



FORCOOP CORA VENEZIA
PROGETTI, FORMAZIONE, ORIENTAMENTO, EVENTI



Benessere lavorativo, smart working, digital skills: Un caso di best practices, “We share the smart vision”

De Rigo Vision spa, Forcoop Cora Venezia

ARTICLE INFO

Keywords:

Work-life balance
Prevenzione
Promozione
Benessere
Digitalizzazione
Ricambio generazionale
Pink camper

ABSTRACT

Background: De Rigo è innanzitutto una famiglia dalla storia affascinante, da raccontare e condividere. Nata nel 1978 per iniziativa dei fratelli Ennio e Walter De Rigo come una piccola realtà artigianale del Bellunese, oggi De Rigo è tra i leader mondiali nel design, nella produzione e nella distribuzione di occhiali high-end di alta qualità, e tra più importanti retailer nel campo dell’ottica internazionale.

I prodotti del Gruppo sono distribuiti in circa 80 nazioni del mondo, avvalendosi di 16 filiali commerciali, 4 divisioni retail e oltre 100 distributori indipendenti.

Progetto: Il progetto *We share the smart vision* è rivolto alla grande azienda, De Rigo Spa, che ha introdotto una seria riflessione sui temi del benessere aziendale.

1. Background

Le origini della De Rigo sono nel 1978, quando i fratelli Ennio e Walter De Rigo, a Limana, Belluno, fondano la Charme Lunettes, una piccola realtà artigianale che impiega 30 operai e si occupa della produzione in conto terzi di occhiali da sole e montature da vista.

Oggi De Rigo è tra i leader mondiali nel design, nella produzione e nella distribuzione di occhiali high-end di alta qualità, e tra più importanti retailer nel campo dell’ottica internazionale.

Un successo raggiunto grazie a:

- 3.000 dipendenti e 19 designer
- 50.000 clienti in circa 80 nazioni del mondo
- 2.000 prototipi e 1000 modelli prodotti ogni anno
- portafoglio marchi completo: house e licensed brands, lusso e lifestyle, sole e vista

L’azienda porta lo stile e la tradizione italiana per l’eyewear in tutto il mondo, mettendo la personale esperienza al servizio dell’ispirazione e dell’aspirazione di ogni singolo Paese. Le creazioni di De Rigo Vision riflettono una storia imprenditoriale fatta di persone, relazioni dai valori genuini e ricerca continua, processi creativi originali e innovazione stilistica, brand inimitabili ed eccellenza qualitativa. Un approccio unico e inconfondibile: fin dal primo giorno si è scelto di credere nelle persone, mettendo nelle relazioni la stessa cura che dev’essere dedicata al design e alla produzione degli occhiali.

I numeri in Italia sono:

- Circa 800 dipendenti
- Il 67% donne
- Il 70% dei dipendenti è compreso nella fascia di età 40 – 60 anni

- Il 19 % dei dipendenti ha un orario part time

Sono già presenti da molti anni iniziative di welfare a sostegno del reddito quali: borse di studio, pacchi spesa, buoni spesa e buoni benzina, polizza sanitaria.

Nel 2018 in occasione del rinnovo dell'accordo aziendale viene svolta una analisi dei fabbisogni ed emerge la necessità di un *welfare* a sostegno della conciliazione dei tempi lavoro – vita privata. Con l'espressione work-life balance si intende la capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata. Nelle imprese che hanno adottato

specifiche iniziative per la promozione della qualità della vita dei collaboratori si sono registrati risultati molto positivi in termini di aumento della produttività.

I piani di welfare aziendale e le misure che favoriscono il work-life balance stanno diventando fattori sempre più determinanti e centrali per l'azienda.

2. Progetto “We share the Smart Vision”

PROJECT INFO

Il progetto è supportato da un finanziamento della regione Veneto e sviluppa su 4 aree:

Digitalizzazione

Prevenzione

Accompagnamento al ricambio generazionale

Coaching individuali per i gestori interni del progetto

Il progetto *We share the smart vision* è rivolto alla grande azienda, De Rigo Spa, che ha introdotto una seria riflessione sui temi del benessere aziendale: considerando le politiche di responsabilità sociale dell'impresa, apre nuovi orizzonti all'organizzazione che intende innovare il proprio rapporto con il pubblico interno. Si tratta di un nuovo approccio nelle politiche di gestione del personale per l'azienda, che ha fortemente voluto per rispondere anche alle sollecitazioni della RSU interna.

