

La Sostenibilità in FARMACIA



- Nicola Posa



“INIZIATIVE DI WELFARE AZIENDALE”

Un'antica favola africana racconta del giorno in cui scoppiò un grande incendio nella foresta.

Tutti gli animali abbandonarono le loro tane e scapparono spaventati. Mentre fuggiva veloce come un lampo il leone vide un colibrì che stava volando nella direzione opposta.

“Dove credi di andare?”

chiese il Re della foresta

“C'è un incendio, dobbiamo scappare!”

Il colibrì rispose “Vado al lago, per raccogliere acqua nel becco da buttare sull'incendio”

Il leone sbottò: “Sei impazzito?”

Non crederai di poter spegnere un incendio gigantesco con quattro gocce d'acqua!?”

Al che, il colibrì concluse:

Al che, il colibrì concluse:

**“Io faccio
la mia parte”.**

Nicola Posa

Senior Partner

n.posa@shackleton.it



shackleton
group

risultati ripetibili, nel tempo.

Shackleton Group

Via Astesano,10 - Villanova d'Asti (AT)

www.shackleton.it

info@shackleton.it



Premessa

LA PANDEMIA HA CAMBIATO MOLTISSIME ABITUDINI. UNO DEI SETTORI PIÙ SEGNATI È IL MONDO DEL LAVORO

NEI PRIMI 9 MESI DEL 2022 1,6 MILIONI DI PERSONE HANNO SCELTO DI DIMETTERSI (+22% vs 2021)

