

## Ritratto PMI: ADAXYS SA



*«Le maggiori possibilità di partecipazione che si dischiudono ai collaboratori, per i quadri aziendali hanno comportato e comportano a tutt'oggi sfide e compiti nuovi – anche in questo settore.»*



### Descrizione dell'azienda

**Ragione sociale:**  
ADAXYS SA  
www.adaxys.com

**Sede principale:**  
6850 Mendrisio, Ticino

**Ufficio vendite:**  
8852 Altendorf

**Settore:**  
Elettronica

**Numero di collaboratori:**  
400

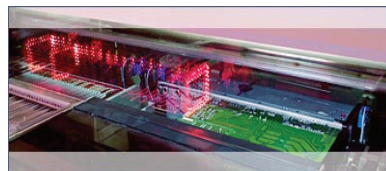
**Attività:**  
Outsourcing nel settore della produzione elettronica

### La promozione della salute in azienda

ADAXYS è un'impresa leader innovativa di outsourcing, attiva nel campo dello sviluppo e della produzione di apparecchiature ed unità elettroniche nei settori con volumi d'affari medio-bassi. Un'impresa dinamica, che si distingue per il suo alto livello di competenza, il suo impegno fuori dalla norma e uno straordinario spirito di collaborazione e partenariato.

Nel corso degli ultimi anni, l'impresa ADAXYS SA si è dedicata con attenzione sempre maggiore alla promozione della salute in azienda. Infatti, i costi del personale dovuti a assenze per malattia e infortunio hanno segnato un notevole aumento. La nuova consapevolezza dell'importanza della promozione della salute in azienda è anzitutto il risultato dell'impegno dei vertici aziendali, i quali riconoscono il suo ruolo prioritario, si sono adoperati attivamente per affrontarlo. In prima linea fungendo loro stessi da modello, vivendo questa nuova consapevolezza in prima persona e diffondendola fra tutti i livelli gerarchici dell'impresa.

Nel settore Produzione, i vertici aziendali hanno promosso una serie di misure mirate che a medio e breve termine hanno contribuito a migliorare e promuovere la salute e il benessere sul posto di lavoro (v. elenco delle iniziative PSA).



Il programma PMI-vital in questo percorso è stato un ausilio prezioso e valido. Dal sondaggio fra i collaboratori condotto nella prima metà del 2005 sono già emerse delle indicazioni utili e atte a ottimizzare le condizioni di lavoro. In particolare sono stati individuati possibili approcci per ridurre la sollecitazione fisica dovuta ad attività ripetitive o ad attività lavorative che obbligano a

mantenere la stessa posizione corporea per lunghi periodi. Ma anche la comunicazione interna e l'apprezzamento da parte dei superiori diretti figuravano fra i fattori indicati nel sondaggio come perfettibili.

Senza ombra di dubbio è stata essenzialmente l'introduzione del Circolo della salute per i collaboratori della Produzione a permettere l'avvio del progetto PMI-vital. Le riunioni del Circolo, condotte da un moderatore esterno, hanno dato modo ai partecipanti di capire quale fosse lo scopo del progetto e di riconoscere che la sua introduzione avrebbe permesso di raggiungere dei miglioramenti concreti delle condizioni di lavoro. Dando ai collaboratori la possibilità di partecipare direttamente al Circolo, è stato possibile integrare il loro punto di vista, sviluppando insieme a loro degli approcci per risolvere i problemi incombenti. Il giudizio positivo che i partecipanti hanno in seguito espresso sugli obiettivi del progetto si è naturalmente diffuso in un baleno in tutto il settore Produzione.

Una delle iniziative introdotte per i collaboratori della Produzione è stata la formazione sugli aspetti ergonomici del lavoro, con applicazione ed esercizi pratici sul posto di lavoro stesso. Gli esercizi con i nastri elastici colorati hanno anch'essi contribuito a creare un ambiente gradevole. Oltre a offrire benefici incontestati di natura fisiologica ed ergonomica, gli esercizi hanno sviluppato un effetto positivo anche e soprattutto a livello sociale e psicologico.

Visto che con il proprio comportamento e atteggiamento i dirigenti hanno contribuito sensibilmente al successo dell'attuazione della PSA, anche i quadri della Produzione hanno beneficiato di una formazione incentrata sulla loro funzione modello per la salute dei collaboratori. E per rispondere alle aspettative elevate cui sono confrontati nella loro realtà lavorativa quotidiana, sono



stati invitati a seguire inoltre un seminario sulla gestione dello stress.

### Misurazione del successo

In base a quali criteri si può determinare e misurare il successo di iniziative specifiche? Per rispondere bisognerà analizzare sempre il caso specifico e individuale. Tuttavia si può affermare a titolo generale che limitarsi a criteri prettamente quantitativi (p.es. riduzione del numero di assenze per malattia) è comunque sempre un'iniziativa di corto respiro, e che sarebbe sensato disporre di un'ampia gamma di criteri, rilevando ad esempio i disturbi di salute dei dipendenti, ma anche il loro benessere soggettivo, il tasso di fluttuazione dell'organico, nonché il numero di reclami e lamentele.

