

Sidel Il welfare aziendale accelera e diventa distintivo

Il gruppo amplia i servizi con iniziative importanti e innovative sul fronte dei premi di produttività e in campo assicurativo

PATRIZIA GINEPRI

■ Sul welfare aziendale Sidel cambia marcia. L'impegno che il gruppo ha messo in campo da anni diventa una strategia distintiva, che va a impattare sul benessere e la sicurezza economica dei dipendenti con coperture e benefit al di sopra della media degli standard di settore. Riccardo Rosselli, direttore delle risorse umane del gruppo, nonché managing director del sito di Parma spiega gli aspetti più significativi del pacchetto.

«Il tema del welfare aziendale è da alcuni anni al centro delle nostre strategie - premette -. Abbiamo infatti sviluppato una politica di attenzione nei confronti dei dipendenti avviando diverse iniziative in campo pensionistico, assicurativo e dei servizi, dedicando importanti risorse anche al sostegno delle famiglie». Sul fronte assicurativo, ad esempio, abbiamo esteso a tutti i dipendenti una polizza che copre gli infortuni professionali ed extra-professionali e attivato a partire da inizio 2019 una ulteriore polizza che permette ai dipendenti di tutelare la serenità economica delle proprie famiglie nel caso di eventi gravi ed imprevisti che possono compromettere la loro capacità lavorativa». Novità anche per i

«flexible benefits».

«Grazie al clima di collaborazione instaurato con le rappresentanze dei lavoratori abbiamo siglato un accordo che permette ai dipendenti di destinare su base volontaria tutto o parte del proprio premio di produzione al welfare aziendale. Si tratta di un accordo importante, poiché grazie le opportunità introdotte negli anni scorsi in tema di detassazione dei premi di produttività, ed agli accordi aziendali firmati in Italia, i dipendenti che optano per questa scelta vedono il loro potere di acquisto aumentare di circa il 20% rispetto allo stesso importo corrisposto in busta paga».

Per rendere questa scelta ancora più semplice, Sidel ha adottato una piattaforma web consultabile da qualsiasi dispositivo, che offre un'ampia gamma di servizi e prodotti per i dipendenti e per i loro familiari. Tra questi, il rimborso delle spese di istruzione dei figli, dei libri scolastici, campus e ludoteche, servizi per gli anziani, trasporto pubblico, baby sitting, interessi su mutui e prestiti. E ancora, l'accesso a palestre e allo sport, corsi di lingua, viaggi, attività culturali e corsi di formazione. Entro i limiti di legge, vi è inoltre la possibilità di ordinare anche buoni per l'acquisto di carbu-

rante e per lo shopping presso grandi catene distributive».

Sono quattro gli elementi che differenziano il piano di welfare di Sidel: «La flessibilità - indica Rosselli - che consente scelte individuali al 100%; la garanzia che l'eventuale residuo non impiegato venga erogato alle stesse condizioni; l'ampiezza dei servizi a disposizione. E infine, non ultima, un'iniziativa che è propria di Sidel, ovvero la possibilità di destinare tutto o parte del premio di produzione alla previdenza complementare. In questo caso con un ulteriore beneficiario: il gruppo si fa carico del contributo di solidarietà pari al 10% dell'importo versato».

Il welfare aziendale è un tema che sta a cuore anche all'Unione Parmense degli Industriali. «In questo ambito - sottolinea il responsabile dell'Ufficio economico Stefano Girasole, intervenuto alla presentazione del piano - l'abbattimento del cuneo fiscale è una leva importante, un vantaggio per imprese e dipendenti». Un ultimo accenno alla fase operativa. «Fiasa - spiega il direttore Alberto Savina -, in collaborazione con Assolombarda e DoubleYou, mette a disposizione la piattaforma per il controllo e la gestione di dati e documenti». Ora i dipendenti possono scegliere, a 360 gradi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





SIDEL Riccardo Rosselli, Hr and site managing director.