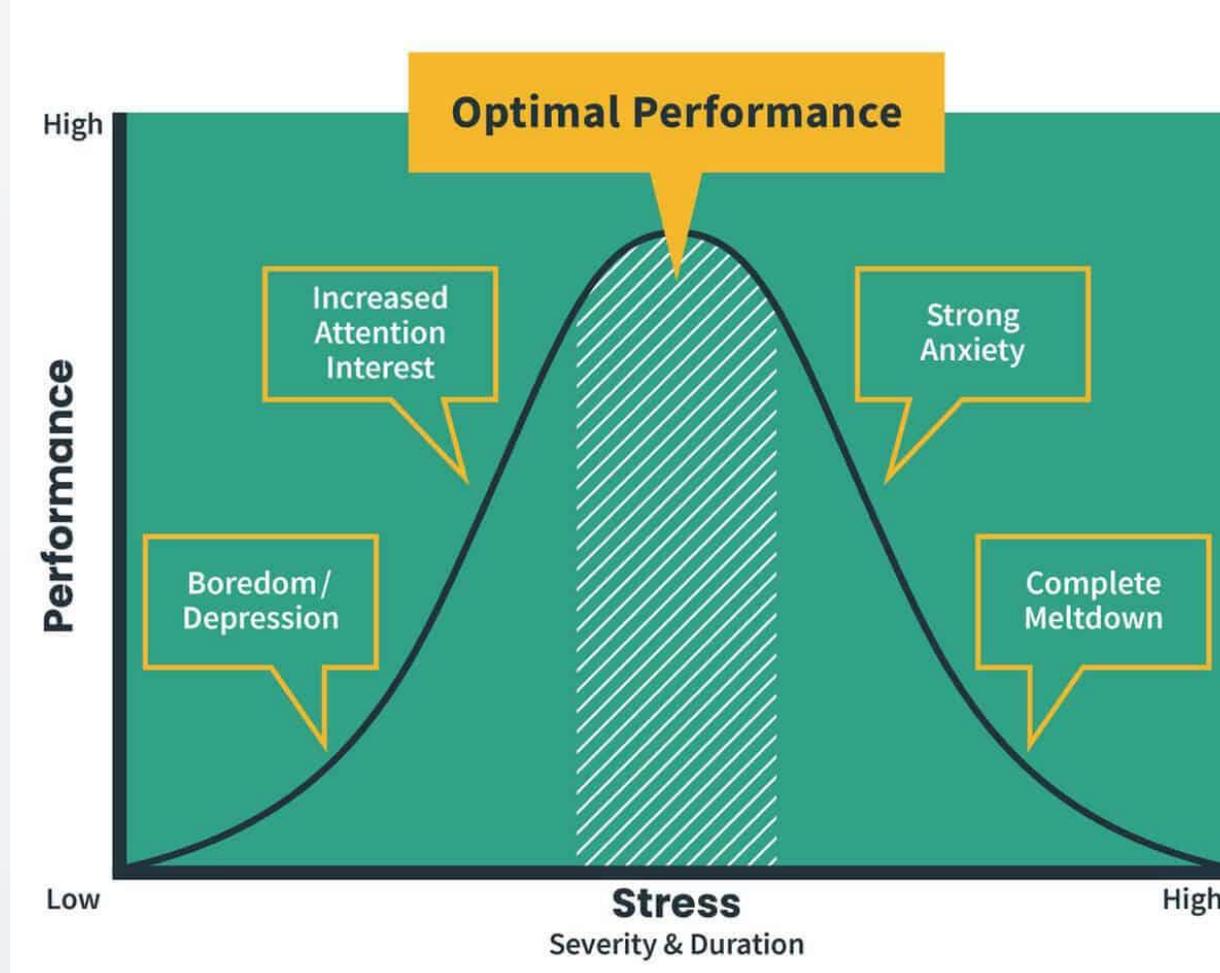


BORNOUT E CLIMA



Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), il burnout è una **sindrome derivante da stress cronico associato al contesto lavorativo**, che non riesce ad essere ben gestito. La sindrome del burnout è caratterizzata da una serie di fenomeni di **affaticamento, delusione, logoramento e improduttività che sfociano in prostrazione e disinteresse** per la propria attività professionale quotidiana.

UNA SITUAZIONE CHE SI RITROVA IN MOLTE FARMACIE



Fonte: Travis Bradberry

Strictly private and confidential. Any reproduction and/or unauthorized disclosure is forbidden. All rights reserved to Shackleton Group.



Cosa cercano i lavoratori

I MOTIVI DELLE GRANDI DIMISSIONI

UN IMPIEGO PIÙ FLESSIBILE PER
CONCILIARE IL TEMPO DELLA VITA
FAMIGLIARE E DINAMISMO NUOVO DEL
MERCATO OCCUPAZIONALE

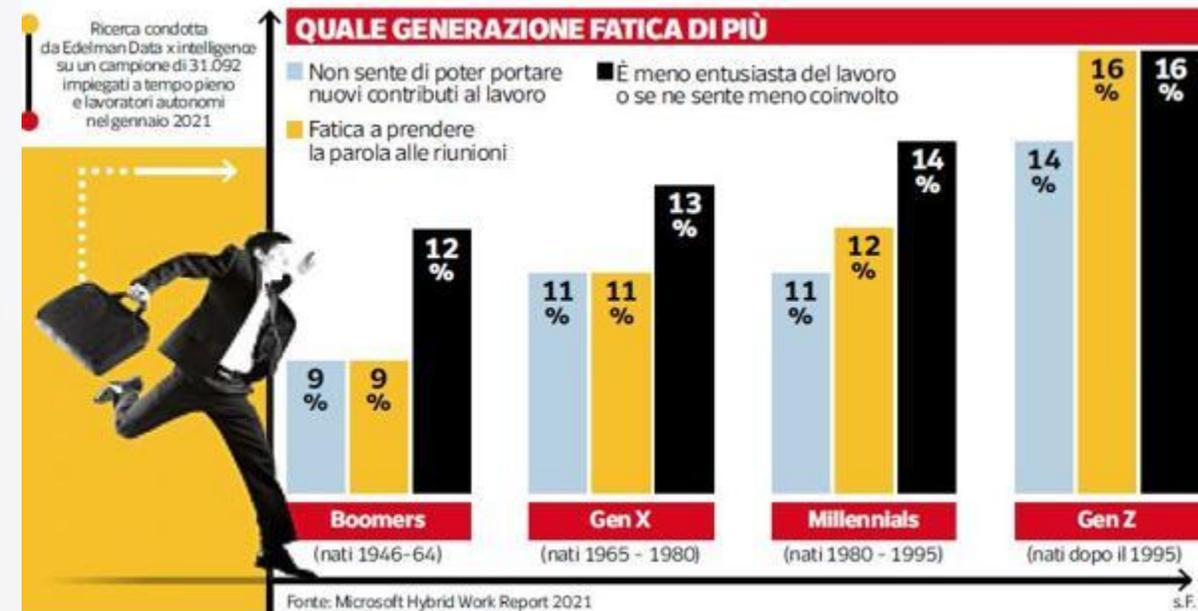
Meno del 50% per è per raggiungere una
condizione economica migliore

