, è bastato un colloquio



FPT
INDUSTRIE SPA

Grande famiglia. Anche i dipendenti assunti in flessibilità sono stati invitati alla fiera di settore a nostre spese



START UP NORD-EST

Il valore del legame tra impresa e operai
Ala fiera. L'azienda paga il viaggio e il biglietto
Ferie saltate. Per non perdere commesse

Reportage a dalla prima pagina

Alla Fpt Industrie Spa di Santa Maria di Sala (Ve) - che conta quattro aziende e 300 dipendenti ha un fatturato annuo di 80 milioni, con filiali in Germania, Stati Uniti, Mosca, Cina, e India - alla fine dello scorso anno titolari e dipendenti, anche quelli assunti in flessibilità, sono partiti per un viaggio organizzato dall'azienda (che ha pagato pullman, ingresso e ristoro). Meta, la fiera mondiale dedicata alla macchina utensile - la Emo 2009 che si è svolta a Fieramilano -; contratti a termine e somministrati (ex interinali) compresi, nel sabato conclusivo della manifestazione.

«Un modo - spiegano alla direzione Risorse umane - per testimoniare concretamente cosa significhi credere nel capitale umano e fare squadra. Invitare tutti, flessibilità o meno, a partecipare segna la gratitudine per i tecnici che hanno collaborato con le società del gruppo e un arrivederci al più presto, quando la stabilità dei mercati consentirà di programmare le assunzioni con una visibilità maggiore». Non solo: «In un'azienda che fa un prodotto complesso e tecnologicamente avanzato quale è la fresatrice a controllo numerico - aggiunge Manuel Borin, direttore di produzione - reperire e mantenere i contatti con il personale che si è formato internamente è basilare, in quanto si tratta di professionalità difficilmente reperibili sul mercato. E benché ci siamo visti costretti a malincuore a sospendere temporaneamente il piano assunzioni e di sviluppo aziendale ciò che è più problematico è l'effetto demotivante che ne deriva».

Alla Cuboxal di Silca, che produce imballaggi per alimenti quali le scatole per la pizza - gruppo cartario Pro-Gest di Ospedaletto di Istrana, Treviso - la decisione delle maestranze di rinunciare alle ferie natalizie programmate è stato determinante per poter acquisire due commesse: «Già dal 18 dicembre avevamo informato sulla chiusura natalizia - spiega il titolare Bruno Zago - ma pochi giorni dopo è arrivato l'ordine di un cliente che poneva come condizione la consegna

della merce entro il 30. I 35 dipendenti li conosco quasi tutti: non c'è stata una vera e propria assemblea, sono andato con mia figlia a parlare con loro, la risposta è stata subito positiva e alcuni si sono incaricati di sentire i colleghi degli altri turni. A mezzogiorno del 30 abbiamo caricato i camion, 500 mila euro di merce. Un gioco di gruppo che ci ha consentito, anche in un anno difficile come il 2009, di non chiedere una sola ora di cassa integrazione. Anzi: già ora possiamo dire di avere portato a casa il volume di lavoro dell'intero mese di gennaio dell'anno scorso, segno che gli sforzi di tutti sono stati premiati».

Ferie saltate anche alla Albiflex di Gaiarine, nel Trevigiano, azienda familiare che produce materassi e prodotti per il "sistema riposo". Uno dei soci, Fabio Dardengo, chiama "ragazzi" i dipendenti (una decina in tutto) in servizio, in qualche caso da 30 anni. «Quando ci hanno comunicato che era stata anticipata la consegna di 10 mila materassi per le case dei terremotati in Abruzzo, ed è arrivato l'ordine dalla Francia per una fornitura ad una catena alberghiera, ci siamo considerati fortunati. E parlo per tutti noi che lavoriamo insieme, più che disponibili a saltare i ponti di Natale e Capodanno. L'annata si è chiusa con un +30% che ci dà fiducia».

