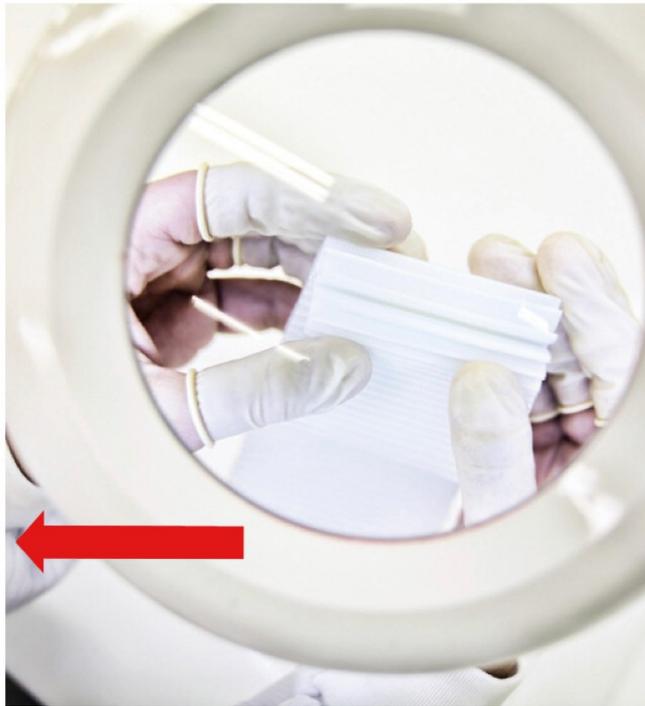


Il confronto

Il gradimento del sindacato «Metodo stimolante e serio»

Le idee attinte dai dipendenti: un metodo apprezzato dai sindacati. Che in questi anni hanno sviluppato un confronto importante con Saati. Un confronto che ha pagato portando a risultati concreti. Ci sono i temi chiave come le stabilizzazioni e l'aggiornamento, la valorizzazione professionale. Ma è proprio l'impostazione che viene rimarcata. «Così si fanno emergere dal basso - sottolinea Dorian Battistin, Filctem Cgil Como - i progetti, finalizzati a una serie di innovazioni. Un metodo interessante e serio, ovviamente sotto monitoraggio sindacale». Insomma, per un'impresa che è alfiere dell'innovazione, questa non può che passare dai collaboratori: «L'azienda dà valore alla persona. Anche se il primo dato importante è quello originario ancora: con il datore di lavoro che ha scelto di managerizzare l'azienda, come fa un imprenditore illuminato». Altro dato l'imponente contrattazione, anche in anticipo sul terreno nazionale, più avanza-

to. «C'è poi l'aspetto dello sviluppo della professionalità - rileva Battistin - con un accordo importante che determina i criteri. E in base a ciò le persone ottengono indennità e miglioramenti economici. Si tiene conto della crescita professionale dei lavoratori». Senza dimenticare gli altri punti fondanti. C'è la quattordicesima, come un premio di produzione, sopra i mille euro. Il confronto e la contrattazione avvengono su tutti i temi: dal salario a come si sta in azienda. E cruciale l'accordo sulla stabilizzazione, per cui si decidono le sue percentuali per fine anno verso i tempi determinati. Una visione positiva, quella evidenziata dalla Femca Cisl dei Lagni con Carlotta Schirripa. «Saati è un'azienda più unica che rara, in questa impostazione di far nascere le idee - sottolinea - Del resto è peculiare anche come categoria, perché è tessile come pure chimico-farmaceutica. Ha a cuore la professionalità e fa crescere i lavoratori».



Il profilo



Saati, l'azienda diventa più smart Grazie ai progetti dei dipendenti

Il modello. Realtà in crescita anche per il coinvolgimento del personale nei processi decisionali. Orario flessibile: test con 40 persone. E chi fa bene riceve omaggi e un formale ringraziamento

APIANO GENTILE
MARILENA LUALDI

Un'azienda che cresce e assume, certo, un tessile tecnico che sta vivendo una fase di successo importante: ma tutto questo è (sempre più) possibile per il rapporto con i dipendenti, coinvolti nei processi decisionali. E con i sindacati. Alla Saati il personale è ascoltato e porta idee ed energie. Con un'attenzione anche ai meccanismi di valorizzazione e di crescita professionale. Un processo, portato avanti nelle sedi italiane con circa 450 persone, ma che dialoga con il resto del mondo dove si realizzano i prodotti (tra cui i filtri per gli smartphone).

Negli ultimi tre anni sono state effettuate 126 assunzioni. Si sta migliorando via via la selezione. Si mira a sostituire nel modo più efficace le figure in uscita, mantenendo il senso di appartenenza che è molto forte. Il percorso formativo, step by step, è un programma che in sei mesi prima di tutto familiarizza con il contesto aziendale, non solo il luogo specifico dove si lavorerà.

Il progetto simbolo

Ma c'è un progetto che ha marcato una svolta. Si chiama «Costruire il futuro» e lo spiega Maria Chiara Barabino, global human resources director. Ed è servito ad attivare le idee e le

prospettive dei collaboratori.

L'idea di fondo è che chi lavora in azienda, può essere prezioso nel portare innovazione. Di ogni tipo. Può aiutare a dare risposte organizzative nuove e pure al mercato. Insomma far andare ancora meglio l'impresa. «Ventiquattro persone divise in sei gruppi - spiega Barabino - e ciascuno chiamato a portare una proposta di miglioramento per l'azienda, dalle tematiche interne a quelle esterne. Ciascuno presenta la propria idea e i gruppi si votano reciprocamente: viene chiesto un atto di onestà e di valorizzazione. Nei mesi successivi si sono dati da fare poi per coinvolgere e individuare le risorse». Tre progetti sono stati scelti, ma in realtà Saati non ne ha lasciato indietro nessuno.