I VALORI (il mio lavoro ha un senso? Il luogo in
cui lavoro ha un senso?) SONO TORNATI
PRIORITARI

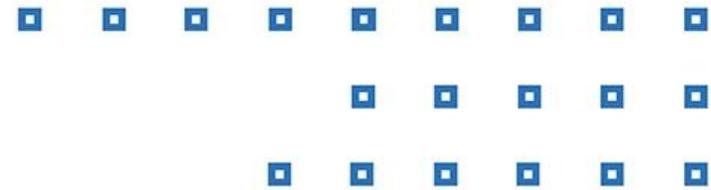


Cosa cercano i lavoratori

IL 51% DEI LAVORATORI FRA I 35 E I 44 ANNI HA DICHIARATO DI «SENTIRE CHE LA QUALITÀ DEL MIO LAVORO È INFICIATA DALLA MIA SALUTE MENTALE». LA PERCENTUALE SCENDE AL 40% FRA GLI OVER 55 E SALE AL 60% FRA I 18/24 ENNI



Pay isn't everything



About half

of all workers would accept a pay cut in exchange for **better work-life balance.**

People at Work 2022 | A Global Workforce View





Workers want change

Corporate ethics and values have become central to retaining good employees.

7 in 10 have contemplated a major career move this year.



People at Work 2022 | A Global Workforce View





Cosa cercano i lavoratori

GRANDI DIMISSIONI SIGNIFICA **COSTI** PER LE AZIENDE



LA **RETENTION** (TRATTENERE I DIPENDENTI) È FONDAMENTALE PER
MOTIVI DI COSTO E PER MANTENERE FLUSSI DI CONOSCENZA E
INFORMAZIONI ALL'INTERNO DELL'AZIENDA



LA COMPONENTE SALARIALE NON È PIÙ IL SOLO FATTORE CHE VIENE PRESO IN CONSIDERAZIONE NELLA SCELTA DI UNA POSIZIONE LAVORATIVA, OGGI IL BENESSERE È SEMPRE PIÙ IMPORTANTE

PER IL 53% DELLE PERSONE È IMPORTANTE LA PRESENZA DI UN'OFFERTA BENEFIT COME FATTORE CHE INFLUENZA LA SCELTA DI UN'AZIENDA NELLA RICERCA DI UNA PROFESSIONE.

Fonte: Osservatorio Welfare di Edenred Italia



Welfare aziendale

IL WELFARE È ANCHE IN GRADO DI CONTRASTARE LA FUORIUSCITA DI PERSONE DI VALORE INTERNE ALL'AZIENDA, RIDUCENDO IL TURNOVER



Welfare aziendale

**IL 47,8% DELLA SPESA WELFARE RIGUARDA L'ISTRUZIONE, LA
PREVIDENZA E L'ASSISTENZA SANITARIA E PER I FAMILIARI.**

Fonte: Osservatorio Welfare di Edenred Italia



**LA PRIMA FORMA DI WELFARE PARTE DALL'ASCOLTO, DALLE
RISPOSTE DEI DATORI DI LAVORO AI BISOGNI DEI DIPENDENTI**

**IL MIGLIORAMENTO DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA
LAVORATIVA TROVANO RISPOSTE IN STRATEGIE AZIENDALI CHE
DEVONO ESSERE MISURATE SUI DIPENDENTI STESSI**



I 5 MACRO TREND DEL WELFARE NEL 2023

- 1) FRINGE BENEFITS**
- 2) VOLONTARIATO D'AZIENDA**
- 3) CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY**
- 4) FORMAZIONE SULLE SOFT SKILLS**
- 5) BENESSERE MENTALE E FISICO**



1. FRINGE BENEFITS

Benefici accessori o benefici in natura: buoni carburante, buoni pasto, buoni regalo o anche servizi di mensa, macchina e telefono aziendale.

Questi benefits riscuotono spesso il gradimento più alto poiché sono tangibili e facilmente accessibili.

