

Focus**Il nuovo lavoro**

Porrini Group (logistica). Benefit in busta paga per qualificare l'azienda

«Maggiore attrattività nella ricerca di talenti»

Nataschia Ronchetti

MODENA

«Abbiamo voluto gratificare i nostri collaboratori che hanno contribuito in modo decisivo, nel corso degli anni, a sostenere lo sviluppo dell'azienda. Il welfare ci permette anche di essere maggiormente attrattivi nella ricerca sul mercato di nuovi talenti».

Massimo Porrini è il fondatore e l'amministratore delegato di Porrini Group, piccola impresa di Campogalliano in provincia di Modena, che opera nel settore della logistica integrata, con un fatturato di circa venti milioni di euro e una quarantina di dipendenti. Nonostante le dimensioni, dopo aver introdotto il car sharing - servizio di cui tutti gli addetti possono usufruire anche nel tempo libero - ha lanciato un piano di welfare aziendale che grazie a una piattaforma web consente ai lavoratori di accedere a vari benefit che spaziano dai viaggi e dalle vacanze alla previdenza complementare per arrivare alla salute.

Un esempio di come anche le piccole aziende possono scommettere sul welfare sulla scia delle grandi imprese e delle multinazionali, facendo leva sulla normativa che a partire dalla legge di stabilità del 2016 prevede incentivi.

«Le disposizioni di legge rappresentano una opportunità anche per le imprese di piccole dimensioni, che sono generalmente più restie ad avvicinarsi ai servizi di welfare per questio-

ni culturali ed economiche - conferma Porrini -. Noi - aggiunge - cercavamo un modo per aiutare i nostri dipendenti a mantenere il potere d'acquisto. E valorizzare il capitale umano è da sempre uno strumento strategico per ottenere vantaggi competitivi sul mercato».

Il piano è stato lanciato all'inizio del mese di giugno. L'azienda, a cui fanno capo quattro società specializzate nei trasporti e nella logistica avanzata, si è dotata di una piattaforma alla quale ogni lavoratore può accedere tramite il sistema gestionale interno.

Il gruppo si è poi dotato di un regolamento aziendale vincolante che consente la deducibilità al cento per cento dei costi sostenuti. Il regolamento stabilisce anche i tetti di spesa annua, con una base fissa per tutti i dipendenti e benefit ulteriori per i vertici dirigenziali. Ogni dipendente può quindi scegliere, per sé e per la propria famiglia, una serie di servizi che comprendono anche corsi di formazione, mutui, attività per il tempo libero. Per alcuni di questi servizi, come ad esempio quelli legati alla previdenza complementare, è previsto un limite di spesa annuo. Altri invece, come ad esempio i benefit legati allo sport e al benessere o ai viaggi, non hanno nessun tetto.

La piattaforma opera con due modalità: attraverso il rimborso del costo dei servizi scelti dal dipendente nel cedolino, sulla base dei documenti giustificativi della spesa sostenuta, oppure con il pagamento diretto da parte del fornitore del servizio erogato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

