

Capitolo 11

Redimec: soluzioni per i genitori nel welfare che nasce 'dal basso'

A testimonianza che il welfare aziendale e l'attenzione nei confronti della genitorialità non sono temi riservati alle grandi aziende, c'è il caso di Redimec, realtà italiana che si occupa di manualistica tecnica a norme CE per macchine e impianti industriali. Un'azienda molto giovane, nata a gennaio 1996 per volontà di Giampaolo Campisi e Stefano Restelli, che oggi ha sede a Settimo Milanese, nello sterminato hinterland che circonda Milano.

Siamo nella zona industriale della città: tra i vari capannoni delle più diverse aziende, spunta l'edificio di Redimec, ultimo capitolo di una storia iniziata in casa di uno dei due fondatori che collaboravano alla realizzazione di un manuale d'uso e manutenzione da sviluppare con l'ausilio di tecnologie informatiche. Dai 16 metri quadrati di 22 anni fa, nel 2018 l'azienda si sviluppa su oltre 550 metri quadrati, fattura quasi 900mila euro e ha 15 dipendenti, che si sommano ad altrettanti collaboratori, per un totale di circa 30 persone impiegate a diverso titolo.

Nonostante le dimensioni dell'impresa, Redimec ha da sempre grande attenzione per le sue persone, per la stragrande maggioranza donne (circa il 98%). "Il volto di un'impresa è il volto delle persone che vi lavorano", è stato scritto nel company profile dell'azienda. "Non dimentichiamo che qualsiasi organizzazione cresce e si sviluppa grazie alle relazioni tra le persone, sia quelle che operano al suo interno sia quelle con cui entra in relazione. Per noi porre al centro delle strategie il tema della valorizzazione delle persone significa credere nell'importanza del capitale umano. Ogni persona che lavora ha un proprio progetto di vita e propri bisogni che trovano nell'impresa uno dei possibili ambiti dove realizzarsi".

Proprio l'attenzione nei confronti del personale si concretizza in un piano di servizi welfare che ha circa due anni: il progetto è stato realizzato dall'azienda in maniera autonoma, senza affidarsi a provider del settore.

D'altra parte, già nel Dna di Redimec c'è la scelta di essere un'impresa socialmente responsabile non solo verso l'ambiente, ma anche per il rispetto dei diritti umani, nella "convinzione di ottenere dei risultati che possano arrecare benefici e vantaggi a se stessa e al contesto in cui opera". "La nostra responsabilità sociale d'impresa punta sulla valorizzazione delle risorse umane. Nell'estendere il coinvolgimento oltre alla sfera prettamente lavorativa, il dipendente non viene considerato solamente come forza lavoro, ma anche come persona, con tutto quello che conseguentemente comporta".

Welfare territoriale ed etico

A seguire gli aspetti legati al welfare aziendale in Redimec è una sola persona, l'addetta alle paghe e contributi, coadiuvata da uno studio esterno. È lo stesso Restelli a spiegarne lo sviluppo. "Circa quattro anni fa siamo stati invitati dalla ASL (ora ATS, ndr) a partecipare a un bando in qualità di partner privati per sviluppare un progetto di welfare aziendale territoriale per il periodo 2014-16". Il progetto infatti prevedeva la collaborazione fianco a fianco del settore pubblico e di quello privato. Redimec è stata l'unica PMI coinvolta ed è diventata partner di Sercop, azienda speciale per la gestione dei servizi sociali, creata dai nove Comuni del Rhodense tra cui Settimo Milanese. "Grazie a questa collaborazione è stato sviluppato un progetto, finanziato da Regione Lombardia con risorse *ad hoc* attraverso ASL Milano 1, volto alla conciliazione dei tempi professionali con i tempi della sfera familiare dei lavoratori" (all'interno dei Piani territoriali per la conciliazione descritti nel Capitolo 7, ndr).

Il progetto – poi denominato "Più tempo per te – +TxT" – ha permesso a tutti i dipendenti di Redimec di usufruire gratuitamente (grazie al cofinanziamento pubblico e della stessa azienda)

di servizi di stireria, lavanderia, pulizia e baby-sitting. Proprio per aiutare le persone a conciliare i tempi di lavoro con quelli della vita privata, è stato promosso il servizio di baby-parking aziendale nel periodo di apertura dell'azienda, ampliato anche durante il periodo pasquale, proprio per sostenere i genitori nella gestione dei figli senza doversi affidare a baby-sitter private. Lo stesso progetto è stato anche proposto per l'estate. Si è però trattato di un progetto concluso, anche perché nel frattempo le esigenze delle persone di Redimec sono cambiate. "I figli sono cresciuti e sono di conseguenza evolute anche le loro necessità e quindi quelle dei genitori".

Progetto sviluppato senza aiuti esterni

L'esperienza con Sercop ha stimolato l'interesse dell'azienda per i temi legati al welfare aziendale, tanto da arrivare a sottoscrivere un accordo di secondo livello per attivare nuove soluzioni di benessere. "È stato un percorso lungo, perché abbiamo scelto di non appoggiarci a una piattaforma esterna", ricorda Restelli. Perché questa scelta? "Preferisco devolvere ai dipendenti la quota riservata ai player di welfare e quindi ho deciso di gestire in autonomia l'implementazione del piano".