Il messaggio principale è preciso: «Le decisioni non si prendono in un gruppo ristretto, vogliamo sentire le voci di chi è in azienda quotidianamente, portatore, anche per motivi generazionali, di differenti visioni. Così ad esempio è stato implementato lo smart working». Ancora è una sperimentazione, su base individuale, non si è ancora arrivati a un accordo sindacale su questa materia. Su 120 potenziali dipendenti da coinvolgere, lo stanno affrontando in 40.

C'era poi una proposta sul project management, più organizzativo. E «Saati talks», un'iniziativa di comunicazione interna particolare.

«Costruire il futuro» arriva all'edizione numero due, in cui coinvolge l'estero.

Ascoltare e parlare

Ma tornando a «Saati talks» l'azienda comunica appunto e un gruppo di colleghi è coinvolto nel progetto a livello mondo: si è avvertita la necessità di avere una comprensione più regolare e approfondita. «In Italia - racconta Barabino - il manager presenta una fotografia di com'è finito l'anno, di come sarà il prossimo, cosa ci aspettiamo dalle persone e un approfondimento specifico per reparto. La comunicazione è garantita con Intranet, oggi più usata negli uffici che nei reparti produttivi». Si sta cercando di lavorare su questo fronte, ad esempio mandando una mail che annuncia nuovi contenuti e invita a consultarli. A fine settimana si invia un recap, affisso anche in bacheca per chi del digitale proprio non ne vuole sapere.

Questa apertura dell'azienda non può non passare dal confronto con i sindacati. Sulle stabilizzazioni, sull'aggiornamento. E sul welfare, che tre anni fa ha visto un investimento da parte della società perché le persone possano decidere come muoversi attraverso una piattaforma. «Abbiamo concordato con i rappresentanti sindacali spiega

La scheda

**Fatturato di 170 milioni
95% di export**



Alberto Novarese, presidente

Un'azienda familiare e un gruppo multinazionale (con profonde radici italiane). Non è un contrasto, ma il volto di Saati. Nata nel 1935 ad Appiano Gentile, esporta per il 95% e ha un fatturato superiore ai 170 milioni. Alberto Novarese è il presidente della società, amministratore delegato Antoine Mangogna. Oggi sono circa 450 i dipendenti in Italia, si supera quota 900 nel mondo. L'età media nelle unità produttive del nostro Paese è di 44 anni. Il 60% ha più di 40 anni, il 40% è in Saati per un periodo fino ai cinque anni.

Negli ultimi anni è stato inserito il 40% di forza nuova (126 le assunzioni nel triennio, contro 87 cessazioni), che non sono soltanto giovani. Oggi il 16% dei dipendenti soltanto ha meno di trent'anni. L'organizzazione è fondamentale, sottolinea Maria Chiara Barabino, tanto più la flessibilità richiesta da diversi mercati, a partire da quello cruciale della consumer electronics. Un esempio? La chiusura classica del mese di agosto è stata «salvata» dallo scorso 2018. I giovani che entrano, vengono accompagnati da persone già in azienda. Uno degli obiettivi di Saati è ridurre sempre più questo periodo di affiancamento, perché il mercato incalza. E allora, ecco che si è investito sul meccanismo di selezione.

«Si sono infatti introdotte batterie di test che ci aiutano a capire la propensione delle persone verso certe abilità che il reparto produttivo può chiedere - spiega Maria Chiara Barabino - Se per un periodo prolungato devo mantenere la mia attenzione vigile su possibili difettosità da intercettare, devo avere una capacità di sostenerla nel tempo sufficientemente consolidata». Intanto gli studenti dell'Università della Svizzera italiana hanno svolto un project work sul tema generazionale.

ancora Barabino - che le persone potessero decidere di convertire in parte o tutto il premio della produttività in welfare. Il risultato? Il 25% di adesioni al welfare, sempre più negli uffici che nella produzione. Quest'ultima si conferma più scettica. Qui molti scelgono comunque il denaro, pur tassato. Invece tra chi opera l'altra scelta, vince il leisure: eventi, regali, ordini su Amazon. Poi spese scolastiche per chi ha figli e integrazione alla pensione.

Lettera a casa

Ma il cammino per un'azienda dove si sia protagonisti e si stia sempre meglio, prosegue. Un esempio è il lavorare sul dire grazie. Rimarcare quando si è fatto bene, magari con sacrificio. Passa da omaggi, cene, ma anche da una lettera.

Si può capitare a una famiglia di ricevere a casa un messaggio personalizzato dei vertici in cui si ringrazia perché magari in giorni di produzione particolare, come nei weekend, il lavoratore è rimasto in azienda, sacrificando gli impegni a casa.

La filosofia è chiara: «Se le persone sono contente, l'azienda andrà meglio. Un beneficio che è anche misurabile».

E a proposito di famiglia, sabato primo giugno per la prima volta verrà organizzata l'iniziativa degli stabilimenti aperti. Tra l'altro, da settembre Saati ha ripristinato una vecchia abitudine: a parità di bravura nelle selezioni, si privilegia il figlio di un lavoratore. Ha ripertato i valori dell'azienda, li porterà avanti.

Iniziativa destinata a crescere. Lo staff delle risorse umane è impegnato a garantire la presenza negli stabilimenti per sostenere il dialogo tra responsabili e collaboratori, chiarire le aspettative, dare riscontro puntuale. Sempre con un occhio rivolto al premio della professionalità: con elementi concreti e condivisi per far passare di livello chi lo merita.