



DI EMMANUELE MASSAGLI | PRESIDENTE AIWA

WELFARE AZIENDALE **smart working** e persone al lavoro





Gli istituti che interessano direttamente la gestione del personale maggiormente cresciuti (forse, ancora meglio, “esplosi”) nell’ultimo quinquennio sono indubbiamente il **lavoro agile** e il **welfare aziendale**. Il primo, regolato a partire dal 2017 come soluzione organizzativa volta alla **conciliazione vita privata-lavoro**, è stato inaspettatamente sospinto dalla **crisi pandemica**: meno di 500.000 erano i lavoratori agili nell’autunno del 2019, quasi otto milioni sono diventati nel momento peggiore del lockdown del 2020; poco meno di tre milioni sono oggi coloro che svolgono a distanza almeno una giornata lavorativa al mese.

La moderna regolazione del **welfare aziendale** (che già esisteva nel nostro Testo Unico delle Imposte sui Redditi - TUIR) si deve alla **legge di stabilità 2016**. Da allora ad oggi i piani di welfare sono cresciuti del 460% e sono quasi 6 milioni i lavoratori che godono di un bene o servizio regolato dall’articolo 51, commi 2, 3 o 4 del TUIR. Le differenze tra i due istituti sono molteplici, trattandosi di strumenti con finalità molto diverse. Vi è però una linea rossa sostanziale che è bene evidenziare: il successo del lavoro agile e del welfare aziendale non può essere ricondotto solamente agli interventi legislativi che li hanno regolati, né alle sole circostanze esterne che li hanno accelerati (il **COVID-19** e la **crisi del welfare state tradizionale**). Queste motivazioni, eccessivamente ripetute da politici e accademici, non riescono a spiegare tassi di crescita così clamorosi.

AIWA, l’Associazione Italiana Welfare Aziendale che rappresenta i principali provider che si occupano del **benessere nelle aziende** (circa l’85% del mercato di riferimento), presenta, fin dalla sua fondazione nel 2017, una diversa chiave di lettura: smart working e welfare aziendale sono **figli del cambiamento** in atto nella natura del rapporto di lavoro, nella interazione tra imprese e dipendenti. Mutazione che è provata, in questo ultimo periodo, da fenomeni inediti come le c.d. **grandi dimissioni** e la selettività nella scelta del

proprio lavoro da parte dei giovani. Non è possibile contenere a colpi di decreti un fenomeno sociale così complesso come questo che gli accademici chiamano “la nuova grande trasformazione del lavoro”, parafrasando **Karl Polanyi**. Bene allora che si rafforzino “dal basso” vere e proprie leve di gestione delle persone in grado di accompagnare le **direzioni HR** dal Novecento industriale all’epoca del 4.0.

Questo sarà l’impegno di AIWA nel dialogo con il nuovo Governo che va formandosi: suggerire **interventi promozionali** in materia di diritto del lavoro e relazioni industriali che non ostacolino la **creatività organizzativa** di cui sono capaci le singole imprese, né la **contrattazione di secondo livello**. Il paniere dei beni e servizi che l’impresa può offrire ai suoi dipendenti va ampliato considerando quanto richiesto dalle stesse aziende e dai sindacati in questi primi cinque anni di moderno welfare aziendale (spese per animali domestici, mobilità sostenibile, affitto per i fuori sede, assicurazioni vita, ecc.). Lo scioglimento dei tanti nodi che appesantiscono la gestione del personale è indubbiamente una politica più proficua di qualsiasi legislazione sanzionatoria, a cui siamo fin troppo abituati.

