

Welfare aziendale

Elementi da valorizzare nella Dichiarazione Non Finanziaria (DNF)

Silvia Cornaglia, 3 ottobre 2018

Perché la DNF



- Adempimento normativo (Dlgs 254/2016 – Direttiva 2014/95/UE)
=> obbligo per le grandi aziende di rendicontare le politiche di welfare
- Strumento di comunicazione
- Generatore e veicolo di **senso**

La DNF come veicolo di «senso»

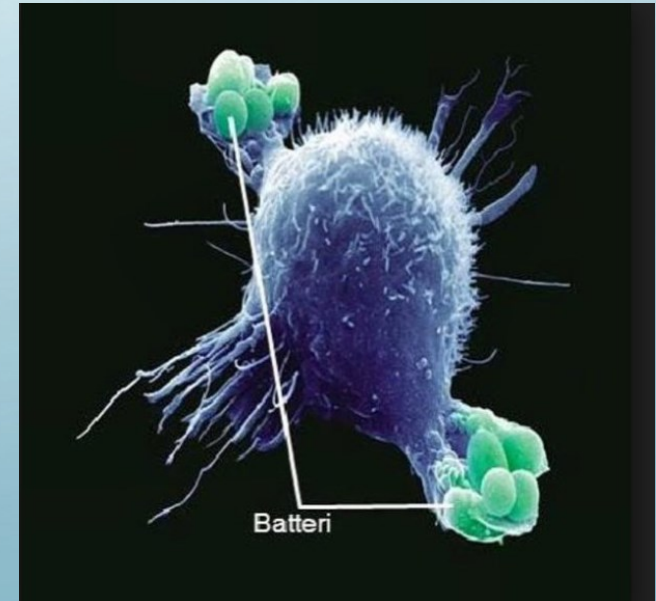
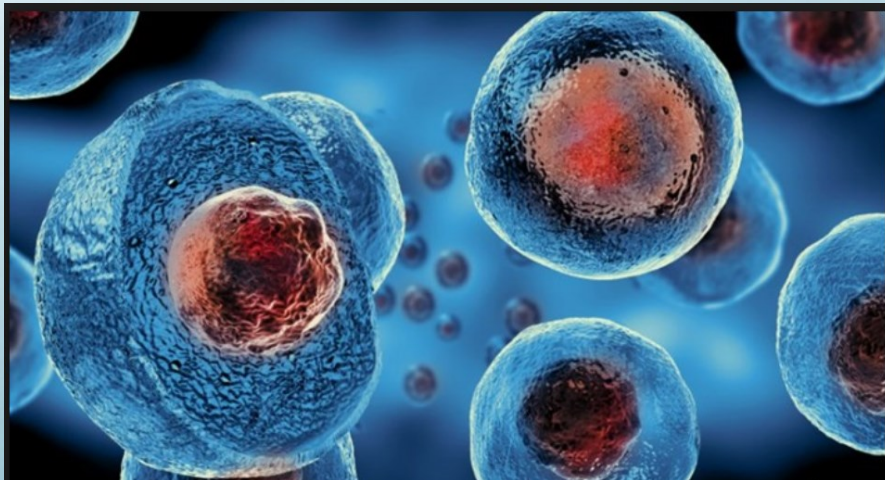


Negli aspetti riguardanti il welfare aziendale (e non solo):

- «ben stare» come condizione di longevità e di assolvimento di una responsabilità sociale;
- l'informazione alimenta circoli virtuosi: diffusione di *best practice*, confrontarsi per migliorare, generazione di fiducia.
- non solo documento, ma **percorso**, non solo adempimento, ma opportunità.

Organismo, informazione, degenerazione

- L'impresa come organismo vivente
- Le potenzialità distruttive del sistema immunitario
- Riprogrammare il sistema informativo



I contenuti della DNF secondo la norma



1. La **dichiarazione individuale di carattere non finanziario**, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta, copre i temi ambientali, **sociali, attinenti al personale**, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa.

