

Norddest

Poste Italiane Sped. in A.P. - D.L. 353/2003

Il Sole
24 ORE

NUM. 207
30 LUGLIO 2021

Presidente. Venezia-
no, classe 1965,
Granzotto è il nuovo
presidente di Faita-
Federcamping



TURISMO

Alberto Granzotto è il nuovo presidente di Faita-Federcamping: «Per il turismo open air nuove opportunità»

—a pag. 8

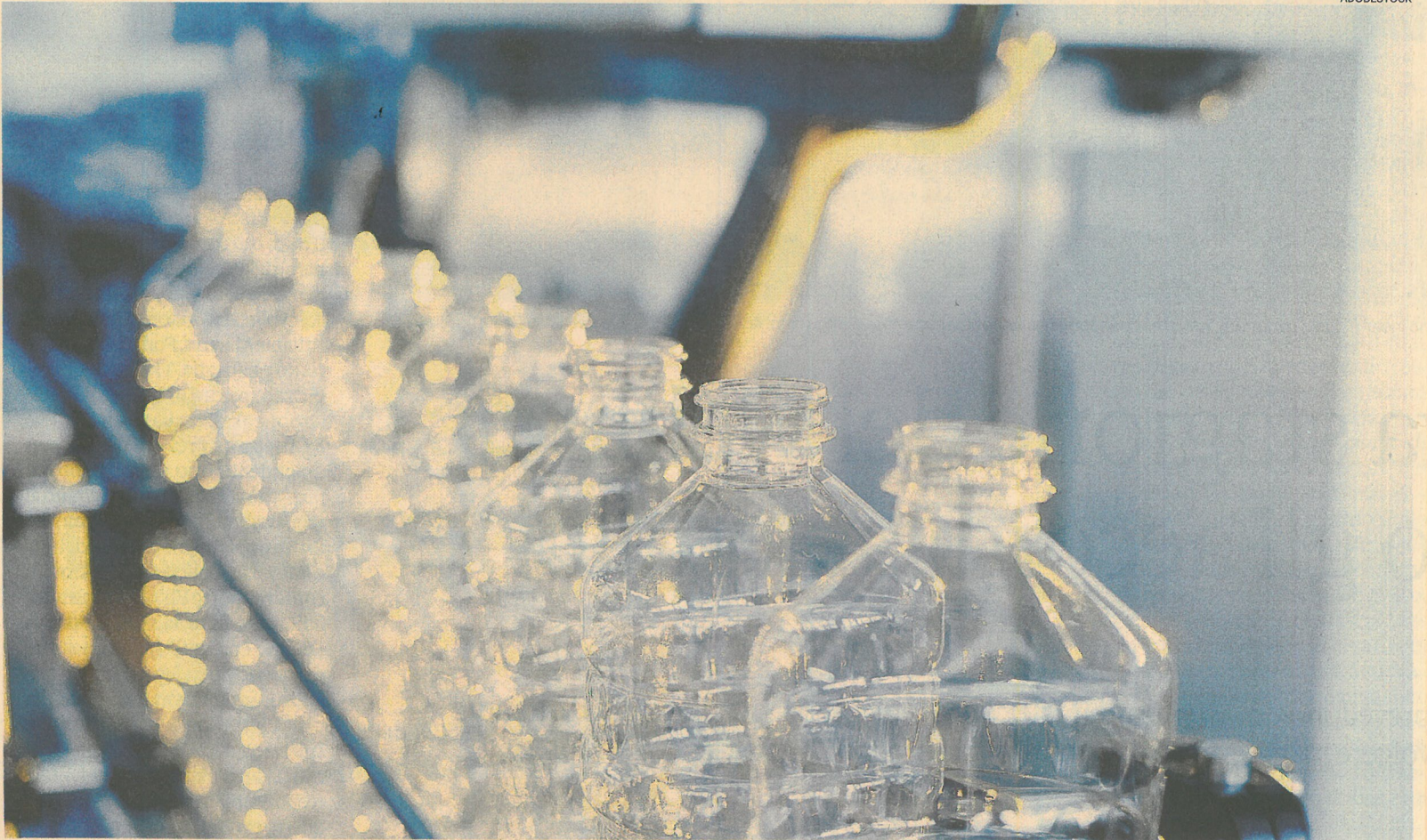
Export provincia Verona (I trim.) +11,8% | Posti di lavoro in Veneto a giugno 28.300 | Calo attività chirurgica in Friuli Venezia Giulia causa

