



Beverage Can Italia

*Il Valore
nell'Identità*

Il Gruppo Rexam

Rexam PLC, società con sede a Londra, è leader mondiale nella produzione di lattine per bevande

Le sue operazioni globali si concentrano sulla produzione delle lattine per bevande in tutto il mondo.

55 stabilimenti, in Europa, negli Stati Uniti, in America Latina, in Asia e Medio Oriente, con una produzione annuale di oltre 60 miliardi di lattine in alluminio e lattine in acciaio per i più importanti marchi di bevande analcoliche, bevande energetiche e birra.



Il Gruppo è suddiviso in quattro settori distinti:

Rexam PLC

Europa

Nord America

Sud America

Africa, Medio Oriente & Asia



La nostra mission

Essere il **miglior** produttore **mondiale** di lattine per bevande

Slim



Sleek™



Standard



King



FUSION®





Beverage Can italia *in numeri*

2 stabilimenti in Italia (55 nel mondo)

204 dipendenti (130 a Nogara)

3 linee di produzione

151 milioni di euro di fatturato nel 2015

600.000 euro fatturato per dipendente



...ed in valore

Il Valore nell'Identità



In ogni organizzazione, sia essa lavorativa, sociale o ludica, temporanea o permanente, il valore è rappresentato ed espresso dalle **persone** che ne fanno parte.

Maturare un'identità di Gruppo nelle persone che lo compongono, pur mantenendo le proprie **diversità**, sviluppare le loro **conoscenze**, strutturare le loro **competenze**, accresce già di per sé il valore del gruppo stesso.

L'esperienza maturata in questi anni ci ha visto dover approfondire questi temi, passando per due tappe importanti:

- 
- A large, light-colored background graphic depicting a network of interconnected human figures. Each figure is represented by a stylized orange icon of a person standing on a circular base. These icons are connected by thin, light-colored lines, forming a complex web that symbolizes organizational structure, communication, and teamwork.
- **la formazione continua**, necessaria per sviluppare competenze e conoscenze proprie del ruolo futuro, realizzata attraverso percorsi di crescita specifici per i supervisor e capiturno (percorso Team Leader)
 - **l'identità di Gruppo**, per consolidare e trasmettere la visione aziendale nella catena decisionale, attraverso la realizzazione di un piano aziendale di welfare, Rexam REC Program

Il percorso formativo per i team leader sviluppato si è sviluppato in 5 macro fasi

Fase	data inizio	data fine	descrizione	funzioni / persone coinvolte dell'azione	azioni	stato azione
mappatura del ruolo e definizione del profilo	Giugno 2014		individuazione delle competenze chiave per il ruolo, distinte in competenze e conoscenze tecniche (hard skills) e competenze caratteriali / motivazionali (soft skills) - vedi foglio excel dedicato	HR + società esterna + responsabile di Funzione	definito il job profile del Shift / manager - Capo turno, sul quale basare poi anche il profilo del team leader	compleata
individuazione dei candidati	Luglio 2014		ricerca, tra le risorse interne dei candidati più in linea con il profilo definito	HR + Capi funzione + Responsabili di Funzione	segnalazione dei talent / candidati in linea con il ruolo da parte dei Line Manager	completata
selezione nella rosa dei candidati individuati	seconda settimana di settembre 2014	novembre 2014	valutazione dei candidati attraverso strumenti di screening (colloqui singoli, assessment centre, test psico attitudinali, valutazione del potenziale), altri strumenti idonei	HR + società esterna	assessment e processi valutazionali	completato. Sono stati scelti come idonei al ruolo Sergio Olivieri; Jeatsa Mathurin; Davide Zanella
formazione dei candidati e affiancamento nel ruolo	Dicembre 2014	giugno 2015	percorso di formazione dei candidati scelti volto ad acquisire / migliorare le competenze tecniche e non tecniche affiancamento operativo nel ruolo di team leader	HR + capiturno o istruttore designato + responsabili di funzione	piano di formazione dedicato + affiancamento in turnazione ai capiturno - gestione in autonomia delle attività di turno	completato in maggio 2015
feedback sulla formazione	Giugno 2015	settembre 2015	feedback valutativo sulla formazione svolta e sull'affiancamento nel ruolo	capiturno e responsabili di funzione con i quali si è svolto l'affiancamento	incontri di feedback - giudizio di valutazione dei capiturno e dei responsabili di funzione ai quali sono stati affiancati	completato in settembre 2015



Il candidati selezionati sono stati quindi seguiti lungo una formazione continua che ha sviluppato sia le competenze tecniche che quelle trasversali. Il valore aggiunto è stato poi dato dall'acquisizione della consapevolezza del ruolo all'interno dell'organizzazione.

- ✓ Il percorso di formazione si è sviluppato in un arco di circa 800 ore
- ✓ Nel Q3 del 2015 i 3 team leader erano pienamente operativi nelle mansioni di Capoturno e supervisore.