2.2 Analisi dei fabbisogni e l'accordo sindacale

A luglio 2018 viene concordata la somministrazione di un questionario di rilevazione dei fabbisogni ai dipendenti...

Tale Accordo Contrattuale rappresenta per noi un'esperienza positiva in quanto valorizza le relazioni sindacali collaborative, conferma l'attenzione e l'intento delle parti contraenti di favorire forme personalizzate di conciliazione, attraverso analisi e trasferimento di Best Practices anche in termini di smart work, rafforza la realizzazione di azioni positive. Le parti, quindi, riconoscono come valore quelle azioni positive nei confronti dei lavoratori/lavoratrici che vengono inseriti/e come beneficiari del progetto rispetto alle misure previste nel presente accordo.

Il progetto è stato promosso dalla Commissione Pari Opportunità dell'azienda che, facendo riferimento al contratto integrativo e agli accordi di 2° livello, a seguito di incontri fra le parti, hanno evidenziato le opportunità offerte dal Progetto "WE SHARE THE SMART VISION" sopra citato. Le esigenze di conciliazione, di smart work, lavoro agile, di formazione alla digitalizzazione che coinvolge l'area produttiva, individuate e potenzialmente soddisfatte tramite la realizzazione delle azioni progettuali, riguardano soprattutto una maggiore capacità di confrontarsi con le nuove tecnologie, la migliore conciliazione tempi di vita e di lavoro attraverso azioni di cambiamento organizzativo come descritte nel progetto citato.

Segnaliamo un aspetto progettuale che riteniamo particolarmente favorevole allo sviluppo di ulteriori buone pratiche nella cultura della conciliazione: il metodo di progettazione è stato condiviso nei suoi aspetti generali; i bisogni dei dipendenti sono stati considerati in modo preciso e le R.S.U. coinvolte e disponibili a realizzare il progetto e a monitorarlo, nei tempi e nelle forme da concordare.

2.3 Obiettivi

Il progetto avrà una durata di 15 mesi circa e si compone delle seguenti *macro aree*:

1. Analisi e trasferimento best practices, anche in termini di smart working, e sviluppo di un nuovo modello organizzativo e di azioni di smart work attivabili (attraverso Action Research, Accompagnamento individuale, Formazione di gruppo, spesa FESR)
2. Formazione alla digitalizzazione: confidenza con strumenti smart per l'area produttiva, digital skills (con Formazione di gruppo)
3. Realizzazione di un portale d'uso (o app) per la gestione dei servizi smart e creazione di spazi dedicati (con Accompagnamento, Formazione e spesa FESR)
4. Sensibilizzazione alla salute e al benessere e presentazione dei servizi welfare in azienda (Workshop)
5. Piano di sviluppo per il miglioramento dell'ambiente di lavoro anche in termini ergonomici (studio della correlazione tra smart work e benessere della persona nell'ambiente di lavoro e individuazione delle azioni migliorative, con Action Research)
6. Supporto e iniziative per i lavoratori anziani (passaggio generazionale) e percorso di rimotivazione e trasferimento di conoscenze (Azioni di accompagnamento di gruppo e individuali)

2.4 Partecipanti

I destinatari del progetto sono stati i lavoratori e le lavoratrici della De Rigo Spa. Buona parte degli stessi è stata coinvolta direttamente per l'analisi dei fabbisogni specifici e per la partecipazione a workshop e seminari. Sono state specificatamente coinvolte figure apicali e di rappresentanza dei lavoratori stessi per le azioni formative e di consulenza. Hanno partecipato alle azioni formative e di accompagnamento:

- a) Dipendenti delle diverse aree produttive, in particolare per il confronto tra generazioni e il supporto alla rimotivazione e al trasferimento delle conoscenze da parte dei lavoratori più anziani.
- b) Capi reparti/capi area, che sono stati coinvolti direttamente assieme alle RSU per le opportunità offerte dello smart working.
- c) Referenti specifici per la messa a punto e la gestione di apposite APP/portale.
- d) Referenti dell'area gestione risorse umane per trasferimento delle best practices e coinvolgimento dei dipendenti in merito alle varie opportunità.

