

L'INTERVISTA
EMMANUELE MASSAGLI

LA LEGISLAZIONE
SEMBRA IGNORARE
L'INCIDENZA BENEFICA
SUL SISTEMA
PRODOTTA DAI SERVIZI
E DAI BENEFIT
CHE L'AZIENDA
PUÒ INTRODURRE

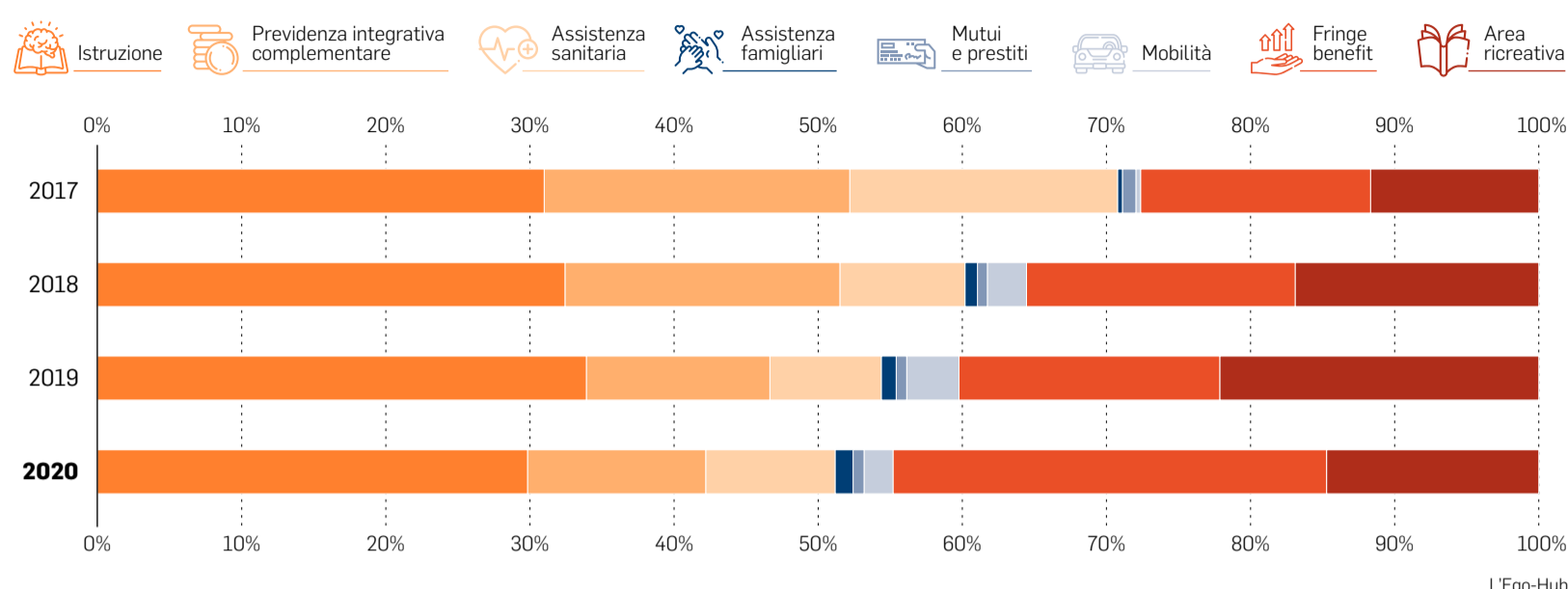


MARCO BARBIERI

Emmanuele Massagli ha seguito da vicino l'evoluzione del welfare aziendale in Italia, dalla legge di stabilità del 2016 in poi. È stato chiamato a presiedere Aiwa, l'associazione che rappresenta i maggiori provider di welfare aziendale, fin da quando è stata costituita. **Massagli, la nuova normalità del dopo-Covid imporrà un nuovo welfare, con i lavoratori "delocalizzati" a casa propria. Sarà un welfare con meno azienda e più territorio?**

«Non è così. L'evoluzione dell'economia ci dice che il futuro sarà più azienda nel territorio. Mi spiego: la quarta rivoluzione industriale sta riscoprendo la qualità del contesto intorno all'azienda come fattore di competitività. Gli insediamenti industriali sono sempre stati vincolati alla vicinanza con la materia prima o con qualche fonte energetica. Buona parte di queste condizioni sono ora venute meno, grazie alla velocità dei trasporti e alla dematerializzazione permessa dalla tecnologia; eppure le imprese più competitive ancora hanno bisogno di insediarsi laddove c'è la "materia prima" più preziosa in questa epoca: le persone. La competizione del futuro sarà vinta dalle imprese inserite in luoghi non soltanto densi di infrastrutture logistiche, ma soprattutto ricchi di reti di relazioni umane significative. Concretamente vuole dire: scuole efficienti, università di livello, corpi intermedi creativi e ricreativi, pubblica amministrazione funzionante, sanità adeguata, soluzioni per la prevenzione

