“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.



Filippo Valsecchi, area Relazioni industriali 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 famigliari, 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 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. È 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 perlopiù 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 metalmeccanici, 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