I contenuti della DNF secondo la norma



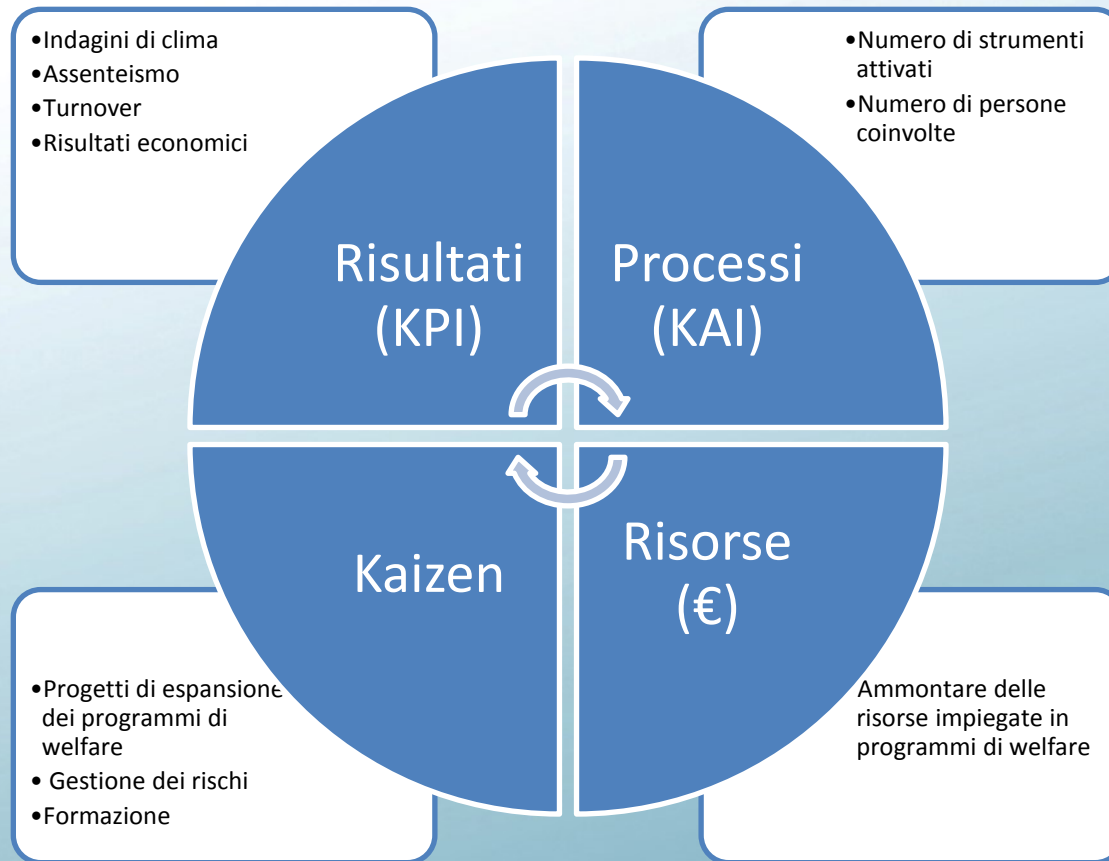
- a) il **modello aziendale** di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa;
- b) le **politiche praticate dall'impresa**, i risultati conseguiti tramite di esse ed i relativi indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario;
- c) i principali **rischi**, generati o subiti, connessi ai suddetti temi;

Principali informazioni



- Numero di dipendenti e composizione per genere, età, provenienza. retribuzione (informazioni sulla diversità).
- Dati sulla sicurezza (infortuni, *near miss*).
- Descrizione (anche quantitativa) delle politiche e dei progetti di welfare
- Attività formative

Proposta per una struttura logica della DNF



Esempi di rendicontazione del welfare aziendale



Granarolo: l'impegno per il benessere dei collaboratori

«Il welfare aziendale è una parte del *total reward* non monetario, rivolto al benessere personale dei collaboratori aziendali e delle loro famiglie. Per queste ragioni il Gruppo Granarolo è sempre più stimolato ad individuare strategie di promozione del benessere e a elaborare **modelli di conciliazione famiglia-lavoro** in ambito aziendale attraverso un'organizzazione sempre più orientata alle reali esigenze dei dipendenti ed in armonia e sinergia con i servizi offerti dal territorio».

Esempi di rendicontazione del welfare aziendale



Emilbanca: l'attenzione al benessere dei collaboratori

- forme di previdenza e di assistenza sanitaria integrativa
- coperture assicurative contro il rischio di morte o invalidità permanente da infortunio professionale/extraprofessionale e rischio di morte da malattia;
- condizioni di favore su spese e commissioni bancarie, sui finanziamenti per l'acquisto della casa e sugli affidamenti (in linea con le migliori condizioni di mercato);
- liberalità in occasione di eventi significativi come matrimoni, nascite, adozioni e lauree;
- borse di studio per i dipendenti stessi studenti e per i figli studenti.