Fra esempi di welfare aziendale - un anno fa la bellunese Luxottica aveva lanciato una serie di misure a favore dei dipendenti, dai benefit legati a cure dentistiche o pediatriche agli incentivi all'acquisto di libri o per sostenere le spese di istruzione dei figli - all'avvio di un anno come il 2010 che comunque si prospetta difficile, la sfida è trovare l'equilibrio fra la contabilità aziendale e quella umana, salvando un modello Nord-Est che vede nella flessibilità anche un rischio: quello di privarsi della fiducia e dell'esperienza di chi ha lavorato in azienda. «Finora abbiamo fatto ricorso alla Cassa integrazione al minimo per le emergenze e abbiamo continuato a investire in formazione e nel futuro dei giovani che lavorano con noi - dice Enrico Farinon, uno dei due soci della Dorfa di Chiampo (Vicenza), che fa componentistica

per i produttori di macchine utensili. «Per il futuro occorre un atto politico forte, che aiuti a mantenere i posti di lavoro che si riusciranno a creare o comunque mantenere qui, in Veneto, senza assistere al loro spostamento dove è più vantaggioso. Una questione morale, più che economica».

burbara.ganz@ilssole24ore.com

■ SELPRESS ■
www.selpress.com

Guide. Viaggio fra gli strumenti legali a disposizione dei direttori del personale Così si possono tutelare le risorse interne

■ ■ ■ Se è vero che molti settori sono in difficoltà a causa della caduta di volumi d'affari e commesse, le aziende più all'avanguardia per prodotti o tecnologie guardano a questo particolare momento come a una sfida in attesa della ripresa: quando arriverà, chi avrà a disposizione le competenze migliori potrà cogliere l'occasione per diventare leader nel proprio mercato.

L'altra faccia della flessibilità e della sua forma più estrema - la precarietà - è un modello diffuso a Nord-Est: quello del legame forte fra impresa e dipendenti, fatto di una conoscenza diretta e capace di durare per tutta la vita, in molti casi dall'uscita dalla scuola fino alla pensione. Lo racconta Luigi Bastianello, classe 1975, laureato in Filosofia all'università veneziana di Ca' Foscari, attraverso casi aziendali e interviste a direttori del personale, lo stesso ruolo che lui stesso ricopre, nel libro "La difesa del know how aziendale nel diritto", analisi degli strumenti legislativi a disposizione delle imprese per proteggere il patrimonio di risorse umane costruito nel tempo.

Il volume è stato realizzato in collaborazione con **Openjob**, Spa presente con 70 filiali in Italia che operano come agenzie per il lavoro.



Luigi Bastianello
DIRETTORE
RISORSE UMANE

L'alternativa. C'è un modo di gestire le relazioni aziendali che consente di mantenere nel tempo il patrimonio di esperienza acquisito ed evita possibili contenziosi

«Sempre più spesso - spiega Bastianello - le aziende tutelano il proprio "investimento" in formazione del personale attraverso strumenti quali i patti di non concorrenza. Non solo i top manager, infatti, sono oggi ricercati dagli *head hunter*: figure quali tec-

nici o montatori esperti e disponibili a trasferite sono ricercatissime perché difficili da trovare. E vedere andare via un progettista che ha messo a punto un brevetto è una perdita grave». Lo strumento legislativo per difendere il capitale umano, da prevedere al momento dell'assunzione, viene gestito prevalentemente da legali del settore e consulenti delle associazioni di categoria. «Il rischio come sempre è l'abuso di questo strumento - avverte Bastianello - ovvero l'azienda che trattiene ad ogni costo e contro la sua volontà il dipendente che dopo 10-15 anni ha voglia di crescere. Molto meglio è investire in aspetti spesso trascurati quali la creazione di un buon clima aziendale». A questo è dedicata una sezione del libro che contiene le "buone prassi di management nella gestione del personale", vera alternativa alla risoluzione giudiziale delle controversie.