L'INVESTIMENTO

Acque minerali, nasce l'hub: anche Friulia nel capitale

Nasce l'hub delle acque minerali, anche Friulia entra nel capitale con un investimento di 7 milioni. La finanziaria regionale diventa partner di Cristallina Holding che possiede i marchi Gocce di Carnia e Pejo. Tra i progetti futuri l'acquisizione di operatori di acque regionali e di soft drinks. Investimenti e semplificazione. Le Regioni di Nord Est valorizzano il tesoro "acque minerali", incentivano scoperta e coltivazione di nuove fonti oppure sostengono le esistenti. La ragione è semplice. Il mercato mondiale dell'acqua in bottiglia è in crescita, per un valore stimato di 155 miliardi di euro.

Zanetti —a pag. 11



ADOBESTOCK

Contrattazione aziendale, la nuova stagione del welfare

Laboratorio. Dal legno ai colori per l'edilizia, dai cementi all'acciaio si moltiplicano gli accordi innovativi nella macro regione. La pandemia ha fatto emergere alcuni bisogni su cui le aziende convergono anche come leva di competitività per la ripartenza

Si è aperta una nuova stagione nella contrattazione aziendale sul territorio norddestino: dal legno ai colori per l'edilizia, dai cementi agli acciai speciali, si moltiplicano gli accordi aziendali dai contenuti innovativi.

Alla Ugitech - TFA di San Vendemiano, Treviso, da alcuni anni parte del gruppo siderurgico svizzero Swiss Steel, per i 50 dipendenti dello stabilimento il premio di risultato viene fissato al raggiungimento di obiettivi di sicurezza e cura dell'ambiente di lavoro, produttività, redditività aziendale e qualità del prodotto. L'importo massimo con



Premio. Buoni spesa come incentivo

il raggiungimento dei risultati indicati in tutti i parametri è di 1.600 euro annui.

Alla Florian Legno Spa di Riese Pio X, una delle principali realtà nel mercato del legno in Italia attiva dal 1974, il premio ha un valore massimo di 1.260 euro, ai quali vanno aggiunti buoni spesa per 200 euro. Una quota aggiuntiva sarà erogata in favore dei dipendenti maggiormente presenti sul posto di lavoro.

L'effetto della pandemia è notevole perché ha fatto emergere nuovi bisogni e ha rimesso il welfare al centro, anche come leva di competitività per la ripartenza.

Barbara Ganz —a pag. 2 e 3

70

LAVORATORI

Sono i primi aderenti alla nuova cooperativa che avrà il compito di gestire i servizi di welfare aziendale dei dipendenti di Grotto Spa, la società vicentina titolare del brand veneto della moda. Il contesto è dunque quello di una azienda in concordato, e nel quadro di profonda incertezza vissuta dal settore tessile in generale

GAS JEANS

Dai lavoratori una cooperativa per gestire i benefit aziendali

Un modello innovativo, capace di fare da capofila anche a livello nazionale. È in fase di costituzione una coop che vedrà quali soci i dipendenti di GAS Jeans.

—a pag. 3

VIESSMANN

Climatizzatore nuovo?

Subito per te lo sconto in fattura del 50%*

Leadership femminile Le rettrici che guidano

Clima
Subito
in fatt

Trova
viessm

PANOF

CRÉDIT
FriulA
per i f

Crédit A
Nord Es
tavolo fi
nell'offe
acquisto
il 17,2%
controll
sede di F
affronta
Crédit A
«creato
ciascuna
piano (d
energeti
in attesa
diventin
«come i

NORTH
Sport
la sca

Che cos
sci, lo sr
biciclett
pratica
chi lo vi
libero, e
ingegner
tecnologi
capaci d
atleti an
Trevigia
dispetto
nata e c
una squ
ingegner
di attrar
dall'este
primo lo
scelta co
ridurre l
rilancia
intercet
e di star

ALTO A

Industriali

2017

OSSERVATORIO

La Regione Veneto crea il servizio Veneto Welfare, per rafforzare il sistema con azioni di promozione e monitoraggio

La crisipandemica è l'occasione per le imprese di imparare a riconoscere il valore dell'ambiente e del benessere, dei lavoratori assumendo in modo concreto una responsabilità sociale



ADOBESTOCK

colori per l'edilizia, dai cementi all'acciaio si moltiplicano gli accordi aziendali innovativi nella macro regione

La crisi Covid ha accelerato il confronto su bisogni emergenti»

