

Voci di Valore

numero **tredici**
Marzo 2025

“Integrare il Welfare Aziendale con il Welfare Pubblico attraverso l’offerta dei Public Benefit è una mossa strategica che trasforma un semplice programma di Wellbeing in un potente strumento sociale.”



Intervista con:

ANTONIO SECHI

Head of Flexible Benefits WTW

Un appuntamento con la cultura
del Lavoro e del Welfare a cura di

bonoos

In questo numero abbiamo intervistato:

ANTONIO SECHI, Inizia nel dicembre del 2014, come client manager, in Easywelfare. Nel marzo del 2017 entra in WTW come account. Nel 2019 diventa coordinatore del team procurement, contribuendo all'organizzazione della struttura. Nel 2024 amplia la sua responsabilità, assumendo il ruolo di responsabile del team Flexible Benefits, con l'obiettivo di coordinare sia l'area di sviluppo e gestione dei clienti che quella dei partner.

I Provider censiti dall'ultima edizione del Report annuale curato da ALTIS sono 108. Di questi ben 56 sono proprietari della piattaforma che offrono sul mercato. Cosa distingue la vostra proposta operativa rispetto a questa numerosa concorrenza?

WTW è stata tra le prime aziende in Italia a credere nelle potenzialità dei Flexible Benefits nel 2011, riconoscendo quanto gli strumenti del welfare aziendale possano essere importanti per le aziende e i loro dipendenti. Nel corso degli anni, abbiamo potuto osservare quanto le modifiche normative abbiano portato ad una crescita di questo mercato. Ormai oltre il 40% delle aziende utilizzano questo strumento cercando una sempre maggiore semplicità di fruizione e possibilità di spesa per i propri dipendenti. Come WTW abbiamo cercato di sviluppare un servizio di Flexible Benefits semplice tanto per gli utenti finali che per le aziende, con soluzioni tecnologiche sempre aggiornate, di facile implementazione e costruendo un catalogo ampio di servizi. Il nostro obiettivo è quello di inserire tale servizio all'interno di un'offerta più ampia, volta a supportare i nostri clienti

nell'implementazione di programmi di benefit efficaci. Un'analisi personalizzata delle necessità dei clienti, il costante affiancamento/supporto e una comunicazione mirata, ci permettono di sviluppare una proposta di valore per tutti i nostri partner.

L'ingresso nel mercato degli operatori fin-tech è un rischio per il Welfare Aziendale o un'opportunità che potrà portare innovazione?

Tutte le novità, se indirizzate nel modo giusto, possono portare ad una crescita. Nel nostro settore siamo abituati ai cambiamenti e agli aggiornamenti, ma crediamo sia importante tenere sempre a mente i valori sui quali è stato costruito il Welfare Aziendale. Uno strumento che permette all'azienda di supportare i propri dipendenti in aggiunta alla retribuzione. L'innalzamento del limite del fringe benefits, che sicuramente è uno strumento di supporto al reddito delle famiglie, non va in contrapposizione all'utilizzo di altre categorie di servizi, ed è fondamentale che tutti gli addetti ai lavori, ribadiscano questo concetto. La nostra visione va in questa direzione: i programmi di Flexible Benefits non possono fare a meno di tutte quelle iniziative di valore, che riguardano sia la salute e la prevenzione, il sostegno psicologico, il benessere fisico, il supporto alla genitorialità e il caregiving, ma anche un'offerta ricreativa, il travel e la cultura. La nostra offerta cercherà di essere sempre la più completa possibile, adeguandosi agli aggiornamenti normativi e fiscali, e cercando di porre le esigenze e i bisogni dei dipendenti in primo piano.

Dal "big bang" del Welfare Aziendale, provocato dalla Legge di Stabilità 2016, sono passati dieci anni. In questo lungo periodo di sviluppo delle prassi, com'è cambiato l'approccio degli HR Manager?

I piani di Welfare Aziendale sono oggi strumenti eterogenei e flessibili, fondamentali per rispondere ai bisogni che si sono evoluti nel tempo e che ora sono ben radicati nella nostra società. Tra questi bisogni rientrano per esempio la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance), il supporto psicologico, la prevenzione della salute, il supporto all'educazione dei figli e all'assistenza dei familiari. Dal 2016, con l'introduzione della legge di bilancio, gli HR Manager hanno acquisito la consapevolezza che un piano di Welfare aziendale non rappresenta solo un vantaggio economico per l'azienda e i lavoratori, grazie al risparmio fiscale, ma costituisce l'opportunità per supportare i dipendenti in modo globale. Questi piani integrano servizi che il sistema pubblico non sempre riesce a garantire, migliorando così la qualità della

vita sia professionale che privata. In WTW, non solo accompagniamo le aziende nella costruzione di piani di Welfare Aziendale su misura, godendo appieno del vantaggio fiscale in linea con la normativa, ma aiutiamo anche gli HR nella programmazione di piani di Wellbeing che supportano a 360° la vita dei dipendenti.

Siete tra i primi Provider che hanno compreso l'utilità dell'integrazione dei Public Benefit nelle piattaforme Fringe&Flex: com'è stata accolta questa nuova opportunità dalle aziende vostre clienti?

Integrare il Welfare Aziendale con il Welfare Pubblico attraverso l'offerta dei Public Benefit proposta da Bonoos è una

mossa strategica che trasforma un semplice programma di Wellbeing in un potente strumento sociale. Questa Integrazione del Welfare Aziendale con il Welfare Pubblico attraverso l'offerta dei Public Benefit proposta da Bonoos è una mossa strategica che trasforma un semplice programma di Wellbeing in un potente strumento sociale. Questa

sinergia non solo massimizza il supporto economico per i lavoratori e le loro famiglie, ma promuove anche una maggiore consapevolezza sui bonus pubblici disponibili, grazie alla facilità di profilazione e alla chiarezza delle informazioni fornite. Le aziende, sempre più interessate a soluzioni che migliorino il benessere dei dipendenti, trovano in questa proposta un alleato prezioso. Permettere ai dipendenti di accedere facilmente ai bonus pubblici a cui hanno diritto non solo semplifica la vita dei

lavoratori, ma rafforza anche il legame tra azienda e dipendente, creando un ambiente di lavoro più soddisfacente e produttivo. Pertanto, l'integrazione del Welfare Aziendale con il Welfare Pubblico è una strategia vincente per le aziende che mirano a supportare i propri dipendenti in modo completo e integrato, trasformando il benessere aziendale in un vero e proprio vantaggio competitivo.

“Gli HR Manager hanno acquisito la consapevolezza che un piano di Welfare Aziendale non rappresenta solo un vantaggio economico per l'azienda e i lavoratori, grazie al risparmio fiscale, ma costituisce l'opportunità per supportare i dipendenti in modo globale”

**Voci di
Valore**

«Voci di Valore» è una testata aziendale a cura di Bonoos Srl Società Benefit. **Del contenuto della presente intervista, in assenza di autorizzazione, è vietata la riproduzione, anche parziale, in qualsiasi forma.** Per le richieste di riproduzione scrivere a: press@bonoos.it

- Leggi le altre interviste e scopri di più su [bonoos.it](https://www.bonoos.it)
- Seguici su
- Contatti: info@bonoos.it

Ideazione e coordinamento: **Giovanni Scansani**
Grafica e impaginazione: **Marta Minuzzo**