

Argomento: Exprivia: si parla di noi

I «PREMI» DI RISULTATO IN WELFARE LA RIVOLUZIONE DI EXPRIVIA

Il presidente e ad della società illustra il contratto di secondo livello: «Il benessere dei nostri addetti è strategico» **Exprivia**, società pugliese del gruppo **Exprivia-Italtel**, ha stipulato con i sindacati il primo contratto integrativo di secondo livello che prevede tra l' altro l' introduzione del «premio di risultato» e una migliore «work life balance» per i dipendenti. L' accordo interessa tutti i 1.700 lavoratori dipendenti diretti della società ed ha trovato il gradimento del 90% degli addetti che si sono espressi con un referendum. Tra le misure, in vigore fino al 31 dicembre 2020, come detto spicca il «premio di risultato» che è, come spiega **Domenico Favuzzi**, presidente e amministratore delegato di **Exprivia**, «subordinato al raggiungimento di determinati indicatori di redditività aziendale, per un importo pro-capite fino ad 800 euro annui - incrementabile negli anni successivi al primo - convertibili, a scelta del lavoratore, in servizi di welfare e in azioni della società». L' intesa prevede anche un incremento della flessibilità dell' orario di lavoro, in ingresso e in uscita, e aumento della durata della pausa pranzo per favorire il contemperamento degli impegni professionali con le esigenze personali che si aggiunge allo smart working già operativo. Presidente Favuzzi, **Exprivia** ha approvato il primo contratto integrativo di secondo livello: premio di risultato, flessibilità dell' orario, formazione continua. Un successo? «Certamente l' esito del referendum che ha coinvolto i 1700 dipendenti costituisce un attestato di gradimento emblematico dell' accordo; il numero elevatissimo dei votanti e la percentuale raggiunta dal "sì" ci dà consapevolezza di aver intrapreso la strada giusta. L' accordo, il cui elemento cardine risulta sicuramente il "premio di risultato" vincolato al raggiungimento degli obiettivi aziendali inseriti nel piano industriale presentato lo scorso luglio, ha



valenza triennale con scadenza prevista il 31 dicembre 2020. A livello normativo, infatti, il contratto è entrato in vigore dal 1 gennaio 2019, ma l' erogazione del premio avverrà sulla base dei risultati conseguiti nel 2018. L' esito positivo del referendum conferma l' impegno comune a far fronte alle sfide che abbiamo davanti sia dal punto di vista collettivo che da quello umano e professionale». Come si articola il premio di risultato? È vero che può essere convertito in servizi di welfare? «Il "premio di risultato" è subordinato al raggiungimento di determinati indicatori di produttività e redditività per un importo di 615 euro annui pro-capite direttamente in busta paga. L' importo è estendibile a 800 euro se il dipendente sceglie di convertire il premio in azioni quotate aziendali o servizi di welfare, come rimborsi dei libri di testo per i figli, delle rette di asilo, degli interessi passivi sul mutuo casa o anche "welfare voucher" come carta carburante o abbonamenti sportivi/culturali. Si tratta di una varietà di servizi che mettiamo a disposizione grazie alle partnership con distributori territoriali che ci permettono di concedere una serie di sconti ai nostri collaboratori. Quello che mi preme sottolineare è che questa misura coinvolgerà indistintamente tutta la popolazione aziendale, ne beneficerà quindi ogni singolo dipendente in forma uguale». Importante anche la flessibilità dell' orario di lavoro per compatibilità con le esigenze personali e familiari. Una rivoluzione? «**Exprivia** cerca da sempre di investire nel benessere dei propri dipendenti. Vogliamo creare le condizioni per un lavoro dinamico e ancora più sereno in cui ognuno possa sentirsi stimolato nella sua crescita umana e professionale. La flessibilità degli orari di lavoro è una misura già in vigore in azienda e con questo nuovo contratto è stata ulteriormente estesa sull' orario di ingresso e di uscita, per andare incontro alle esigenze personali dei dipendenti. Tra l' altro, per la prima volta, la misura sulla flessibilità dell' orario di lavoro è stata estesa anche alla pausa pranzo. Questo consentirà al singolo dipendente di poter organizzare al meglio il proprio tempo, magari svolgendo attività sportive o dedicandosi a impegni familiari, come andare a prendere i figli da scuola». Qualità e risorse umane, quali sono i progetti futuri del gruppo? «Come già detto, l' attenzione di **Exprivia** al work life balance dei suoi dipendenti è sempre stata un' attività core per il team che si occupa della gestione delle risorse umane; già prima che l' accordo integrativo divenisse obbligatorio, la società erogava servizi di welfare per un importo superiore a quanto previsto dal contratto collettivo, con l' obiettivo di rendere sempre più stimolamene l' esperienza lavorativa in azienda. Inoltre, investiamo molto nella formazione dei nostri dipendenti, attraverso la propria "corporate academy" con la business school Spegea. Dare la possibilità di migliorarsi, infatti, è un aspetto da non sottovalutare anche per la gratificazione personale che ne deriva. Siamo impegnati in percorsi di formazione continua, sia tecnica che manageriale, e lavoriamo a stretto contatto con le istituzioni accademiche e le scuole di formazione superiore. Nel convincimento che ciò ci consente di essere più vicini ai nostri clienti nelle sfide che le trasformazioni in atto pongono a tutti noi, con collaboratori soddisfatti e competenti». BOX - Il gruppo **Exprivia** è un gruppo internazionale specializzato in Information and Comunication Technology. Quotata in Borsa Italiana dal 2000 nel segment Star Mta, nel 2017 ha acquisito la quota azionaria di controllo di Italtel.