La soglia esentasse per i “beni in natura” nel 2023 torna a 258,23 euro (contro i 600 previsti nel 2022 dal Decreto Aiuti-Bis), cui si aggiungono i 200 euro erogabili per il carburante



2) IL VOLONTARIATO D'AZIENDA

Sempre più aziende promuovono e organizzano attività di volontariato no profit durante l'ambito lavorativo, offrendo spesso la possibilità di apprendere nuove conoscenze e di mettersi in gioco e migliorare il clima aziendale



Aggancio con responsabilità sociale d'impresa → immagine aziendale

Forma di team building



3) CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Il benessere si sposa anche con la sostenibilità nei confronti del territorio che ospita un'azienda: quando si parla di corporate social responsibility si fa riferimento all'adozione di una politica di welfare aziendale che sappia trovare un connubio tra obiettivi economici, sociali e ambientali, nell'intento di attribuire all'azienda anche una mission sociale.



4) FORMAZIONE SULLE SOFT SKILLS

Piani di formazione che l'azienda mette a disposizione del dipendente su diversi temi, svolgendo così un ruolo di formazione e di crescita continua, migliorando la vita lavorativa.

Migliorare le soft skills dei dipendenti e creare un bacino di personale qualificato con le skill necessarie all'azienda, cercando in tal modo di evitare il miss-match tra domanda e offerta di lavoro.



5) BENESSERE MENTALE E FISICO

Una delle nuove frontiere del welfare è quella della salute mentale e fisica

Benessere mentale: sempre più aziende hanno inserito in azienda la figura dello psicologo o mettono a disposizione dei dipendenti piattaforme ad hoc.

Benessere fisico: riduzioni per visite oppure check up annuali, o assistenza sanitaria integrativa.



Uno dei primi casi

Olivetti aveva creato biblioteche e servizi per i dipendenti ed i loro familiari, mettendo al centro la felicità dei dipendenti ma riversando tutto questo anche sul territorio





Welfare aziendale

Il welfare passa dalla sostenibilità ambientale: il bosco in zona industriale voluto dal Gruppo Alì

Nell'ampliamento del proprio centro logistico, il Gruppo Alì (GDO) ha destinato il 32% dell'intera area al verde e ai dipendenti.

Un vero e proprio piccolo polmone verde realizzato a favore dei collaboratori ma anche dei cittadini.





ALÌ FOOD FOREST

BOSCO NICO

LA PIÙ GRANDE DEL VENETO

4300 ALBERI

27 SPECIE









Welfare aziendale

Piattaforma che assegna ad ogni dipendente un **premio annuale** (crediti), **con valore crescente in base agli anni di anzianità aziendale**.

L'offerta prevede: prestazioni sanitarie e versamenti previdenziali, rimborsi per interessi su prestiti/mutui e spese di istruzione, l'acquisto di buoni elettronici di diverse categorie.

*“Stiamo proponendo un **percorso di prevenzione** sulla conoscenza e i rischi delle principali **malattie oncologiche**, su come prevenirle attraverso corretti stili di vita ed esami diagnostici mirati.*

Accedendo ai corsi sulla prevenzione oncologica, con diagrammi partecipati e contenuti digitali fruibili online, scientificamente validati e personalizzabili, il programma ha l'obiettivo di abbattere la paura e ampliare in maniera significativa le pratiche di prevenzione e di accesso allo screening oncologico”,

Franca Scagliarini, HR manager Transmec Italia.





Welfare aziendale



[Chi siamo](#) ▾

[Le Nostre Birre](#) ▾

[La Sostenibilità](#) ▾

[Le Persone](#) ▾

[La Nostra Storia](#) ▾

[News & Media](#) ▾

[Contatti](#)



Welfare & Wellbeing

**Siamo più che
un luogo di lavoro**

[Chi siamo](#) ▾[Le Nostre Birre](#) ▾[La Sostenibilità](#) ▾[Le Persone](#) ▾[La Nostra Storia](#) ▾[News & Media](#) ▾[Contatti](#)

Benessere economico e finanziario

Offriamo pacchetti retributivi competitivi, programmi di incentivazione stimolanti e differenziati e assicurazioni professionali ed extraprofessionali che ci permettono di sostenere le nostre persone e le loro famiglie.

Per le nostre risorse è previsto l'accesso a convenzioni e scontistiche, oltre a un piano di flexible benefit.