Esempi di rendicontazione del welfare aziendale



Gruppo Hera: Le basi e le leve organizzative - Persone

Obiettivi

Risultati

Target futuri

avevamo detto di fare...

abbiamo fatto...

faremo

Lavoratori

Continuare a promuovere HeraSolidale e progettare l'edizione 2018-19.



64 mila euro donati dai lavoratori alle 11 Onlus del territorio nel 2016-2017. Progettata la terza edizione 2018-2019.

Nuova edizione di HeraSolidale a favore di Onlus che contribuiscono all'Agenda Onu 2030.

Esempi di rendicontazione del welfare aziendale



Gruppo Hera: Le basi e le leve organizzative - Persone

Diversità e welfare

Continuare a promuovere Hextra e aumentarne dell'80% nel 2017 la quota per i dipendenti.

ETM

+80% la quota a disposizione dei dipendenti (360 euro utilizzabili in cinque aree di welfare).
Il 98% dei lavoratori ha fruito della quota Hextra.

Continuare a promuovere Hextra e incrementare del 7% la "quota welfare".

ETM

Digitalizzazione e smart working: attuare il piano di change management emerso dall'indagine Her@futura (2017); valutare i risultati dei 6 progetti di smartworking avviati nel 2017 e programmarne l'estensione.

ETM

Sottoscrivere accordi per favorire sistemi di solidarietà tra dipendenti, con la cessione a titolo gratuito di permessi e ferie e la promozione della conciliazione vita-lavoro. ETM

Continuare a ottimizzare il tempo di lavoro, con processi interni digitalizzati e innovativi. Indagine per definire nuove azioni.

ETM

Sei progetti di smartworking hanno coinvolto 375 persone. Realizzata un'indagine sulla propensione digitale dei lavoratori (Her@futura).

Esempi di rendicontazione del welfare aziendale



Gruppo Hera: Le basi e le leve organizzative - Persone

Formazione e sviluppo

Diffondere il nuovo modello di leadership del Gruppo Hera.

ⓔ Ⓣ Ⓜ

12 sessioni formative hanno coinvolto 600 dipendenti in incontri per il nuovo modello di Leadership del Gruppo.

Proseguire con HerAcademy: garantire 24 ore medie pro capite di formazione.

ⓔ Ⓣ Ⓜ

Nel 2017 sono state erogate 28,6 ore medie pro capite di formazione.

Salute e sicurezza

Prevenzione degli infortuni:
- 18,9 indice di frequenza 2017 (-6% media ultimo triennio); ⓔ Ⓣ Ⓜ
- nuove azioni di formazione e sensibilizzazione, anche sulla sicurezza stradale. ⓔ

Prevenzione degli infortuni:
- 17,1 indice di frequenza degli infortuni nel 2017 (-14% rispetto al 2014-2016);
- 46 attività di formazione a Imola, hanno coinvolto circa 850 lavoratori per un totale di 5.388 ore di attività.

Proseguire le attività formative anche in ambito HerAcademy: garantire 25 ore medie pro capite di formazione nel 2018.

ⓔ Ⓣ Ⓜ

Prevenzione degli infortuni: indice di frequenza 17,9 nel 2018 (-2% rispetto alla media del triennio 2015-2017).

ⓔ Ⓣ Ⓜ

Esempi di rendicontazione del welfare aziendale



Benchmark

Personale femminile sopra la media del settore

La percentuale del personale femminile in Hera aumenta al 24,3% nel 2017, ed è sopra la media nazionale nel settore (15,9%). Rispetto alle cinque multiutility analizzate da Utilitatis, Hera ha la più alta percentuale di donne dirigenti e quadro (28% Hera contro il 25% della media delle cinque principali multiutility).

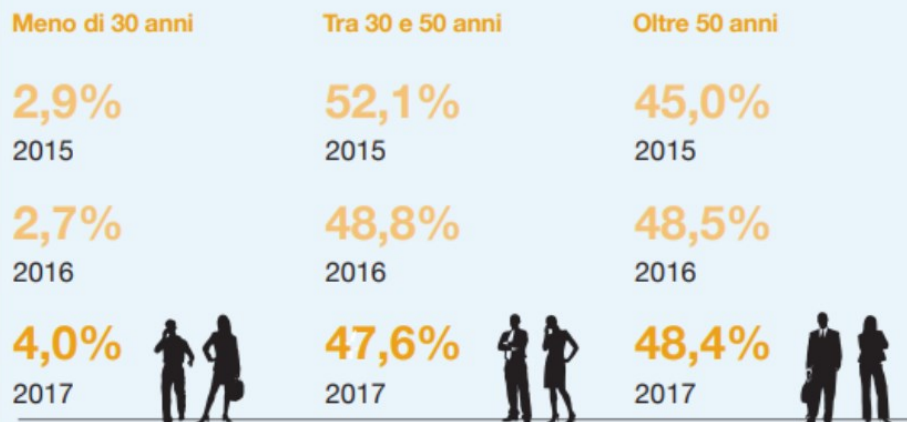


Dati Eurostat 2014, rilevazione quadriennale.

