

UN COMUNE SENTIRE TRA AZIENDA E LAVORATORI

di MARIA MORO

TRA LE LEVE CHE HANNO PORTATO VIMAR A CRESCERE, FINO A DIVENTARE UNA TRA LE PRINCIPALI AZIENDE A LIVELLO INTERNAZIONALE NEL SETTORE ELETTRICO E DELLA HOME & BUILDING AUTOMATION, CI SONO LE SALDE RADICI NEL TERRITORIO D'ORIGINE E IL RICONOSCIMENTO DEL CONTRIBUTO FORNITO DAL PERSONALE. UN RAPPORTO CHE SI TRADUCE IN FORME DI SOSTEGNO CHE AFFIANCANO LA VITA DEI DIPENDENTI

L'attenzione al lavoratore come parte integrante ed elemento qualitativo dell'impresa. È una visione che va oltre i vantaggi finanziari e di *retention* del personale, una vera forma di alleanza che ha radici profonde, in una realtà imprenditoriale che ha visto la luce già nei mesi successivi alla fine della Seconda Guerra mondiale, in un contesto di ricostruzione in cui il lavoro era un'esigenza primaria e i legami tra le persone in una piccola comunità potevano essere una fitta rete di solidarietà. Ma c'è molta solidarietà sociale anche nella **Vimar** di oggi, guidata dalla seconda generazione dei fondatori, che nel frattempo dai primi interruttori elettrici è evoluta in un'impresa che guarda alla domotica, con 1300 dipendenti (mille in Italia, gli altri distribuiti nelle nove filiali estere), 250 milioni di euro di fatturato, esportazioni in un centinaio di Paesi. Il cuore direzionale, produttivo e di R&S di Vimar è però rimasto sempre a Marostica (VI) e nel nord-est (Padova e Gemona del Friuli), consolidando il forte rapporto con il territorio.

“Vimar da sempre considera le persone come vero motore dell'azienda, un asset su cui è fondamentale investire per crescere. La logica che lega le nostre azioni di welfare è quella di sostenere il benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie, cercando di rendere più semplice la quotidianità, nella convinzione che il benessere individuale favorisca il clima aziendale e l'apporto che ciascuno dà nel proprio lavoro” afferma **Massimo Ottavi**, responsabile risorse umane dell'azienda.

UN SUPPORTO CHE SUPERA IL CONTRATTO NAZIONALE

In questo senso Vimar ha dato vita a opportunità di conciliazione vita privata – lavoro che superano quanto previsto dalle condizioni dei contratti nazionali e che vanno dalla flessibilità oraria, alla concessione di *part-time* più ampia rispetto agli standard (vi accede circa il 7% della popolazione aziendale), orari lavorativi differenziati in caso di difficoltà familiari, aspettativa più lunga per problemi di salute personali, maturazione agevolata delle ferie e un'ampia politica di permessi retribuiti per ragioni familiari o di salute. “Le iniziative di welfare sono rivolte a tutti coloro che lavorano con noi in Italia, anche se le persone che vivono più vicino alla sede hanno maggiore possibilità di accesso a determinate misure che insistono sul territorio o si svolgono in azienda”.



Dal 2010 Vimar ha attivato la sanità integrativa gratuita, con fondo aperto che prevede l'assistenza per i dipendenti e loro famiglie, in forma diretta o indiretta, con rimborsi per visite, ricoveri, operazioni, prevenzione, maternità, cure pediatriche, check-up. La proposta include coperture assicurative per infortunio sul lavoro, morte o invalidità permanente o totale. Le circostanze del 2020 hanno portato ad affiancare alle forme di protezione una copertura per il rischio di contagio da Covid. Inoltre è prevista una polizza viaggi per tutti i collaboratori che si spostano per lavoro all'estero.

Nella migliore tradizione dell'impresa sociale italiana, i servizi previsti dall'azienda si incrociano con il territorio, nella logica di affiancare le persone nel corso della loro vita e di ritornare alla comunità una parte dei benefici: Vimar ha attivato una convenzione con un asilo nido locale per riservare una decina di posti ai bambini dei dipendenti, con una partecipazione dell'azienda alle spese mensili; in estate due settimane sono dedicate ai soggiorni estivi per i ragazzi dai 6 ai 14 anni presso strutture convenzionate, con un contributo individuale proporzionale al reddito. Da oltre 20 anni Vimar ha attivato delle borse di studio (dai 200 ai 900 euro) come premio sul merito per i figli di chi lavora in azienda che frequentano le scuole secondarie o l'università.

“L'accesso alle polizze sanitarie integrative – spiega Ottavi – è attivato in automatico per tutti i dipendenti, e abbiamo un ottimo gradimento in termini di utilizzo. Riscontriamo anche un forte apprezzamento per le iniziative legate alla conciliazione tra vita familiare e lavoro, con una discreta percentuale di lavoratori che fa ricorso agli orari differenziati e al part-time, soprattutto tra la popolazione femminile, così come sono partecipati il soggiorno estivo e l'asilo nido. Alle iniziative descritte va aggiunto il contratto integrativo, che prevede per tutti i lavoratori un premio legato ai risultati dell'azienda variabile in funzione dell'inquadramento,



Sede di Vimar



Massimo Ottavi, responsabile risorse umane di Vimar

una parte del quale può essere convertito in welfare”. Infine, tra le tradizioni consolidate, da 60 anni Vimar consegna annualmente le medaglie di fedeltà al lavoro per chi raggiunge traguardi di anzianità progressivi, dai 10 ai 35 anni.

OLTRE I CONFINI AZIENDALI

L'impegno verso il territorio esce dalle mura dell'azienda in occasione della consegna delle borse di studio che il Comune di Marostica assegna ai migliori studenti del territorio e alle quali Vimar partecipa tra gli sponsor; inoltre nella prima ondata della pandemia di Covid l'azienda ha supportato la protezione civile locale attraverso il confezionamento di mascherine.

“La nostra è un'azienda di riferimento sul territorio, siamo molto attrattivi. Non possiamo sapere esattamente quale sia l'influenza del welfare aziendale a livello di *retention*, ma certamente abbiamo un *turn over* molto basso che, escludendo le uscite per pensionamento, è vicino allo zero sia per chi lavora in stabilimento che per gli impiegati”, osserva Ottavi.

Un altro ambito approcciato con convinzione dall'azienda di Marostica è quello della formazione, che va oltre l'obbligo di legge (23mila ore erogate nel 2019, ridotte forzatamente a 13mila nel 2020 condotte in parte da remoto). Nel 2018 è nato in parallelo il progetto *Attiva la Mente* che offre ai dipendenti la possibilità di partecipare a corsi su tematiche di interesse personale esterne all'ambito lavorativo, oltre a serate estese ai famigliari. Rientrano nel tema formativo gli appuntamenti di “Stasera parliamo di ...”, durante i quali i responsabili di primo livello dell'azienda hanno presentato ai colleghi iniziative aziendali di particolare interesse.

Le iniziative di sostegno ai lavoratori non si sono fermate: “L'esperienza della pandemia ci ha indotto ad attivare lo *smartworking*, che attualmente interessa circa il 30% dei lavoratori”, conclude Ottavi.