(Veneto Lavoro): le imprese si interrogano sulle priorità e ridefiniscono l'organizzazione di azioni e servizi che possano coinvolgere la comunità in cui le aziende della rete operano

to in Veneto, il direttore del welfare di Grotto Spa (azienda di calzature) ha deciso di concedere in questi mesi un potenziamento delle attività, integrando i servizi OC (Operatività) e trattando con la Cisl il sottotitolo in un modo che precefermato presente do livello materie di rario, la e delle anizza-Tiziano Lavoro, Quadernto. Ora, per il welfare strategico bio che sociale rogarsi ridefini- rison- rando, ma mo- a, ge- terrio- ccasio-

ne di sviluppo e di supporto del territorio di riferimento e delle attività che lo caratterizzano, contribuendo alla crescita dell'economia locale attraverso la collaborazione con altre aziende con esperienza di welfare aziendale e aiutando altresì quelle realtà più piccole con particolari difficoltà nel mercato, individuando soluzioni e servizi che possano coinvolgere la comunità in cui le aziende della rete operano».

In sostanza, proprio la crisi prodotta dall'emergenza sanitaria «è l'occasione per le imprese di imparare a ri-

conoscere il valore dell'ambiente e del benessere dei lavoratori - sottolinea Barone -, assumendo in modo concreto una responsabilità sociale. Il welfare aziendale può quindi contribuire a orientare la ripresa su basi nuove. Si tratta di garantire un livello più avanzato di sicurezza e una più ampia distribuzione del benessere, di formare le risorse, nonché di contrastare le esclusioni e di riaggregare le comunità». Al welfare aziendale si guarda non solo per la sua capacità di integrare i servizi, ma per la sua capacità di inno-

vazione, ovvero di rispondere ai nuovi bisogni emergenti, e per la vicinanza delle imprese alle famiglie e al territorio: «Pertanto, nel futuro la funzione del welfare aziendale non può essere soltanto quella di mera erogazione di beni e servizi, ma dovrà assumere una funzione sociale ed una connotazione estesa al territorio di appartenenza».

Il servizio Veneto Welfare è stato istituito dalla Regione il 18 Luglio 2017 con lo scopo di rafforzare il sistema del welfare integrato nel territorio con azioni di promozione e di monitoraggio. Come Unità Operativa in Veneto Lavoro, Veneto Welfare ha finora proceduto a un processo di accreditamento delle forme di welfare territoriale che, con varia veste giuridica, operano in Veneto. La mappatura che ne deriva è una prima ricognizione sia dei Fondi previdenziali e sanitari integrativi territoriali, di fonte bilaterale, sia delle forme di welfare territoriale che è la sedimentazione storica della solidarietà nata in molteplici forme con un comune denominatore sussidiario: Fondazioni di origine Bancaria e Fondazioni di Comunità popolano un territorio regionale arricchendolo di azioni sociali importanti, che non si risolvono negli interventi finanziari, ma strutturano reti e condividono strumenti che sono strategici per alimentare la coesione sociale. La ricognizione è allargata anche ai Fondi Pensione nazionali che hanno una presenza significativa tra i lavoratori veneti.

FONDI TERRITORIALI

Maggiori adesioni con qualche rischio

Il Veneto - segnala l'ultimo report di Veneto Welfare - ha indubbiamente un vantaggio competitivo, ovvero il radicamento sia di un Fondo Pensione (Solidarietà Veneto) che di un Fondo sanitario integrativo territoriali (SaniInVeneto), oltre che di un ente bilaterale come EBAV che storicamente destina risorse a forme di welfare, generati tutti dalla contrattazione collettiva, che aumentano in modo significativo la percentuale di adesioni rispetto alla media nazionale. C'è però una criticità legata ai beneficiari potenziali

degli investimenti in economia reale: la varietà e frammentazione del sistema di piccole imprese non quotate in Borsa, in rapporto a un meccanismo, quello dei gestori, che si muove soprattutto in rapporto a un rigorosissimo benchmarking internazionale degli impieghi sui mercati finanziari delle obbligazioni e azioni, ovvero di imprese quotate. La forbice creata da questa situazione comporta che queste risorse spesso prendano il volo per lidi lontani dal Veneto, ma anche dall'Italia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gas Jeans, i dipendenti fondano una cooperativa per gestire i benefit

Grotto Spa

Il modello

Un modello innovativo, capace di fare da capofila a NordEst - terra dove il welfare aziendale ha alle spalle anni di esperienza e innovazione - e a livello nazionale.