A seguire Redimec è stata l'Associazione Irene – acronimo di Iniziative Ricerche Esperienze per una Nuova Europa – un'organizzazione senza fini di lucro impegnata nella promozione delle politiche sociali dell'Unione europea e, in particolare, nel raggiungimento degli obiettivi nel campo della non discriminazione e delle pari opportunità. Così da marzo-aprile 2017 è partito il contratto di secondo livello che si affianca al welfare on top riconosciuto dall'azienda: il Premio di risultato (Pdr) è uguale per tutti (300 euro) e va a integrare l'assicurazione ("che va ben al di là della copertura degli infortuni sul lavoro") del valore di 200 euro e i circa 150 euro messi a disposizione delle persone ogni anno per alcuni servizi di welfare, come quello della lavanderia. "Siamo stati la prima azienda a sottoscrivere l'accordo territoriale e i risultati sono positivi, perché grazie al welfare il turn over diminuisce e aumenta la fidelizzazione", ragiona l'imprenditore.

La collaborazione con i sindacati

Per la firma del contratto di secondo livello e la conseguente possibilità di convertire il Pdr in servizi di welfare è stato necessario il confronto con i sindacati, ma per Redimec non è stato affatto un problema. Anzi, è stata un'ulteriore occasione per sensibilizzare le persone sui servizi messi a disposizione dall'azienda. Anche per entrare in Sercop era già stato aperto il dialogo con i sindacati, perché "tutte le realtà avessero la possibilità di conoscere i dettagli del piano di welfare e potessero percepirne l'importanza". Forte di questa esperienza, Redimec si è seduta al tavolo con le sigle sindacali e ha anche ospitato in azienda un rappresentante sindacale. "Una sigla sindacale ha voluto entrare in azienda per poter parlare con i dipendenti e capire quindi se fossero d'accordo con la possibilità di convertire il Pdr in servizi di welfare. Questo è stato un passaggio decisivo, perché anche il sindacato ha un ruolo importante nel far comprendere alle persone che non c'è solo la retribuzione monetaria".

Applicando il Ccnl Metalmeccanici Artigianato, Redimec non rientra nelle aziende 'obbligate' a offrire servizi di welfare (è il caso invece di chi applica il Ccnl Metalmeccanici; Orafi, Argentieri e Gioiellieri; Telecomunicazione; Pubblici esercizi), ma il contratto di categoria prevede la possibilità di accedere al fondo per la sanità. "Anche grazie ai sindacati siamo riusciti a far conoscere questa possibilità".

Quasi seguendo le procedure di implementazione del piano di welfare previste da un provider, prima di scegliere i servizi da inserire nell'offerta, l'azienda ha chiesto alle proprie persone di che cosa avessero più bisogno. E la stessa procedura è stata seguita anche per il welfare on top, da cui sono emerse le necessità legate alla genitorialità.

Centrale è stata dunque la strategia comunicativa del piano, alla cui stesura hanno partecipato tutte le persone: "Abbiamo organizzato numerose riunioni, ma promuoviamo anche il passaparola tra colleghi".

Grazie alla sottoscrizione dell'accordo di secondo livello e alle misure di conciliazione vita-lavoro inserite, Redimec ha avuto la

possibilità di presentare richiesta all'Inps per ottenere gli sgravi contributivi per il 2018, come previsto dal Decreto del 12 settembre 2017 (per maggiori informazioni sulla misura si rimanda al Capitolo 1, *ndr*). E a inizio 2019 l'Inps ha dato notizia all'azienda di poter accedere allo sgravio.

Il sostegno alla genitorialità

Per quanto riguarda la genitorialità (in azienda ci sono circa 10 mamme), Redimec ha scelto di adottare l'orario flessibile sia in uscita sia in entrata. Questo, a detta di molte persone, consente di non 'restare nella vita privata' con il pensiero, ma di poter svolgere gli impegni extra lavoro con serenità e poi potersi concentrare sull'attività lavorativa quotidiana.

Come già anticipato, nel recente passato è stato istituito il baby-parking ed è stato riproposto in più occasioni e dall'azienda fanno sapere che non è escluso si possa riattivare in futuro, magari con una proposta più legata alle necessità degli adolescenti che non dei bambini.

Tra i servizi di welfare utilizzabili attraverso la conversione del Pdr ci sono invece i buoni per il pagamento della mensa scolastica, l'acquisto dei libri, il pagamento delle cure e il servizio di baby-sitting.

Proprio i servizi legati alla genitorialità sono al centro dell'attenzione dell'azienda, che punta su questi – oltre all'area della cura della persona e alle soluzioni 'salva-tempo' – per aumentare il tasso di conversione del Pdr che ha da poco compiuto un anno e i risultati devono ancora essere 'analizzati' (diverso è il caso del welfare on top, il cui tasso di adesione è del 100%).