

WELFARE AZIENDALE FOCUS

Il nuovo lavoro

Il caso / 1. La Fater riconosce una maggiorazione del 10% sull'importo che si decide di trasformare in benefit

Il premio di risultato cresce se si converte in crediti

NUOVO PROGRAMMA

L'azienda (1.600 dipendenti e 911 milioni di ricavi) da inizio anno ha coinvolto finora i 900 addetti del quartier generale di Pescara

Natacchia Ronchetti

PESCARA

■ Un programma di flexible benefit per consentire ai dipendenti di convertire il premio di risultato in credito welfare per pagare le spese scolastiche dei figli, gli interessi passivi dei mutui sulla prima e la seconda casa, ottenere il rimborso di spese sanitarie o altri benefit che riguardano la cultura - come carnet di biglietti per il cinema o il teatro -, lo sport e il tempo libero.

È la scelta fatta da Fater SpA, il gruppo di Pescara leader nella produzione di assorbenti per la persona (tra i marchi Pampers e Lines) e detergenti per la pulizia della casa (Ace). L'azienda ha introdotto il programma di welfare dall'inizio dell'anno, coinvolgendo in questa prima fase i 900 dipendenti del quartier generale, sul totale dei 1.600 lavoratori impiegati nei due stabilimenti italiani e nelle tre fabbriche presenti all'estero, tra Marocco, Turchia e Portogallo. Lo ha fatto, in accordo con i sindacati, con una novità: ha riconosciuto una maggiora-

zione del 10% sull'importo che il personale decide di convertire nell'ambito delle possibilità previste dalla legge. Un incentivo che sta dando buoni risultati. «Da agosto ad oggi i dipendenti che hanno aderito all'iniziativa hanno già speso il 45% del credito welfare», spiega Marco Maccari, responsabile delle relazioni industriali del gruppo abruzzese. Il personale che ha deciso di avvalersi di questa opportunità (un dipendente su quattro) ha pensato soprattutto alle spese scolastiche per i figli, alla previdenza complementare, alla spesa sanitaria e agli interessi passivi sui mutui. «Ora puntiamo a una crescita dell'utilizzo della piattaforma - prosegue Maccari - con una comunicazione interna più mirata, facendo leva anche sull'esperienza positiva di chi ha deciso di convertire il premio».

Un salto di qualità per Fater, che sta valutando se estendere la sperimentazione anche al personale impiegato nel secondo stabilimento operativo in Italia, quello di Campochiaro, in provincia di Campobasso. E che da tempo ha fatto delle politiche di welfare aziendale le fondamenta della gestione delle risorse umane. Già all'inizio del Duemila aveva infatti introdotto il telela-

voro: oggi è diventato smart working, con una cinquantina di dipendenti, su una platea potenziale di 400 addetti, che usufruiscono su base volontaria della possibilità di operare da casa almeno un giorno alla settimana. All'insegna della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro il gruppo, che ha chiuso l'ultimo bilancio con un fatturato di 911 milioni, ha già introdotto anche la flessibilità dell'orario di lavoro all'inizio e alla fine dei turni, accordando ai dipendenti la possibilità di recuperare i ritardi nell'arco di un mese. Ora il nuovo pacchetto welfare, con il quale il premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi che vengono fissati ogni anno, dal lordo diventa netto, consentendo a chi lo percepisce (mediamente, al 100%, il premio si aggira intorno ai 2.060 euro all'anno) di ottenere più credito spendibile, scegliendo tra le varie opportunità previste dal legislatore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

