

Coltivare il pensiero positivo in azienda

“Qualsiasi momento di crisi deve essere sfruttato per apportare dei miglioramenti”

Buongiorno Valeria. Innanzitutto, ti chiedo di presentarmi la tua azienda, Everel Group.

Everel è un'azienda storica sul territorio che si occupa di componentistica elettromeccanica per il settore del Bianco e dell'Automotiv. Legata da una forte tradizione, nel tempo l'azienda è cresciuta attraverso fusioni ed acquisizioni, proponendo un'offerta vasta e ottenendo riconoscimenti per la progettazione e customizzazione dei prodotti. Ad oggi Everel conta 650 dipendenti che si occupano del sito produttivo (a Valeggio), dell'assemblaggio manuale (in Romania) e della produzione (in Germania).

Cosa ti appassiona maggiormente del tuo lavoro?

Noi tutti qui abbiamo uno slogan condiviso, “Everel never annoying”! L'azienda è molto vivace e resiliente, lo dimostra la sua capacità di rigenerarsi e continuare a produrre in Italia nel corso di una storia molto lunga. Personalmente mi appassiona tutto del mio lavoro, ma ciò che più mi coinvolge è il traghettare Everel da una storia tradizionale verso il futuro: per esempio, ora stiamo spingendo molto sul lato creativo, nonostante siamo produttori di interruttori e segnali luminosi.

In condizioni normali, quali sono le problematiche cui andate incontro?

Dal punto di vista della direzione del personale la complessità maggiore è quella di selezionare le figure tecnico-specialistiche all'interno dell'area stampaggio, perché il nostro territorio vive principalmente di turismo e, dal



La sede di Everel Group. Sotto la direttrice del personale Valeria Zamperi

momento che si fatica a trovare questo tipo di specializzazione, abbiamo creato un'Officina dei Talenti, un programma aziendale volto a specializzare le figure.

Dal punto di vista generale, la complessità maggiore è quella di capire cosa fa e dove va il mercato, perché è da sempre frenetico ed è necessario essere molto flessibili e avere una grande capacità di adattamento.

Durante la quarantena, come avete gestito l'azienda?

La nostra è una realtà vivace e veloce e ci siamo mossi in maniera tempestiva, attuando le procedure di sicurezza già dal 20 febbraio, prima ancora dei vari DPCM, perfezionando di volta in volta i protocolli interni. Nel corso dei mesi di quarantena abbiamo scelto di investire molto sulla sicurezza di tutti e i nostri collaboratori hanno restituito un grande apprezzamento che ci ha stupiti, perché per noi si trattava di un'attenzione scontata. Così facendo, abbiamo per-



aveva figli sotto i 14 anni e garantendo il 25% di salario extra per ogni ora lavorata, fino a giugno. Ci siamo sorretti, rimanendo uniti e compatti e ora stiamo riuscendo ad assestarci.

Ora siamo in una fase più rassicurante rispetto alla situazione di alcuni mesi fa. Come sta andando la vostra ripresa?

Sicuramente si tratta di una ripresa difficile, dubito si ritornerà agli standard pre-covid, ma credo anche che qualsiasi momento di crisi debba essere sfruttato per apportare dei cambiamenti e miglioramenti. Dal nostro canto, noi abbiamo cambiato il modo di lavorare, e questo va bene. Dopo due mesi difficili e preoccupanti, il trend a partire da settembre in poi ci dà speranza, i clienti hanno ricominciato a fare ordini importanti. Non siamo completamente ottimisti, tuttavia è necessario coltivare una cultura di pensiero positivo.

messo di continuare a lavorare, dando, dove possibile, la possibilità dello smart working. Non solo: chi non se la sentiva di venire a lavoro ha avuto la possibilità di rimanere a casa, questo per un senso di responsabilità che tutti percepiamo e per dare valore alla tranquillità delle persone. Inoltre, abbiamo messo in atto un pacchetto welfare, dando un bonus babysitter di 150 euro settimanali per figlio per chi

Giulia Maria Cavaliere

**GUARDA IL SITO WWW.CRONACADIVERONA.COM
SEGUICI SUI SOCIAL NETWORK**

