

Voci di Valore

numero **nove**
Marzo 2025

“Ascolto, partecipazione, inclusione e personalizzazione dell’offerta sono i pilastri per un Welfare Aziendale realmente efficace e vicino alle aspettative ed esigenze delle nostre persone.”



Intervista con:

VALERIO VIGLIANESI

P&C Director dell’Area Nord-Est di FIEGE

Un appuntamento con la cultura
del Lavoro e del Welfare a cura di

bonoos

In questo numero abbiamo intervistato:

VALERIO VIGLIANESI P&C Director dell'Area Nord-Est, che guida strategicamente le politiche HR per oltre 1.500 dipendenti, integrando relazioni industriali, sviluppo dei talenti e progetti di Welfare aziendale. Prima dell'approdo in Fiege, ha maturato un'esperienza pluriennale come consulente in Big Four e primari studi di diritto del lavoro, occupandosi di fornire consulenza a 360 gradi in ambito HR, con focus su relazioni industriali strategiche e sviluppo piani di Welfare. Grazie a una visione strategica e competenze trasversali, promuove organizzazioni inclusive, efficienti ed orientate al benessere delle persone.

Quali sono, sul piano relazionale con i lavoratori, i valori che il vostro piano di Welfare Aziendale intende sostenere?

Per FIEGE Logistics Italia le persone sono al centro del sistema. La gestione di questo asset fondamentale, basato su un pionieristico modello di direct management, viene, da sempre, definito attraverso regole e procedure efficaci in tutti i siti, a vantaggio della valorizzazione dell'impegno individuale, della qualità del servizio reso ai clienti e, non da ultimo, della crescita del territorio. L'obiettivo primario è promuovere un miglioramento tangibile delle condizioni di vita dei nostri lavoratori, facilitando in modo sostanziale il raggiungimento di un equilibrio armonico tra vita personale e professionale nonostante le difficoltà e le sfide del settore. Sotto questo aspetto ci teniamo a sottolineare come siamo un'azienda multiculturale, con un organico di oltre 1.500 dipendenti, di cui circa il 70% donne e più di 50 nazionalità rappresentate.

In questo contesto diversificato il Welfare Aziendale è uno strumento chiave per tentare di agevolare, tramite un approccio inclusivo, le esigenze lavorative sfidanti della Logistica E-commerce con le diverse necessità personali e culturali dei nostri collaboratori.

Ascolto, partecipazione, inclusione e personalizzazione dell'offerta sono i pilastri per un Welfare Aziendale realmente efficace e vicino alle aspettative ed esigenze delle nostre persone.

Il contributo del Welfare Aziendale, rispetto agli obiettivi di people management che vi siete posti, ha inciso maggiormente sugli asset tangibili (es: retention, miglioramenti di prodotto o di processo, attraction) o su quelli intangibili (es: immagine aziendale, engagement, partecipazione)?

Il nostro piano di Welfare Aziendale è un pilastro fondamentale della strategia di Diversity & Inclusion e rappresenta un valore aggiunto organico nella vita aziendale, permeando sia le dinamiche interne sia la promozione della nostra cultura aziendale all'esterno.

Per questa ragione ritengo difficile distinguere se il suo impatto sia stato maggiore sugli asset tangibili o intangibili, poiché i suoi effetti si manifestano in modo integrato e interdipendente. Sul piano tangibile, il welfare ha contribuito alla retention dei talenti, all'attrazione di profili qualificati ed al miglioramento dei processi, facilitando un migliore bilanciamento tra vita privata e lavoro. Tuttavia, la sua influenza è altrettanto evidente sugli asset intangibili, favorendo un forte engagement, una maggiore partecipazione dei dipendenti e rafforzando la nostra immagine

aziendale come ambiente inclusivo e attento alle persone.

Ritengo che questa strategia contribuisca a creare un circolo virtuoso in cui il benessere interno si traduce in una percezione esterna positiva, rafforzando ulteriormente la nostra reputazione come datore di lavoro attento e responsabile.

Cosa suggerirebbe ad una PMI che si approcci per la prima volta alla definizione di un piano di Welfare Aziendale?

Credo non esista una formula universale per costruire un Piano di Welfare Aziendale efficace. Suggerisco ad ogni azienda di partire da un'attenta analisi del proprio contesto produttivo, dei bisogni reali della popolazione aziendale e degli obiettivi strategici che si prefigge. Questa fase preliminare è fondamentale per progettare un piano che generi un valore aggiunto concreto e sostenibile nel tempo.

Per una PMI, il successo dipende dall'adozione di un approccio personalizzato e dall'evitare soluzioni preconfezionate o pensate per realtà diverse, che rischiano di non rispondere alle necessità specifiche dei lavoratori. L'elemento chiave è l'ascolto attivo, un dialogo aperto con i dipendenti per comprendere le loro priorità e costruire insieme un sistema di benefici realmente utile e percepito come un supporto al bilanciamento vita-lavoro. In questo senso un piano di welfare ben progettato non è solo un insieme di servizi, ma un investimento strategico che migliora il benessere, la motivazione e l'attrattività dell'azienda.

Siete tra le prime aziende che hanno compreso l'utilità dell'integrazione dei Public Benefit (bonus e agevolazioni di

fonte statale, regionale e comunale) nell'ambito della complessiva offerta di Welfare Aziendale: come è stata accolta questa nuova opportunità dai vostri dipendenti?

L'integrazione dei Public Benefit nel nostro piano di Welfare Aziendale ha rappresentato un importante passo avanti, grazie alla collaborazione

strategica con Bonoos, che ha facilitato l'accesso alle agevolazioni di fonte statale, regionale e comunale. La nostra peculiare collocazione geografica, al confine tra Veneto e Lombardia, ha reso fondamentale considerare la diversità delle istituzioni territoriali e dei servizi disponibili per la nostra popolazione aziendale, dislocata su più province. Questa integrazione ha permesso di combinare in modo armonioso le risorse già presenti sul territorio con le soluzioni

peculiari offerte dall'azienda, arricchendo il valore complessivo del piano di welfare.

L'opportunità è stata accolta positivamente dai dipendenti, che hanno beneficiato di un sistema più ampio e accessibile di servizi per il benessere. Inoltre, stiamo attivamente promuovendo forme di collaborazione con Cooperative Sociali del terzo settore locale, creando ulteriori sinergie e rafforzando il nostro impegno verso una crescita sostenibile e inclusiva del territorio.

“L'integrazione dei Public benefit ha permesso di combinare le risorse presenti sul territorio con le soluzioni offerte dall'azienda arricchendo il valore del piano di welfare.”

**Voci di
Valore**

«Voci di Valore» è una testata aziendale a cura di Bonoos Srl Società Benefit. **Del contenuto della presente intervista, in assenza di autorizzazione, è vietata la riproduzione, anche parziale, in qualsiasi forma.** Per le richieste di riproduzione scrivere a: press@bonoos.it

- Leggi le altre interviste e scopri di più su [bonoos.it](https://www.bonoos.it)
- Seguici su [in](#)
- Contatti: info@bonoos.it

Ideazione e coordinamento: **Giovanni Scansani**
Grafica e impaginazione: **Marta Minuzzo**