*«Il problema maggiore che ostacola l'efficacia di programmi di promozione della salute è costituita dalla sindrome dei risultati»*

La misurazione dei risultati deve avvenire gradualmente: il problema principale dei programmi di promozione

della salute è costituito dal fatto che sia i superiori che i collaboratori soffrono di una sorta di "sindrome dei risultati immediati", cioè che tendono ad avere l'aspettativa di raggiungere risultati incisivi in tempi brevissimi. Ma nel caso di iniziative e progetti come quello in questione, non è realistico poter abolire completamente nel corso di pochi anni le condizioni di lavoro importanti che influiscono in modo negativo sulla salute o raggiungere cospicue riduzioni dei costi in tempi brevi.

Anche se ADAXYS SA considera i risultati raggiunti grazie alla PSA a media e lunga scadenza, per quanto riguarda la riduzione delle assenze dovute a malattia e la percezione del contesto lavorativo da parte dei collaboratori, già oggi si può tracciare un bilancio positivo. In occasione del secondo sondaggio, oltre un terzo dei collaboratori, valutando svariati aspetti, per esempio la sollecitazione fisica, l'ambiente di lavoro nel team, l'identificazione con la ditta, nonché lo stile di conduzione dei superiori e la fiducia reciproca, ha indicato dei cambiamenti positivi.

Oggi ADAXYS SA può guardare ad una storia che malgrado gli influssi negativi del mercato e del contesto generale è caratterizzata da una statistica delle assenze tendenzialmente al ribasso.

Un'altra conseguenza di tale sviluppo positivo del tasso di assenteismo va vista nel fatto che è stato possibile ridurre notevolmente e ripetutamente i premi dell'assicurazione di indennità giornaliera per perdita di guadagno in caso di malattia (v. grafico Risparmio in termini di premi assicurativi).

Le iniziative attuate attraverso PMI-vital in seno alla società ADAXYS SA hanno indubbiamente migliorato la comunicazione fra i collaboratori di tutti i livelli della Produzione.

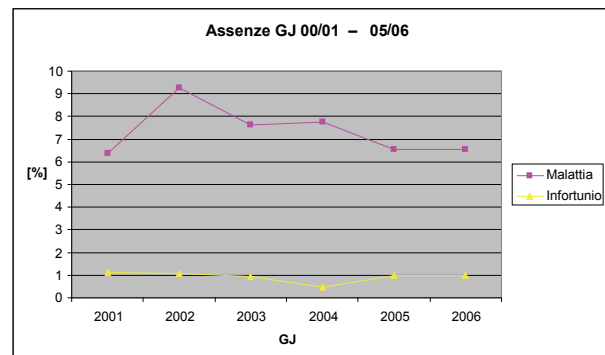
Inoltre, i collaboratori si sentono maggiormente considerati e apprezzati.

**In sintesi, l'esperienza di ADAXYS si può riassumere in poche parole: ADAXYS crede nel successo e nell'utilità della PSA e investirà nella PSA anche in futuro.**

Tavola: Risparmio in termini di premi assicurativi

Anno	Riduzione premi in confronto al 2004	Risparmio totale in confronto al 2004
2005	55'000 CHF	55'000 CHF
2006	195'000 CHF	250'000 CHF
2007	225'000 CHF	475'000 CHF

Grafico: Statistica delle assenze





## Iniziative di Promozione della salute in azienda (PSA)

Data	Iniziativa	Partecipanti	PMI-vital
Ott.– dic. '04	Seminario di 2 giorni «Il superiore» e le sue attività operative indirette	Caposquadra Produzione	
Maggio/giugno '05	Sondaggio fra i quadri	7 su 12 dirigenti	✓
Maggio/giugno '05	Sondaggio fra i collaboratori	179 su 290 collaboratori	✓
Aprile '05	Riunione di sensibilizzazione	Direttore, Responsabile risorse umane, Capoproduzione	✓
Sett. '05	Circolo della salute 3 x 2 ore	Esclusivamente collaboratori della produzione (senza superiori): Gruppo di 9 collaboratori	✓
Ott. '05	Sensibilizzazione «Sicurezza»	Collaboratori Produzione	
Nov. '05	Ergonomia 2 x 6 ore	2 Gruppi di collaboratori Produzione: parte teorica e parte pratica sul posto di lavoro con la partecipazione di 50 collaboratori.	✓
Genn. '06	Seminario di 3 giorni «Comunicazione e team building »	Collaboratori Engineering e AVOR	
Aprile/giugno '06	Gestione dello stress	Superiori (Teamleader) Produzione: 1 Gruppo (complessivamente 10 superiori).	✓
Giugno '06	Seminario di 2 giorni «Comunicazione e team building»	Collaboratori Sales & Procurement	
Luglio/sett. '06	La promozione della salute in azienda in quanto compito dirigenziale	Superiori (Teamleader) Produzione: 2 Gruppi (complessivamente 18 superiori).	✓
Dic. '06	Le cinture di sicurezza in auto Campagna contro gli infortuni di balneazione Infortuni domestici Alcol e guida Prevenire gli incidenti negli sport invernali	Collaboratori di ADAXYS SA	
Dic. '06	Secondo sondaggio fra i collaboratori e sondaggio d'opinione relativo al programma PMI-vital nell'azienda	136 su 250 collaboratori	✓
A intervalli regolari	Audit interni	Responsabili Processi	
A intervalli regolari	Circolo di qualità nella Produzione, trattando anche argomenti di PSA	Responsabili Processi	
A intervalli regolari	Accompagnamento dei collaboratori anche durante la loro assenza	Tutti i collaboratori di ADAXYS SA	
Continuamente	Gestione dei sinistri (Case Management)	Tutti i collaboratori ADAXYS SA assenti per malattia	