[Chi siamo](#) ▾

[Le Nostre Birre](#) ▾

[La Sostenibilità](#) ▾

[Le Persone](#) ▾

[La Nostra Storia](#) ▾

[News & Media](#) ▾

[Contatti](#)



— Welfare & Wellbeing

Benessere fisico e mentale

Proponiamo programmi per supportare uno stile di vita sano per i nostri dipendenti, assicurazioni mediche, nonché servizi di assistenza su molteplici tematiche: dal supporto psicologico a quello legale e finanziario.



[Chi siamo](#) ▾[Le Nostre Birre](#) ▾[La Sostenibilità](#) ▾[Le Persone](#) ▾[La Nostra Storia](#) ▾[News & Media](#) ▾[Contatti](#)

Welfare & Wellbeing

Benessere personale e sociale

Valorizziamo uno stile di vita equilibrato che permetta alle nostre persone di organizzare al meglio le proprie giornate, offrendo congedi parentali aggiuntivi e un programma di Smart Working agile, volto a rendere sempre più sostenibile l'equilibrio e il bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale.





Come funziona il nostro modello di flexible working?

La nostra idea di lavoro flessibile nasce da un percorso fatto insieme alle nostre persone, iniziato con una survey e proseguito con un focus group dedicato. Un progetto che si compone di tre punti principali:



1

Lavoriamo per obiettivi e valutiamo le persone solo per i risultati raggiunti, non per la permanenza in ufficio, per questo **abbiamo eliminato qualsiasi vincolo di orario in ingresso e in uscita**



2

Offriamo la possibilità di lavorare fino al **50% delle ore mensili da remoto**, senza giorni prestabiliti, con una maggiore flessibilità in caso di specifiche esigenze personali



3

Abbiamo **regolamentato i meeting**, definendo orari e giornate specifiche, così che le nostre persone possano organizzare al meglio i propri impegni, personali e professionali



Welfare & Wellbeing

Benessere in ufficio

Il benessere delle persone ci ha guidato anche nel ripensare gli uffici della nostra sede di Roma, totalmente ricostruiti per esprimere il massimo potenziale del lavoro agile. Sono spazi che facilitano il lavoro insieme, grazie ad una comunicazione più veloce e un'efficace collaborazione, a supporto di una flessibilità effettiva e della costruzione di connessioni di valore.





Welfare aziendale

Birra Peroni aiuta i propri dipendenti a mantenere uno stile di vita salutare e li motiva con la Peroni Health Challenge, la competizione che premia le abitudini legate al benessere e all'attività fisica

4 mesi di sfide, 85mila chilometri percorsi, oltre 166 milioni di passi e quasi 1 miliardo e mezzo di ore di sonno sono i dati che segnano il successo dell'iniziativa di **Birra Peroni**. La competizione ha migliorato attivamente lo stile di vita dei partecipanti, pari a circa il 32% della popolazione aziendale.

Ogni giorno sono stati premiati i passi, lo sport, la meditazione e il sonno di coloro che hanno preso parte alla competizione. Diversi i premi in palio, tra cui voucher Amazon del valore di 300€.





Welfare aziendale

Birra Peroni: rispetto alla legge, 10 giorni in più di congedo per tutte le famiglie

10 giorni aggiuntivi di congedo paternità, 22 giorni ai genitori intenzionali o di fatto, 80% di lavoro da remoto e percorsi di mentoring per tutte e tutti





BIRRA PERONI TOP EMPLOYERS 2023

- **Programmi di formazione** e sviluppo dei talenti attraverso la Learning Academy
- Iniziative di valorizzazione delle diversità con il progetto **#ShineAsYouAre**, manifesto per la costruzione di un ambiente lavorativo più inclusivo
- Investimenti in campo di benessere, come l'implemento del **lavoro flessibile** e la possibilità di lavorare in smart working fino al 50% del tempo
- **contributo individuale straordinario** di 600 euro a circa 750 dipendenti per far fronte al caro vita

**Birra Peroni
è Top Employer 2023**





**IN QUESTO MOMENTO È STRATEGICO SVILUPPARE
UN PIANO DI RETRIBUZIONE E INCENTIVAZIONE
PROIETTATO VERSO IL FUTURO**





**LA RETRIBUZIONE FISSA
RICONOSCE E PAGA LA
PROFESSIONALITÀ**

DA UNA RICERCA INFOJOBS I FATTORI CHE PIÙ INCIDONO SUL **RAPPORTO FRA RETRIBUZIONE E SODDISFAZIONE**

- 1) **equità**: sono pagato il giusto rispetto al mio ruolo e rispetto agli altri
- 2) **competitività**: sono pagato in linea col mio valore di mercato
- 3) **performance e retribuzione**- sono pagato in proporzione al mio contributo individuale;
- 4) **trasparenza** il lavoratore capisce e ha chiari i criteri di politica retributiva del suo datore di lavoro
- 5) **fiducia e comprensione**: se il lavoratore condivide i criteri di gestione delle retribuzioni della sua azienda
- 6) **meritocrazia**: le ricompense a chi se le merita

QUALI RISULTATI?