Come sono cambiati i consumi delle quote welfare flexible tra il 2017 e il 2020



L'Ego-Hub

VANTAGGI

«Il governo capirà che il benessere è volano di ripresa»

della salute, cura dell'ambiente». **I luoghi di lavoro non sono più (solo) le aziende, anche i benefit (palestra in ufficio, area relax, fino ai buoni pasto) devono cambiare. Come?**

«Cambieranno le tipologie di benefit, le modalità di erogazione, magari in prospettiva anche la composizione del menù decontribuito e defiscalizzato immaginato nel Tuir (il Testo unico delle imposte dirette, ndr). Di certo però non cambia la finalità del welfare aziendale: rispondere ai bisogni sociali e non monetari dei dipendenti. I piani di welfare aziendale proveranno a rispondere a questa domanda di servizi sociali, come è già successo durante la crisi pandemica».

Come sono cambiati i piani durante il periodo Covid-19?

«Venute inevitabilmente meno molte soluzioni per il tempo libero (musei, teatri e palestre ad esempio), nei dati dei soci di Aiwa abbiamo osservato come siano esponenzialmente cresciute le richieste di assistenza sanitaria, soluzioni per la conciliazione vita professionale-vita privata, in primis babysitting e attività per i minori, voucher per l'acquisto di tecnologia funzionale alla didattica o al lavoro, soluzioni per l'igiene personale e della casa, sedute ergonomiche. Un welfare profilato sui problemi reali, quindi, molto intelligente (ancor più della legge, che alcuni dei servizi citati li prevede solo nella ristretta soglia dei 258 euro)».

Un dettaglio sul futuro dei buoni pasto e delle mense aziendali, come finiranno di fronte allo smart

I provider ora devono trasformarsi in progettisti di benessere

working ormai così diffuso?

«Non "finiranno", ma si stanno evolvendo. D'altra parte, come può finire l'esigenza di sana alimentazione e il diritto a una pausa effettiva di chi lavora? Non conta dove lavori, ma il fatto che tu stia lavorando: in quel caso il buono pasto ti è dovuto, se previsto dall'impresa e dalla contrattazione, anche se sei un lavoratore agile. D'altra parte, quel buono puoi usarlo anche per mangiare nel ristorante sotto casa (separando quindi il momento di lavoro da quello della pausa pranzo, come opportuno in una vita equilibrata), per ordinare un pasto da asporto o da farsi consegnare al

proprio domicilio, per comprare gli alimenti che poi saranno cucinati. È una evoluzione già in atto: da mesi il buono pasto, oramai quasi del tutto digitalizzato, è usato proprio così. Non viene meno neanche il ruolo delle mense aziendali. Laddove riprenderà il lavoro in presenza, si tornerà alla situazione precedente. Per gli smartworker le mense collettive potrebbero confezionare i pasti monoporzione da consegnare sul loro luogo di lavoro, in convenzione con l'impresa».

Cambia anche il ruolo di Aiwa? Che cosa chiede al governo?

«No, il ruolo è lo stesso e deve essere vissuto con ancora più convinzione. Occorre comunicare con forza i vantaggi del welfare aziendale in una fase come questa, innanzitutto facendo circolare i dati di realtà perché la legislazione non sia astratta, ma concreta. Le faccio l'esempio dell'innalzamento della soglia del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir da 258 a 516 euro inserita nel decreto Agosto e scaduta il 31 dicembre 2020. Tale innalzamento era giustificato proprio dal successo che ha visto questa misura, che però poi il Governo ha deciso di non confermare per distribuire le pochissime risorse necessarie (circa 20 milioni) in microazioni di cui nessuno si è accorto. Allo stesso modo, è ora necessario rafforzare

la funzione sociale del welfare aziendale, prevedendo la cessione del credito welfare tra dipendenti, la possibilità di destinarlo a realtà del terzo settore o al servizio sanitario, l'uso dei fondi per l'acquisto della strumentazione per la Dad o per colmare le disuguaglianze tecnologiche (rete internet su tutte)».

Quali cambiamenti dovranno avvenire nella professionalità dei provider?

«Il primo cambio potrebbe addirittura

essere nella denominazione diffusa "provider", che rimanda più che altro alla fornitura di tecnologia. Ora le società di welfare aziendale sono ben di più, realtà complesse che aiutano i clienti nella gestione delle proprie persone, nella promozione del benessere sui luoghi di lavoro. Accanto alle competenze informatiche sono cresciute quella consulenziale, quella lavoristica, anche nel campo delle relazioni industriali, nonché quella in materia di salute. Potremmo definirli dei "progettisti di welfare" o degli "hub di wellness e wellbeing". Mi aspetto quindi l'emergere di un approccio più complessivo, quasi globale, in luogo del più tradizionale metodo commerciale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

516

In euro, la soglia per i fringe benefit

La misura prevista dal decreto di Agosto è scaduta a dicembre 2020: era stata innalzata la precedente soglia di esenzione da 258 euro

Nella foto in alto Emanuele Massagli, presidente dell'Aiwa, l'associazione che rappresenta i maggiori provider di welfare aziendale