

ESTE: WELFARE AZIENDALE

Welfare aziendale:
La testimonianza di
BOLOGNAFIERE S.p.A.

Bologna, 25 giugno 2015



Marco Biagi



'Azienda

Il polo fieristico di Bologna, il secondo in Italia, insieme ai quartieri fieristici di Modena e Ferrara si estende su una superficie di 400.000 mq. e insieme alle società controllate italiane ed estere ospita in calendario 75 manifestazioni annue

Spazi espositivi modulari raccolti in 18 padiglioni con 6 ingressi indipendenti

Offre un menù completo di servizi integrati, per soluzioni chiavi in mano da proporre in partnership con l'organizzatore.

Dispone di una struttura congressuale collegata al quartiere fieristico.

Piattaforma e-commerce personalizzata per la vendita dei servizi agli espositori

Applicazioni smart-phone per la gestione delle informazioni in fiera



L'ambiente

- **Le nostre competenze:** esperienza, specializzazione, affidabilità, passione

- **La cultura aziendale si è consolidata su alcuni fattori di successo:**
 - Coinvolgimento attivo di tutta la comunità aziendale
 - Adozioni di pratiche, nel rispetto degli interessi legittimi di clienti, fornitori, dipendenti, azionisti, istituzioni e collettività
 - Consapevolezza di contribuire come media impresa alla crescita economica del territorio: un'impresa per le imprese
 - Partner dei nostri clienti per il loro sviluppo
 - Cultura della solidarietà: «**Obiettivo 10**» (abbiamo in adozione da anni 20 bambini di varie etnie)
 - Orientati al futuro



Le relazioni industriali

Da sempre orientate a:

- Ascolto reciproco nel rispetto dei ruoli e delle rispettive autonomie
- Minimizzare il conflitto, definendo regole chiare su rappresentanza e rappresentatività sindacale
- Prevenire il sorgere di problemi cogliendo i bisogni della popolazione aziendale, trasformandoli in accordi di prospettiva
- Definire comunemente strumenti indicatori di monitoraggio dei risultati, anche quelli di area «welfare»



Gli sviluppi nelle relazioni industriali

- Migliorare la performance del lavoro attraverso una maggiore polivalenza e un maggiore coinvolgimento delle persone nei processi lavorativi attraverso workshops e focus dedicati
- Coinvolgere i Rappresentanti dei Lavoratori nelle diverse sperimentazioni
- Il confronto Azienda e Rappresentanza del Lavoratori come centro di cambiamento
- Un piano di comunicazione interna con l'obiettivo di elevare l'attenzione delle persone sul tema del welfare partendo dal Management
- Il Management come agente di crescita delle competenze



Dalla politica retributiva aziendale al welfare aziendale

- Quello che ha alimentato il modello del welfare in Bologna è il patrimonio di valori che si sono coagulati intorno ad un progetto risalente agli anni '90
- Un importante heritage valoriale, culturale ed economico, che ha le sue radici in una comune riflessione tra azienda e sindacati circa l'importanza di fornire strumenti ed azioni atti a migliorare la vita dei dipendenti in azienda: infatti metà delle iniziative introdotte sono frutto di accordi sindacali
- Siamo partiti dall'assunto che le nostre retribuzioni si collocano mediamente nel quartile superiore rispetto alla media di mercato.
- Conseguentemente l'essere competitivi sul mercato del lavoro ci ha portato a valutare l'opportunità di introdurre nuovi strumenti alternativi che potessero soddisfare le aspettative dei dipendenti partendo dalla profilatura sociodemografica delle persone e del loro nucleo familiare

Perché Bolognafiere ha lavorato e sostenuto programmi volti al benessere della propria popolazione?

- Nuovo modo di concepire il sistema retributivo aziendale, contenendone i costi e favorendo un modello di «retribuzione indiretta»
- Migliore immagine aziendale
- Maggiore fidelizzazione
- Miglioramento del clima
- Minor stress
- Qualità delle relazioni



La nostra politica di worklife balance è parte integrante di un sistema retributivo che ha lo scopo di proporre soluzioni per favorire e facilitare il benessere lavorativo delle persone che operano all'interno della nostra organizzazione

- Progettare soluzioni per facilitare la 'vita' del dipendente soddisfacendo le aspettative che le persone riversano nel rapporto di lavoro e che vanno oltre la semplice componente monetaria
- Trovare soluzioni adeguate alle sue esigenze alle esigenze delle proprie persone coniugando clima aziendale, fidelizzazione ed incentivazione con innovazione e controllo dei costi
- Offrire servizi attraverso il cosiddetto 'Life Services', specialmente a quella categoria di lavoratori dove la perdita del potere di acquisto delle retribuzioni è più significativa

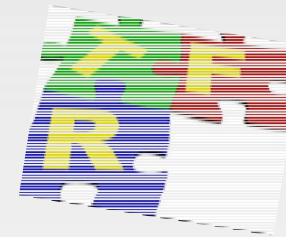
Come si estrinseca il 'Life Services' in BolognaFiere

- Orario contrattuale ridotto: tempo come valore per la persona e non denaro
- Gestione flessibile dell'orario di lavoro in entrata, in pausa pranzo, in uscita
- Banca delle ore per offrire maggiore possibilità di conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Turnazioni particolari
- Telelavoro
- Congedi parentali extra, retribuiti
- Assicurazione infortuni extraprofessionali
- Favorire la popolazione femminile (60%) nella conciliazione vita-lavoro
- Programma maternità che riconosce alle lavoratrici neo-mamme la possibilità di godere di un periodo di ferie continuato a partire dal termine di aspettativa



Come si estrinseca il 'Life Services' in BolognaFiere

- Sostegno al reddito attraverso la possibilità di accedere al TFR non solo per la casa, ma per altre tipologie di spesa per sé e per i propri famigliari; ristrutturazione di immobili, arredo della casa, acquisto autovettura, tasse universitarie, spese sostenute per assistenza a genitori non autosufficienti
- Biglietti ferroviari a prezzi agevolati
- Polizza sanitaria integrativa
- Agenzia di viaggio interna
- Attraverso la struttura 'PostFiera':
 - Organizzazione di viaggi
 - Organizzazione di feste
 - Organizzazione di tornei sportivi
 - Diverse tipologie di convenzioni



In sintesi i nostri obiettivi:

- Accrescere il benessere delle persone offrendo un supporto concreto al personale
- Contenere i costi della contrattazione aziendale aumentando il reddito del dipendente ed ottimizzando la contribuzione (TUIR art. 51 e art. 100)
- Contenere il turnover delle posizioni chiave
- Diminuire l'assenteismo
- Favorire il reclutamento delle posizioni aziendali
- Essere competitivi sul mercato del lavoro