2.5 Metodo

Per ogni macro area è previsto un momento di verifica -ogni 3 mesi circa-, accompagnato da una breve relazione; con il presente accordo le parti si impegnano affinché tali verifiche diventino un'occasione di confronto con la dirigenza e con i lavoratori/ci, non solo sull'andamento del progetto ma anche sui temi connessi alla realizzazione della conciliazione all'interno della De Rigo Vision srl.

Azienda e RSU si impegnano inoltre a verificare alla fine del periodo di durata del progetto, se sussistono le condizioni per rendere strutturali le azioni sperimentate attraverso la contrattazione collettiva aziendale. L'accordo, ed il progetto collegato che verrà presentato, raccoglie il consenso ed il supporto della Consigliera di Parità provinciale.

È condivisa la scelta dei referenti aziendali per il coordinamento e la direzione del progetto, in quanto persone ritenute competenti e con una particolare sensibilità ai temi oggetto del presente accordo. La validità del presente accordo è subordinata all'approvazione piena da parte della Regione Veneto del Progetto "We share the smart vision" presentato dall'Ente proponente Anapia (e gestito assieme al partner operativo Forcoop Cora Venezia SC) che dispone la concessione di contributi in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni di digitalizzazione, azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale validità avrà quindi inizio dalla data effettiva di approvazione del progetto e resterà in vigore per tutta la durata complessiva prevista dal progetto (minimo 12 mesi dall'approvazione),

intendendo ogni intesa menzionata di valore limitato a tale periodo. Le azioni del progetto "We share the smart vision", relative alle macro aree definite, vengono allegare al presente accordo e ne sono parte integrante.

3. Ambiti di intervento

DIGITAL SKILLS

Obiettivo: ridurre il divario digitale in azienda soprattutto in lavoratori senior con basse competenze informatiche per favorire l'accesso a servizi digitali (es. busta paga digitale, welfare on line...) e per aumentare l'autostima personale.

Intervento: consulenza e coaching individuale finalizzati a diffondere strategie di smart working, digital skills per il futuro e migliorare la gestione

dei servizi smart; action research utili all'analisi dei fabbisogni smart, degli ambienti di lavoro smart (maggiormente ergonomico) e monitoraggio.

10 coaching individuali per l'area hr: trasferimento di best practices e delle potenzialità smart working.

Partecipanti: iniziali 170

Risultati: eliminate le buste paghe cartacee, accesso al portale, utilizzo Totem informativo; ordinate bacheche elettroniche dislocate nei diversi reparti dopo un'operazione di pulizia...

DIGITALIZZAZIONE

Partecipanti: dipendenti che hanno mostrato un interesse a riguardo 180 dipendenti stanno effettuando 16 ore di formazione

Intervento: installate 8 postazioni internet all'interno delle aree produttive. Per tutti la

possibilità di utilizzare la postazione durante l'orario di lavoro nelle fasce orarie concordate

Risultati: aumentato il numero degli acquisti dei servizi di welfare in piattaforma. Tutti hanno attivato una mail per l'invio della busta paga elettronica

PREVENZIONE

Intervento: screening mammografico completo

Partecipanti: donne di età compresa tra i 40 e 50 anni (più alto rischio); 147 dipendenti, su 170, sono rientrate nella fascia dello screening e hanno ricevuto adeguate informazioni, solo il 10% ha rinunciato all'opportunità perché avevano da poco eseguito uno screening autonomamente nei sei mesi precedenti.

Il *pink camper*, un vero e proprio ambulatorio mobile per effettuare screening gratuiti per il tumore al seno, sarà in De Rigo Vision per circa una settimana.

Il progetto rientra in un programma di miglioramento della vita personale delle lavoratrici, grazie al quale potranno accedere a un'attività

di prevenzione interna agli spazi aziendali, durante l'orario lavorativo, senza togliere del tempo alla propria vita privata, già ricca di impegni tra lavoro e gestione familiare.

