

Reagire prontamente all'imprevisto della crisi sanitaria, introducendo nuove pratiche nella gestione dell'azienda e del personale, ottenendo un riscontro estremamente positivo dai propri dipendenti, questo quanto successo alla FIAMM Energy Technology.

La sede centrale di Montecchio Maggiore e gli stabilimenti produttivi con personale che poteva lavorare da casa, si sono sin da subito attivati nei primi giorni di emergenza, anticipando in alcuni casi le misure anti-contagio successivamente impartite dalle autorità competenti. Prima del completo lock down, ha massimizzato la modalità di lavoro da remoto e in un paio di settimane ha reso possibile, anche ai lavoratori che non erano dotati di computer portatili e telefoni cellulari, di poter operare da casa. La sede centrale è stata chiusa quasi completamente e per tutto il periodo dell'emergenza, messaggi di incoraggiamento sono stati inviati a tutto il personale aziendale dal CEO, Owa Fujio.

Il risultato di questo nuovo modello di lavoro è stato prontamente monitorato dopo qualche settimana grazie ad un questionario inviato ai dipendenti e i riscontri ottenuti sono stati molto positivi.

Nonostante la celerità con cui è stato disposto lo smart working, **oltre il 90% ha risposto di avere ricevuto sia gli strumenti hardware che software per riuscire a svolgere il lavoro in maniera corretta e proficua**, a testimonianza dell'eccezionale lavoro svolto nei primi giorni di emergenza dai dipartimenti IT, dei Servizi generali, con il contributo delle Risorse Umane, che hanno colmato eventuali gap infrastrutturali.

Oltre l'80% delle persone ritiene che questa esperienza di incentivazione dell'attività in home office abbia permesso di gestire in modo soddisfacente la vita lavorativa con quella privata. Il dato più positivo che emerge dalle risposte è quello relazionale e di collaborazione che contraddistingue la cultura di FIAMM e l'approccio del suo management: **il personale intervistato ha ammesso di interagire anche da remoto quotidianamente con i colleghi (88%) e con il proprio responsabile (62%). Ben il 97% ha dichiarato di ricevere supporto dai colleghi in caso di bisogno.**

Molto positivo anche il dato di chiarezza degli obiettivi e delle attività da svolgere e solo una minoranza si è sentita isolata dal resto dell'azienda.

Tenendo in considerazione che gli effetti di questa emergenza possano manifestarsi a distanza di qualche mese dal momento di massima allerta, l'azienda ha messo a disposizione, proprio in questa fase 2 fino ai primi mesi dell'autunno, un servizio di sostegno psicologico a chi ne avesse necessità.

*“Abbiamo voluto avere un immediato feedback da parte del nostro personale sulle misure straordinarie introdotte in questo periodo di emergenza – ha commentato la neodirettrice delle Risorse Umane del Gruppo FIAMM Energy Technology, **Penelope Ferri**. Gli input da parte dei dipendenti e i risultati sono stati stimolanti per noi ed estremamente incoraggianti. Crediamo che, se ben organizzato, lo smart working sia una risorsa strutturale importante che nel prossimo futuro potrà portare, se ben gestito, risultati positivi sia nella produttività che nel bilanciamento della vita privata di ciascun dipendente”.*

Fra le principali azioni intraprese è opportuno citare, la revisione dei turni di lavoro di lavoro in maniera da scaglionare l'ingresso e l'uscita del personale, l'implementazione all'ingresso dei siti del controllo della temperatura corporea, l'informazione e formazione ai dipendenti circa i comportamenti e le misure igieniche da adottare, il ricorso alla cassa integrazione ed all'utilizzo delle ferie pregresse. Prima dell'inizio della fase 2 si è poi provveduto a sanificare i locali così come previsto dalla circolare del 22/2/2020. Sono state inoltre monitorate le filiali estere, istituiti protocolli restrittivi sulle misure anti-contagio e predisposta una reportistica per la gestione immediata di situazioni di emergenza. I medici competenti hanno inoltre preparato un questionario ad integrazione e completamento della cartella sanitaria e di rischio 2020, inviandolo a tutti i dipendenti. Tale documento è stato successivamente utilizzato per individuare i possibili casi iper-suscettibili.

© riproduzione riservata pubblicato il 7 / 07 / 2020