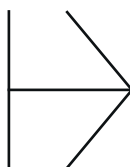


# VALORE

## L'attenzione alle persone come elemento stabile dell'organizzazione

**Dalle 1.400 ore di formazione** erogate nel 2025 alle nuove borse di studio, passando per check-up sanitari, coperture assicurative e strumenti dedicati alle famiglie: Pontenossa Spa rafforza un sistema costruito attorno ai suoi dipendenti.



■ Dalla formazione alla prevenzione sanitaria, dal sostegno alle famiglie fino alla condivisione dei risultati aziendali. In Pontenossa Spa il welfare viene considerato uno strumento per accompagnare le persone lungo tutto il percorso professionale, con l'obiettivo di favorire crescita, benessere e partecipazione alla vita dell'impresa. Fondata nel 1994, l'azienda affianca le principali acciaierie del Nord Italia nelle attività di ritiro e trattamento dei fumi di acciaieria. Accanto agli investimenti industriali, negli anni l'azienda ha sviluppato una serie di iniziative rivolte ai propri collaboratori, costruite attorno a cinque ambiti principali: crescita professionale, salute, famiglia, condivisione dei risultati e tutela delle persone. «Quando si parla di welfare si pensa spesso a un insieme di benefit. Per noi, invece, è soprattutto un modo di costruire il rapporto con le persone - spiega **Virna Salvoldi** dell'Ufficio Personale e talent management -.



**VIRNA SALVOLDI**

L'obiettivo è creare condizioni che permettano ai collaboratori di lavorare con serenità, crescere professionalmente e affrontare con tranquillità le diverse fasi della vita lavorativa».

### Crescita professionale

Uno degli aspetti centrali riguarda la formazione. L'azienda mette a disposizione percorsi volontari dedicati sia alle competenze tecniche sia a quelle trasversali e affianca a queste attività un momento annuale di confronto tra collaboratore e responsabile. Un'occasione per valutare il la-



**ANTONIO ZANOTTI**

voro svolto, individuare aree di miglioramento e definire obiettivi futuri. «La formazione non riguarda soltanto l'acquisizione di competenze tecniche - osserva Salvoldi -. È uno strumento che consente alle persone di sviluppare nuove capacità, affrontare ruoli diversi e costruire prospettive professionali nel lungo periodo». Particolare attenzione è dedicata anche ai giovani che entrano in azienda. L'inserimento avviene attraverso percorsi di affiancamento finalizzati a facilitare la conoscenza dell'organizzazione e delle atti-

vità operative. Tra coloro che hanno vissuto questo percorso c'è **Antonio Zanotti**, oggi addetto agli acquisti e al controllo di gestione. «Sono entrato in Pontenossa attraverso uno stage e nel tempo ho avuto l'opportunità di assumere responsabilità sempre maggiori fino ad arrivare al ruolo che ricopro oggi - racconta Antonio -. Guardando indietro, credo che la possibilità di imparare e di mettersi alla prova sia stata determinante nel mio percorso».

### Condivisione dei risultati

L'organizzazione del lavoro prevede la settimana corta, con il venerdì pomeriggio libero, una scelta adottata da anni per un migliore equilibrio tra attività professionale e vita privata. Un altro pilastro riguarda la condivisione dei risultati. Il premio di risultato è collegato agli obiettivi raggiunti dall'azienda e può essere convertito in servizi di welfare, beneficiando di un'integrazione economica aggiuntiva riconosciuta direttamente dall'impresa. «La possibilità di convertire il



**In numeri. In azienda lavorano 70 dipendenti. Dal 1994 gli investimenti in innovazione e miglioramento dell'efficiamento energetico sostenuti da Pontenossa Spa sono pari a 100 milioni di euro.**

premio in servizi di welfare nasce dall'idea di offrire uno strumento capace di adattarsi alle esigenze delle persone e delle loro famiglie», sottolinea Salvoldi.

#### **Salute e prevenzione**

Ogni anno i collaboratori possono aderire ai programmi integrativi aziendali di prevenzione, che comprendono visite mediche, esami clinici, vaccinazioni e altri controlli, effettuabili anche durante l'orario di lavoro. Inoltre, i dipendenti possono usufruire di permessi retribuiti per visite ed esami sanitari anche al di fuori dei programmi aziendali, senza ricorrere alle ferie. A completare il sistema, l'azienda sostiene integralmente la contribuzione al fondo sanitario integrativo di settore. «La prevenzione è uno degli aspetti su cui abbiamo scelto di investire maggiormente - aggiunge Virna Salvoldi -. Significa offrire alle persone strumenti per monitorare lo stato di salute e intervenire quando necessario». Il welfare aziendale guarda anche alle fa-

miglie. L'azienda promuove un programma di borse di studio destinato ai figli dei dipendenti e ai collaboratori che proseguono il percorso formativo.

#### **Tutela e sicurezza**

A questo si aggiungono il servizio mensa e le soluzioni alternative previste per chi sceglie di non usufruirne. «Sul fronte della tutela, i dipendenti - commenta Antonio - possono contare su una copertura assicurativa contro gli infortuni valida sia durante l'attività lavorativa sia nella vita privata. A questa si affianca il Fondo di assistenza interna, uno strumento alimentato dal contributo congiunto di azienda e lavoratori e pensato per accompagnare il collaboratore lungo il percorso professionale. Quando un'azienda investe sulle persone offre la possibilità di costruire un progetto professionale nel tempo - conclude Zanotti -. Nel mio caso ho potuto acquisire nuove competenze, confrontarmi con colleghi esperti e affrontare attività sempre più complesse».

## **Welfare**



## **Un sostegno ai lavoratori e alle famiglie**

■ Tra le novità di quest'anno c'è l'istituzione di un programma di borse di studio che saranno erogate entro la fine anno e destinate ai figli dei dipendenti e ai collaboratori che proseguiranno il proprio percorso formativo. L'iniziativa si inserisce in un sistema di welfare che punta a sostenere le persone non solo nell'attività lavorativa, ma anche nei percorsi di crescita e istruzione.

#### **Un focus sulla formazione**

Accanto a questa novità, Pontenossa Spa conferma il proprio investimento sulla formazione continua. Nel corso del 2025 sono state erogate complessivamente 1.345,5 ore di formazione, pari a una media di 19,2 ore per dipendente. Il dato evidenzia un sostanziale equilibrio tra formazione obbligatoria (680,5 ore) e formazione volontaria (665 ore), a testimonianza di un'attenzione che va oltre i soli obblighi normativi e punta allo sviluppo delle competenze professionali. Rapportando il dato complessivo ai circa 70 dipendenti dell'azienda, l'investimento equivale a quasi 20 ore di formazione all'anno per ciascun lavoratore. Tra le iniziative promosse, infine, rientrano anche incontri formativi dedicati al team building, finalizzati a rafforzare la collaborazione, il confronto e la capacità di lavorare in modo efficace verso obiettivi comuni. Questi incontri hanno rappresentato un primo passo verso una collaborazione più strutturata: i benefici di questo percorso emergeranno progressivamente, grazie all'impegno condiviso e alla continuità del lavoro di squadra.