R.E.C.  benefit Program

Il welfare in Rexam *Nogara*



Recognition Empowerment Care

L' 8 aprile 2016 è stato siglato tra l'azienda e le Organizzazioni sindacali un accordo integrativo di II livello che introduce in via sperimentale un sistema di flexible benefits per i dipendenti dello stabilimento Rexam di Nogara



Tale accordo, fondamentale, è solo l'ultima tappa di un **percorso** attraverso il quale stiamo strutturando in Rexam un piano di welfare aziendale

R ecognition - riconoscimento

Il *lavoro* di ogni dipendente è importante in Rexam



E mpowerement - coinvolgimento

Le *idee* di ogni dipendente sono importanti in Rexam

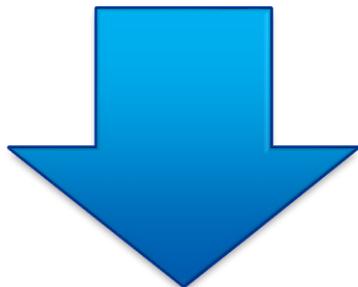


C are - cura

ogni *Dipendente* è importante in Rexam

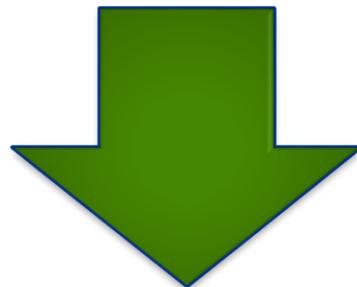


La struttura del piano si articola su 3 direttive principali



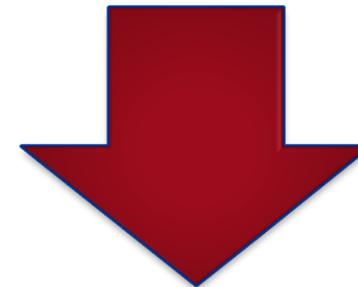
Coinvolgimento

Gruppi di lavoro
Giornate fuori azienda
Decisioni «bottom-up»
Rexam My Card



Cura dei dipendenti

Rimborsi diretti
Per visite mediche
libri di testo, rette scolastiche
assistenza agli anziani, attività ricreative
convenzioni con asili nido del territorio
Servizi di orientamento al lavoro per i figli



Riconoscimento

Kaizen Awards
Long service awards
Blue chips awards



Flexible benefits

Ogni dipendente ha a propria disposizione un plafond di € 250 da investire in servizi di welfare

L'importo di € 250 (ex art 51 ed art.100 TUIR) è esente da tasse e contributi sia per il dipendente che per l'azienda



Entrambi realizzano così un risparmio sulla somma erogata in welfare rispetto alla stessa somma erogata in busta paga

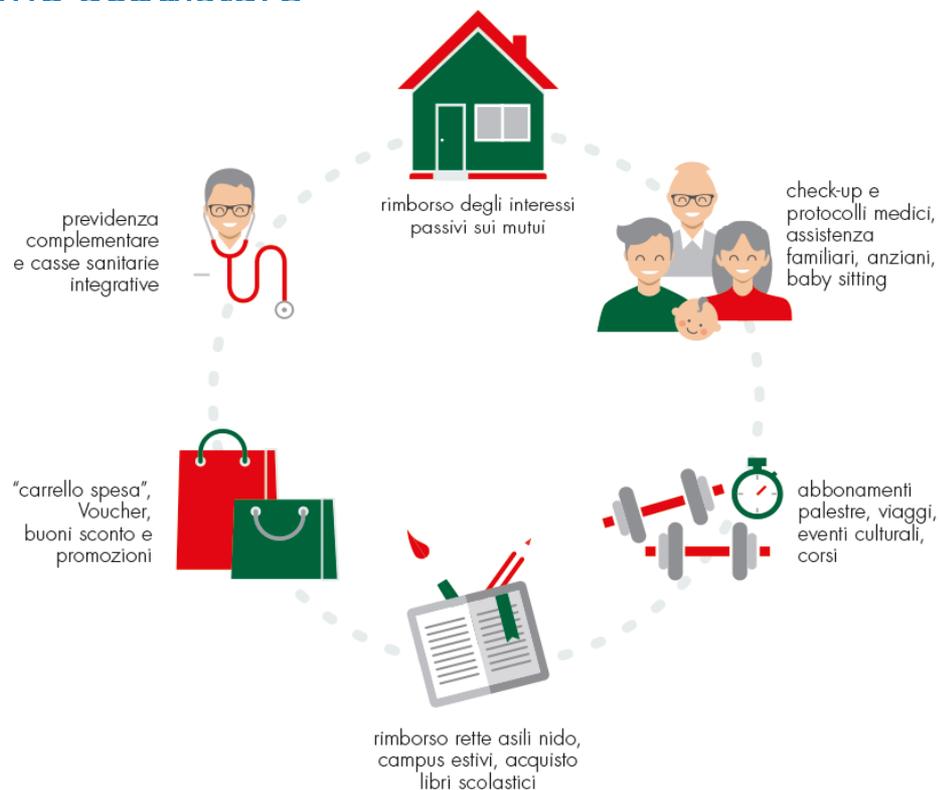


+ 40% per il dipendente
(no contributi, no IRPEF)

- 31% per l'azienda
(no contributi, no TFR, no irap)

La gestione operativa del piano è fatta in sinergia con una società specializzata nel settore.

Attraverso una piattaforma web tramite la quale i dipendenti scelgono direttamente il servizio che vogliono acquistare



Il piano presentato è nella sua attuazione in questi mesi; abbiamo presentato alcune iniziative utilizzando 2 survey aziendali per sondarne il gradimento

Già da subito però, l'insieme delle iniziative in tema di welfare ci ha permesso di avere relazioni sindacali più collaborative che hanno portato a non fermare la produzione in 2 giorni che da sempre erano di fermo impianto, **il sabato di pasqua ed il 1 maggio**





Monitoraggio del piano

Una fase importante sarà quella dedicata al monitoraggio del piano, in accordo con le RSU aziendali

Negli incontri dedicati, a cadenza trimestrale o quadrimestrale, verranno esaminati alcuni indici di riferimento quali partecipazione, spesa media sostenuta, tipologia di servizi acquistati, plafond giacenti per avere una fotografia dell'andamento del progetto



Grazie!