LA SODDISFAZIONE COMPLESSIVA È COLLEGATA IN MODO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AI FATTORI DI “EQUITÀ” E DI “PERFORMANCE E RETRIBUZIONE”



RETRIBUZIONI SIMILI A PARITÀ DI CONDIZIONI E DIFFERENZIAZIONE DELLO STIPENDIO IN BASE AL CONTRIBUTO INDIVIDUALE

LA SODDISFAZIONE COMPLESSIVA CALA SE È PRESENTE SOLO LO STIPENDIO FISSO



E IN FARMACIA?

**SPESSO UN MODELLO STIPENDIO PIÙ
PREMI OCCASIONALI**

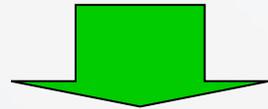
PREMIO L'IMPEGNO



Suggerisco

**RETRIBUZIONE FISSA
+
INCENTIVAZIONE VARIABILE
CON CRITERI DI RISULTATO SIA
DI GRUPPO CHE INDIVIDUALI**

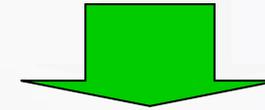
PERSONALIZZARE



CONOSCERE I PROPRI
COLLABORATORI

- Che tipo è il mio collaboratore?
- Che cosa lo gratifica di più?
- Quali sono i suoi hobbies?
- In che occasione ha dato il meglio di sé?
- Incentivazione dei singoli o della squadra?
- ...

DIVERSIFICARE



INCENTIVO NON VUOL DIRE
SOLO DENARO

- Corsi di formazione/eventi specializzanti
- Riconoscimento e valorizzazione le persone come “punti di riferimento”
- Agevolazioni sugli acquisti in farmacia
- Flessibilità di orari
- Ferie straordinarie
- Vacanze premio
-



BENEFIT E PIANI WELFARE (I COSIDDETTI INCENTIVI NON MONETARI) DA APPLICARE QUANDO C'È UNA COSTRUZIONE SUI PRIMI DUE PARAMETRI CONSOLIDATI

Formazione del personale elemento sottovalutato, ma potenziale

L'ambiente di lavoro è molto sofferente in questi giorni



Incentivazione

SOSTENIBILITÀ IN FARMACIA

**NON SOLO OBIETTIVI ECONOMICI
MA ANCHE DI COLLEGAMENTO AI
PROPRI VALORI AZIENDALI**





TUTTE LE POSSIBILITÀ DI
CREAZIONE DI VALORE SONO
OPPORTUNITÀ PER L'IMPRESA,
QUELLE PIÙ SICURE NEL MEDIO
PERIODO SONO QUELLE LEGATE
ALLA **VALORIZZAZIONE DEI**
COLLABORATORI IN FARMACIA

Un'antica favola africana racconta del giorno in cui scoppiò un grande incendio nella foresta.

Tutti gli animali abbandonarono le loro tane e scapparono spaventati. Mentre fuggiva veloce come un lampo il leone vide un colibrì che stava volando nella direzione opposta.

“Dove credi di andare?” chiese il Re della foresta
“C'è un incendio, dobbiamo scappare!”

Il colibrì rispose “Vado al lago, per raccogliere acqua nel becco da buttare sull'incendio”

Il leone sbottò: “Sei impazzito? Non crederai di poter spegnere un incendio gigantesco con quattro gocce d'acqua!?”

Al che, il colibrì concluse:

**“Io faccio
la mia parte”.**

Nicola Posa

Senior Partner

n.posa@shackleton.it



shackleton
group

risultati ripetibili, nel tempo.

Shackleton Group

Via Astesano,10 - Villanova d'Asti (AT)

www.shackleton.it

info@shackleton.it