

LA TUTELA DEL DIPENDENTE fa BENE ALL'IMPRESA

La politica di *employee benefit* adottata dal gruppo Angelini per i propri dipendenti è costituita da forme contrattuali integrate, welfare aziendale e coperture assicurative aperte anche alle famiglie, e di cui il datore di lavoro si fa carico. Il risultato è una maggiore produttività e un'elevata retention

di **MICHELE STRANI**, head of corporate insurance & risk analysis del gruppo Angelini

Il gruppo Angelini attribuisce una grande rilevanza al welfare aziendale, e una delle ragioni risiede nella permanenza di un concetto di familiarità che lega ancora la proprietà ai collaboratori, per quanto l'impresa abbia ormai raggiunto una dimensione internazionale.

La convinzione è che il welfare sia la forma ottimale per creare un clima aziendale sano e costruttivo, tanto è vero che una grande percentuale dei dipendenti compie all'interno del gruppo tutta la propria carriera professionale. Oramai da dieci anni il panel di offerta degli *employee benefit* è stato uniformato in tutta Italia con un piano omogeneo e completo.

La politica degli *employee benefit* si sviluppa su due direttrici: la prima è di derivazione contrattuale, con accordi bilaterali con i sindacati e contrattazione del lavoro, ambito in cui il gruppo ha sempre avuto un atteggiamento proattivo mettendo a disposizione risorse e dimostrandosi precursore su alcuni aspetti, quali la gestione del piano sanitario **Faschim** di categoria e il fondo previdenziale di categoria **Fonchim**.

L'accordo su **Faschim** riguarda l'assistenza sanitaria con rimborsi delle prestazioni a tariffa, a cui hanno accesso tutti i dipendenti fino alla categoria quadro del comparto chimico. Nel nostro caso, il costo del contributo al fondo

necessario per l'estensione delle prestazioni all'intero nucleo familiare è stato preso in carico dall'azienda; lo stesso per **Fonchim**, in cui i versamenti previdenziali del dipendente sono integrati da una quota del datore di lavoro, inoltre il lavoratore ottiene degli incentivi dall'azienda nel momento in cui decide forme di integrazione al fondo.

Vantaggi diretti e un migliore clima aziendale

Alla proposta contrattuale per i dipendenti, il gruppo Angelini ha aggiunto una serie di *flexible benefit*, una politica che ha riscontrato il gradimento dei dipendenti che hanno potuto massimizzare una serie di vantaggi, primo tra

tutti l'aumento del potere d'acquisto grazie a servizi di sostegno al reddito percepito. A questo scopo è stata attivata la collaborazione con una delle principali piattaforme nazionali di welfare aziendale in grado di offrire una gamma di proposte particolarmente ampia, capace di assorbire le esigenze di una popolazione aziendale vasta e diversificata. Grazie alla normativa fiscale, che prevede l'azzeramento del cuneo fiscale, il nostro dipendente può infatti utilizzare il 100% del valore del benefit offerto dall'azienda. Il vantaggio diretto per la popolazione aziendale è in termini retributivi, fiscali e di potere d'acquisto, ma non va sottovalutato il complessivo miglioramento del clima aziendale. Il datore di lavoro misura la po-

sività dell'iniziativa in termini di contenimento dei costi del lavoro, in quanto si riducono le spese connesse ai bonus individuali, di crescita della produttività e di un evidente aumento della *retention* che nel gruppo è elevata, ben oltre la media nazionale.

Attualmente, questa tipologia di trattamento può essere realizzata nei termini descritti solo per i dipendenti italiani, mentre all'estero si sono adottate soluzioni in linea con le prescrizioni, le norme e le abitudini locali.

Un'attenzione anche alla famiglia

C'è poi una terza parte che fa riferimento ai piani di assistenza messi a disposizione dei dipendenti italiani. Negli ultimi anni si è manifestata la volontà di poter fornire un prodotto più ampio a tutela della popolazione aziendale e dei relativi nuclei famigliari, ragione per cui è stato creato, con accordi aziendali unilaterali, un piano di assistenza che riguarda tutti i dipendenti. Chi lavora all'interno del gruppo può aderire a una copertura vita Tcm che prevede garanzie per il caso morte e invalidità permanente grave superiore al 50%: il contributo annuo pagato

dall'azienda è riferito a un capitale pari a una retribuzione annua lorda (ral) del dipendente, che l'assicurato può aumentare aggiungendo alla prestazione *base* fino a ulteriori tre ral. Questo piano di assistenza nasce proprio per essere di sostegno economico al nucleo famigliare in occasione di eventi gravi, perché prevede formule di indennizzo modulari a seconda della tipologia di evento che può accadere: l'invalidità o la morte da malattia prevede la liquidazione di un capitale, se la causa è invece derivante da un infortunio il capitale liquidato viene raddoppiato, mentre se l'evento è riconducibile a circolazione stradale l'indennizzo è triplicato. Pensato per essere di sostegno alla famiglia in caso di difficoltà economica per premorienza o invalidità permanente grave del dipendente, l'indennizzo cresce quindi in base all'imprevedibilità dell'evento. Il piano ha riscosso un notevole interesse, ottenendo l'adesione della maggior parte dei dipendenti, con circa il 75% di sottoscrizioni.

Fino a qui le iniziative di welfare per le categorie di operai e impiegati. I quadri aziendali hanno a disposizione le stesse opportunità, a cui si aggiunge un piano in-



fortuni professionali ed extra professionali con capitale assicurato pari a quattro ral per l'invalidità permanente e tre ral per il caso morte.

Allo stesso modo, i dirigenti accedono, oltre che ai piani vita e infortuni previsti nei contratti nazionali del lavoro di riferimento, anche al piano vita di gruppo. In aggiunta a queste coperture, l'azienda ha inoltre realizzato un piano integrativo al fondo sanitario **Fasi**, una copertura lpm, una copertura *Dread disease*, che dà diritto a una prestazione una tantum nel caso venga diagnosticata una specifica malattia, e infine un piano di Ltc con erogazione di una rendita vitalizia se l'assicurato perde l'autosufficienza nello svolgere le azioni quotidiane della vita.

Il gruppo Angelini è stato fondato da Francesco Angelini nel 1919 e oggi, giunto alla quarta generazione, compie i 100 anni. Nato come farmacia con laboratorio galenico annesso, il gruppo ha una presenza internazionale e fattura 1,6 miliardi di euro. Pur mantenendo il proprio core business nel settore farmaceutico, l'impresa è attiva in altri ambiti quali i prodotti per la persona (pannolini Pampers, linea prodotti Lines e Dignity) e la casa (linea candeggina Ace), anche grazie alla joint venture con Procter & Gamble, nel machinery con la progettazione e produzione di macchinari ad alta tecnologia per la produzione di pannolini, nella distribuzione di profumi con marchi quali Trussardi e Laura Biagiotti, e nel vitivinicolo.