Welfare: assegnata la quota flessibile di 360 euro

48% del personale con più di 50 anni

Sono 4.285 i lavoratori con oltre 50 anni di età: di questi 448 hanno oltre 60 anni di età. La quota degli over 50 è in crescita rispetto al 2016 (+5%) e conferma il trend in costante aumento degli ultimi tre anni.



31% le donne nei ruoli di responsabilità

La presenza di donne è stabile nei ruoli direttivi del Gruppo (dirigenti, quadri e impiegati direttivi): nel 2017 è stata raggiunta la soglia del 31,3% (era 30,9% nel 2016). Nel 2017 sono state accolte tutte le 12 richieste di lavoro part-time post congedo di maternità.

%	2015	2016	2017
Dirigenti	18,5%	19,9%	18,8%
Quadri	29,2%	30,3%	30,7%
Totale dirigenti e quadri	26,9%	28,0%	28,0%
Impiegati direttivi	32,0%	32,3%	32,9%

Esempi di rendicontazione del welfare aziendale



sicurazione e previdenza, sostegno all'istruzione, servizi alla persona, benessere e sostegno al reddito, HeraSolidale.



360 euro

quota welfare flessibile



8.569

iscritti, pari al 98% della popolazione potenziale



3,3 milioni di euro

fruits dai dipendenti

91%

di soddisfazione complessiva sulla proposta Hextra



Categorie protette: il valore dell'inclusione lavorativa

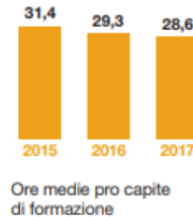
Sono 379 le persone tutelate dalla legge 68/1999 inserite nel circuito produttivo del Gruppo, che rispetta gli obblighi normativi in tutti gli ambiti provinciali. Tra queste, 316 sono presenti ai sensi dell'art. 3 della legge 68/1999. In totale, le persone che rientrano nelle categorie protette sono 140 operai, 234 impiegati e cinque dirigenti/quadri.

Numero	2015	2016	2017
Persone appartenenti alle categorie previste dalla legge 68/1999	400	387	379

Esempi di rendicontazione del welfare aziendale



Formazione e sviluppo



97,9%

dei lavoratori coinvolti in attività formative

66.741

ore di formazione per qualità, sicurezza e ambiente

A livello di Gruppo sono **237.588** (circa 29 ore medie pro capite) **le ore di formazione** complessivamente erogate: il 52% di queste sono state realizzate attraverso docenza interna. Questo incremento è dovuto principalmente alla realizzazione di attività formative straordinarie: nuovo modello di leadership, smart working, piani di change management diffusi, training on the job e il progetto tariffa puntuale.

Tra le **principali attività** e ambiti di formazione:

- tecnico-operativo (87.168 ore), con ulteriore continuità sul filone scuola dei mestieri;
- qualità, sicurezza e ambiente (66.741 ore), in particolare per l'accordo Stato-Regioni sui percorsi formativi e su salute e sicurezza;
- valori etici e cultura d'impresa (24.587 ore, +36% rispetto al 2016), con gli incontri annuali di Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, il progetto Passaparola, le iniziative di diffusione

I lavoratori coinvolti in almeno un evento di formazione sono il 97,9%: il risultato è motivato dalla realizzazione di iniziative capillari e diffuse tra cui si evidenziano le attività formative straordinarie sopra citate.

Benchmark

Formazione Hera al top tra le aziende utility

Hera si colloca al secondo posto tra le sei principali aziende multiutility considerate in un'analisi di Utilitatis che confronta le principali utility italiane per quanto riguarda le ore pro capite di formazione erogate ai lavoratori: il valore di Hera per il 2016 è di 29,3 ore, il 30% in più rispetto alla media delle sei multiutility che è di 22,5; Hera si posiziona al secondo posto.

Attività formative per circa il 98% dei lavoratori

Le aree tecnico-operativa e in materia di Qsa e responsabilità sociale sono il 65% del totale di 237.588 ore erogate nel 2017: aumentano le attività su valori etici e cultura d'impresa, ambito tecnico-operativa e area commerciale e mercato.