Dopo una lunga fase di studio, è in fase di costituzione una cooperativa che vedrà quali soci i lavoratori e le lavoratrici di GAS Jeans e avrà il compito di gestire i servizi di welfare aziendale dei dipendenti di Grotto Spa, la società vicentina titolare del brand veneto della moda.

Il contesto è dunque quello di una azienda in concordato, e nel quadro di profonda incertezza vissuta dal marchio vicentino della moda e del tessile in generale: la sfida è stata appoggiata con convinzione dall'amministratore unico, Cristiano Eberle, che sta rimettendo le risorse umane al centro del progetto di rilancio basato su "valori e competitività", ed è stata colta dai lavoratori di Gas Jeans come una significativa potenzialità che li trasforma in soci e portatori di interesse e consentirà loro di avere un ruolo attivo.

A fronte del pagamento di una quota (qualche decina di euro), il senso di appartenenza e di attaccamento al marchio Gas porta così i suoi lavoratori a proporsi come protagonisti e non subire passivamente la situazione di presente difficoltà. Con molti vantaggi. Per fare un esempio pratico, un conto è dare una certa cifra al dipendente che può spenderli in spese dentistiche, un altro è gestire un pacchetto di servizi per un numero superiore di persone: con la stessa cifra, magari, si ottiene la pulizia dei denti anche per i figli, ed è solo un caso fra i molti possibili.

Adriano Rizzi, presidente di Legacoop Veneto, che ha affiancato azienda e lavoratori nel percorso di valutazione e accompagnamento dell'idea, spiega che i benefici sono tutti da definire: «La cooperativa favorirà di fatto una costruzione dei piani di welfare condivisa con l'azienda, sia nella loro definizione che nella gestione, e potrà avere maggiore capacità di trattativa nel convenzionamento con esterni per i singoli servizi, così da ottimizzare al massimo quanto l'impresa investe in welfare per i propri dipendenti».

Legacoop Veneto supporterà anche nella fase di startup la nuova impresa che conta già sull'adesione di 70 lavoratori (della produzione come dei negozi monomarca) e avrà forma di cooperativa di consumo, ossia di cooperativa che ha lo

scopo di garantire ai propri soci servizi a condizioni più favorevoli di quelle presenti sul mercato. Nasce così un modello fortemente innovativo di partecipazione, in Veneto e su territorio nazionale: sarà, infatti, una delle prime cooperative nate all'interno di grandi aziende per sperimentare forme di coinvolgimento dei lavoratori. Non solo: in prospettiva la nascita della cooperativa potrà avviare un percorso più ampio di partecipazione dei dipendenti, diventando strumento di un loro possibile coinvolgimento all'interno della governance dell'azienda.

Un segnale di un cambiamento nel modo di pensare e di fare impresa di cui molti attori da tempo discutono, quale leva di innovazione delle relazioni industriali: a maggior ragione a fronte della accelerazione imposta su vari fronti dall'emergenza pandemia. «Perché dove l'impresa è vissuta come bene comune e il valore generato diventa condiviso, lì non solo aumenta il benessere dei lavoratori ma anche crescono le performance dell'impresa stessa e la sua capacità di reazione e adattamento alla crisi».

In questo modo si riesce a ottimizzare quanto l'impresa investe in welfare per i dipendenti

spiega Rizzi sottolineando che questa esperienza aggiunge un altro tassello nella possibile "contaminazione" delle imprese for profit da parte del modello cooperativo, che porta iscritte nel proprio dna la mutualità, la partecipazione e la democrazia.

«Crediamo che, ben lontano dall'essere meramente un'idea romantica, questo possa rappresentare una via complementare per mantenere in salute l'economia di mercato e, al contempo, favorire uno sviluppo che non ha nel profitto l'unica ragion d'essere, ma sa coniugare benessere dei lavoratori, sostenibilità sociale e ambientale, dialogo con la comunità - aggiunge Rizzi - Anche il protagonismo dei dipendenti può essere uno strumento per ibridare l'economia di mercato e spingere a un innesto della "partecipazione" sul piano della governance, con l'obiettivo di generare ricchezza condivisa. Infine è una sollecitazione alle imprese a costruire legami generativi nelle comunità locali di riferimento, con un ritorno di accreditamento e di reputazione indubbio. Per tutte queste valenze condividiamo insieme ai lavoratori di Gas la sfida di questa nuova, futura cooperativa».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La differenza tra un capo e un leader è che un capo non ha ancora letto i segreti sulla