

## L'AZIENDA DEL FUTURO PUNTA SUL BENESSERE DEI LAVORATORI. IL MODELLO TELMOTOR, TRA MERITO E BENEFIT.

*Non solo smart working, flessibilità, benefit e bonus economici. Telmotor prosegue il suo percorso di crescita e continua a investire sul benessere in azienda. Un modello culturale e organizzativo condiviso con i dipendenti, che mantiene e attira i nuovi talenti: 40 le nuove assunzioni da inizio anno, 25 quelle previste nei prossimi mesi.*

**Bergamo, novembre 2022 - Flessibilità, smart working, formazione, bonus economici, politiche personalizzate per il benessere individuale e aziendale, responsabilità e merito.** Sono i pilastri su cui **Telmotor** - player industriale che offre soluzioni altamente specializzate per i settori dell'illuminazione, automazione industriale ed energia e fornitore di consulenza integrata per il mondo dell'industria, infrastrutture e terziario - **ridisegna il proprio futuro**, convinta che la buona *governance* sia uno degli asset più importanti di crescita.

Fondata nel 1973, Telmotor ha saputo nel tempo coniugare tradizione e innovazione diventando non solo leader tecnologico e innovatore nel proprio settore, ma anche anticipatore nell'adozione di nuovi modelli organizzativi. Un'azienda consolidata, che ha confermato il suo orientamento al futuro con la recente apertura della filiale di Reggio Emilia, l'undicesima, e oggi big player del comparto: **177 milioni di euro di fatturato nel 2021 e 330 collaboratori**, di cui oltre il 39% sono tecnici specializzati nelle diverse business unit.

Considerato il motore del miglioramento delle performance dei dipendenti, il sistema di benessere aziendale di Telmotor è ricco e in continuo aggiornamento. *“Le parole d'ordine in Telmotor – spiega **Francesca Caironi, HR & Marketing Manager di Telmotor** – sono merito, responsabilità, autorealizzazione, flessibilità, propositività e, soprattutto, fiducia reciproca.”*

A crearle contribuiscono numerosi elementi: la conciliazione vita-lavoro resa possibile da flessibilità di orario e smart working (attivo per circa 100 persone); la formazione di alto livello promossa anche con il progetto Academy, una grande scuola di formazione del personale Telmotor, oltre che servizio per i clienti, che nel 2021 ha erogato circa **3000 ore di formazione tecnica, commerciale e su soft skill** per un totale di circa 70 giornate, coinvolgendo quasi tutto il personale.

Numerosi i percorsi di crescita personali e professionali previsti, i premi di produzione, i bonus economici (come il bonus carburante di 200 euro e il bonus caro energia di 600 euro, entrambi destinati a tutti i dipendenti) e altri benefit: convenzioni con strutture sportive e

palestre, supporti specifici per situazioni di difficoltà, sportello psicologico, iniziative di community e aggregazione come tornei, momenti sociali e ludici.

Al centro, **l'attenzione verso i clienti e i lavoratori**, in un clima di responsabilità e fiducia condivisa. **Il tratto che maggiormente distingue Telmotor è il merito.** Il Management by Objectives è sempre definito con chiarezza per funzioni chiave, con obiettivi e sistema incentivante. L'ascolto verso i dipendenti è costante e comporta un clima di profonda collaborazione. La presenza della direzione e della proprietà è parte integrante del processo di crescita: ognuno ha il suo spazio di crescita e di propositività.

A coordinare i processi, le risorse umane, che in accordo con il management attuano un percorso di cambiamento, un impegno complessivo che coinvolge tutti i lavoratori in quello che è un vero e proprio **modello culturale e organizzativo.**

*“Retribuzione e bonus sono importantissimi, ma per riuscire a mantenere le persone coinvolte e connesse bisogna essere capaci di una vera sinergia tra le parti, per questo puntiamo a creare in azienda una cultura equa e meritocratica, dove il tassello del merito è importante tanto quanto il tassello del benefit e del benessere. Pensiamo all'impresa come comunità, rispettando le persone, comprendendo i bisogni e offriamo la possibilità a tutti di esprimere potenzialità e di emergere per impegno e capacità. Il nostro è un ambiente flessibile e propositivo, dove ogni dipendente può mettere in campo il proprio talento e sentirsi riconosciuto. È una proporzione matematica: un maggiore benessere dei dipendenti è associato a una maggiore produttività e a una performance aziendale più elevata”,* continua Francesca Caironi.

L'investimento sull'ascolto delle richieste e sulle relazioni aziendali ha già restituito risultati importanti, confermati da sondaggi interni sul clima e sulla soddisfazione personale e da un turnover molto inferiore rispetto alla media nazionale.

*“Il fatto che questa impostazione trovi riscontro nei dati di crescita ci stimola a voler fare sempre meglio e offre a ciascuno di noi un'ulteriore motivazione a proseguire su questa strada. Con noi vogliamo che lavorino persone libere, attive e soprattutto responsabili: sappiamo che creatività e innovazione non arrivano da chi è demotivato”,* conclude Francesca Caironi.