

# **“Il welfare nelle imprese Benefici sulla produttività”**

La Provincia di lunedì 8 luglio, parla Filippo Valsecchi,  
referente welfare Confapi Lecco Sondrio.

# «Il welfare nelle imprese Benefici sulla produttività»

**Lo strumento.** Filippo Valsecchi segue le relazioni industriali in Confapi  
«I benefit ai dipendenti riducono il turn over e aiutano ad attrarre i talenti»

LECCO

Nel 2018 erano circa una trentina le imprese di Confapi Lecco e Sondrio che avevano attivato piani welfare, per un valore totale di 250mila euro. Oggi le imprese sono 80 per 2 milioni di euro messi a disposizione per il welfare aziendale.

«Le aziende hanno compreso l'importanza dello strumento e stanno continuando a mettere risorse in quello che spesso si traduce in un buon investimento nel capitale umano, con benefici per aziende e lavoratori», afferma Filippo Valsecchi, referente area Relazioni industriali e welfare di Confapi Lecco Sondrio.

## Qualità

Sulla qualità del welfare le norme attuali allontanano le aziende dai piani welfare di carattere sociale (quali servizi per l'infanzia e scolastici, assistenza ai familiari, servizi sanitari) indirizzandole sui fringe benefit (come buoni spesa, buoni carburante e altro). Due categorie diverse: mentre il welfare aziendale subordina l'esenzione (totale o parziale) contributiva e fiscale al fatto che sia accordato alla generalità o a categorie di dipendenti i fringe benefit possono essere riconosciuti anche al singolo lavoratore in accordo col datore di lavoro e non concorrono alla formazione di reddito se sotto la soglia di 258,23 euro.

Confapi Lecco Sondrio mette a disposizione l'erogazione di servizi welfare attraverso la piattaforma Tre Cuori, società



Filippo Valsecchi, area Relazioni industriali di Confapi Lecco Sondrio

benefit di Conegliano che non vincola a convenzioni con chi vende beni e servizi, ma lascia al lavoratore la libertà di scegliere, attraverso la propria area riservata sul portale, i propri fornitori di fiducia (ad esempio, anche il proprio dentista che utilizza da anni) i quali non pagano alcun costo di gestione. E la piattaforma a contattare la struttura scelta e a fornire le istruzioni per attivare il pagamento attraverso il canale aziendale.

A Lecco circa il 40% delle aziende di Confapi attiva politiche di welfare aziendale attraverso il servizio online, i cui lavoratori scelgono per lo più fringe benefit sotto forma di buoni

spesa (55%), viaggi e vacanze (20%), istruzione (12%), salute del lavoratore (5%). In coda ci sono le spese per la previdenza integrativa, lo sport e corsi di specializzazione del lavoratore.

I dati fanno riferimento a piani aziendali attivati sia dalle aziende, sia attraverso regolamenti welfare come atti unilaterali e volontari delle aziende che decidono di adottare tali politiche e sia attraverso piani welfare legati alla conversione del premio di risultato. A tali dati andrebbe aggiunto ciò che è previsto come quota obbligatoria di welfare contrattuale prevista per alcuni contratti nazionali di lavoro, fra cui quello dei me-

talmeccanici, categoria per la quale sono previsti stabilmente 200 euro.

«Le politiche di welfare – afferma Valsecchi – creano ricadute positive nel trattenere i lavoratori in azienda. Dal nostro Osservatorio vediamo che i dipendenti percepiscono che la propria azienda si occupa del loro benessere sono più propensi a sviluppare un senso di appartenenza. Dove si sviluppano politiche di welfare il turnover diminuisce, la produttività aumenta e all'esterno passa attraverso i lavoratori una reputazione aziendale che aiuta ad attrarre nuovi talenti. Tema non banale data la difficoltà che hanno oggi le aziende nel trovare personale».

## Politica

Valsecchi ricorda anche che attivare politiche di welfare aziendale non è prerogativa esclusiva di grandi aziende, dal momento che si possono attivare piani alla portata delle piccole e medie imprese, «ma è meglio farlo affidandosi a specialisti, dal momento che dal punto di vista normativo la materia è recente e ha avuto, dal 2015 ad oggi, diverse revisioni normative. Il vantaggio nel farlo è evidente: le somme per beni e servizi con rilevanza sociale messe a disposizione delle aziende sono escluse in tutto o in parte dal reddito di lavoro dipendente, quindi il lavoratore ha un aumento economico significativo rispetto al valore netto di retribuzione mentre l'azienda riduce i propri costi contributivi e fiscali». **M. Del.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[Download](#)