De Rigo Vision si è attrezzata per mettere in atto un intervento oneroso, adottando un'ottica più ampia e ottenendo un valore aggiunto rispetto alla norma prevista nel decreto 81/08.

Il workshop è stato realizzato senza particolare problematiche e anche il servizio screening.

Risultati: maggiore visibilità all'azienda; a tre dipendenti è stato proposto un approfondimento; sono state sollevate le coscienze ad avere informazioni e ad essere più interessate al tema della propria salute, erogando un servizio senza particolari difficoltà di conciliare tempi di lavoro e di vita o rimandando l'impegno.

PASSAGGIO

GENERAZIONALE

Partecipanti: tutti i dipendenti con età anagrafica maggiore di 58 anni

Intervento: incontri individuali in azienda con specialisti per un checkup contributivo; consulenza personalizzata sulle possibilità di accedere alla pensione; assistenza e consulenza di gruppo per facilitare il percorso di ri-motivazione e trasferimento di conoscenze per i lavoratori anziani.

PERCORSI DI COACHING INDIVIDUALI

Partecipanti: rivolti alle RSU e ai gestori del progetto per la corretta comunicazione e per il supporto ai partecipanti al progetto *We Share the Smart Vision*.

Intervento: consulenza individuale di accompagnamento rivolto ad 80 persone (40 per il progetto) con il supporto dei due patronati sindacali. Un primo incontro informativo e di raccolta dati, un secondo incontro di approfondimento con l'analisi delle modalità del percorso eventuale di pensionamento e la simulazione del possibile assegno pensionistico.

Ulteriore incontro per analizzare il grado di soddisfazione ed eventuali ulteriori richieste o bisogni soprattutto per coloro che non hanno potuto aderire alla soluzione del prepensionamento e

hanno ancora tempi medio-lunghi di permanenza in azienda.

- 1) Sei persone sono uscite prima ancora di effettuare il percorso
- 2) 31 persone matureranno i requisiti entro i 24-30 mesi. Alcuni dipendenti, principalmente donne, hanno sviluppato dei ragionamenti collegati alla situazione familiare e alla convenienza
- 3) Per tutti è stata fatta un'attenta analisi del valore dell'assegno (ASPI/NON ASPI)
- 4) 14 persone confermate in produzione, 7 in logistica entro fine anno

Difficoltà riscontrate: lentezza da parte dell'INPS in alcuni casi per avere le informazioni.

Diffidenza iniziale nell'approccio poi superata.

B E N E S S E R E

Intervento: workshop; focus group. Vari workshop da 4 ore per sensibilizzare alla salute e al benessere e presentazione dei servizi welfare in azienda.

Attraverso l'attivazione di gruppi di lavoro e seminari è stato raggiunto un certo grado di sensibilizzazione al benessere aziendale e individuale; sono stati presentati i servizi di welfare dell'azienda.

FORMAZIONE RSU

4. I risultati:

Fattori di successo
Analisi di fabbisogni
Progettazione condivisa con le parti sociali
Finanziamento
Coerenza dei programmi con i valori aziendali
Collaborazione con soggetti altamente specializzati

4.1 Le prospettive future

Il cambio di paradigma nello **hashtag #Smartworking** è mettere al centro la Persona e non la Tecnologia, spostare il focus dalla Quantità alla Qualità del lavoro, dal Costo al Valore. Gli esempi di Microsoft nel ridefinire la "settimana lavorativa" e proposte recenti come quella del Governo Finlandese disegnano prospettive dell'organizzazione e del modello futuro del "knowledge work" che non dobbiamo sottovalutare.

Smart working non è lavorare da casa, questo è telelavoro. Smart working è libertà, responsabilità, diversità, collaborazione, agilità. Parlare di **hashtag #Smartworking** in contesti in cui le persone hanno ruoli fissi, dipendono da una gerarchia statica, lavorano sempre con gli stessi team, non hanno possibilità di favorire innovazione e iniziative in modo autonomo è molto riduttivo. Bene quindi parlare di **hashtag #Smartworking** se si ha un piano chiaro per cambiare il modo di lavorare e non solo dove si lavora. È una questione di produttività, di civiltà e di innovazione.