

Dir. Resp.: Mario Calabresi

**RAPPORTO  
 WELFARE**

# “Fine del paternalismo impresa e dipendenti condividono le scelte”

**EMMANUELE MASSAGLI,  
 PRESIDENTE DI AIWA,  
 L'ASSOCIAZIONE ITALIANA  
 DI WELFARE AZIENDALE  
 NATA A GENNAIO, SPIEGA  
 COME LE ULTIME LEGGI DI  
 STABILITÀ ABBIANO MUTATO  
 IL SISTEMA ALLE RADICI**

*Milano*

«**A**iwa si occuperà innanzitutto di raccontare e spiegare che cosa sia realmente il welfare aziendale, perché oggi diventa fondamentale difendere le sue vere finalità. Che non sono evidentemente quelle di ridurre questo strumento ad una mera strategia di risparmio economico, bensì di considerarlo una reale leva di competitività e di maggiore produttività per le imprese e di soddisfazione per i lavoratori».

Parte da qui Emanuele Massagli, presidente di Aiwa, l'associazione italiana di welfare aziendale, nata a gennaio e costituita per il momento da 12 società: Aon Hewitt, Assiteca, Cir, Day Up, Double You/Zucchetti, Easy Welfare, Edenred, Eudaimon, Mercer, Sodexo, Well Work e Willis Towers Watson. Società che insieme rappresentano quasi il 90% di questo particolare mercato, che risulta in forte espansione dopo le novità normative introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 e dai successivi aggiornamenti inseriti nel testo del 2017.

«La definizione di welfare aziendale è riportata addirittura nello Statuto dell'Aiwa, riprendendo i termini dell'Agenzia delle Entrate scritti nella recente circolare del 2016: ovve-

ro, l'erogazione di beni e servizi aventi finalità di rilevanza sociale che non entrano nel reddito da lavoro del dipendente - puntualizza Massagli -. Per noi, è un inciso che ha rilevanza primaria perché il welfare aziendale ha questa caratteristica nel suo dna».

Eppure orientarsi nella “giungla” del welfare non è obiettivamente facile. Solo negli ultimi anni questo termine ha subito una repentina evoluzione, cambiando pelle via via che le nuove tipologie di secondo welfare, cioè quello finanziato dai privati, hanno iniziato ad affermarsi sul mercato del lavoro con funzioni integrative, in taluni casi anche alternative o parzialmente sostitutive del primo welfare, quello pubblico e statale.

Ora, l'identità del welfare aziendale è cambiata. La svolta, come detto, c'è stata con la Legge di stabilità 2016 che ha consentito di superare l'impianto “paternalistico” dell'iniziativa, erogata in modo unilaterale e volontaria, ribaltando tecnicamente e culturalmente la precedente impostazione. In che modo? «Le attuali disposizioni in materia fiscale non solo permettono l'esclusione dal reddito da lavoro dei servizi e delle prestazioni dei piani di welfare contrattati, ma ne prevedono la piena deducibilità dal reddito di imprese soltanto se non sono unilaterali e volontari, esattamente il contrario dello scenario precedente», risponde il presidente.

Tuttavia, nonostante i passi in avanti compiuti nell'ulti-

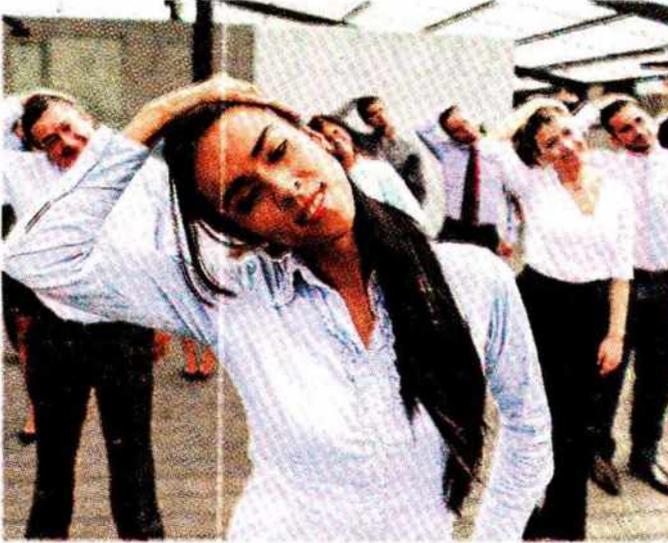
mo biennio dal punto di vista normativo, continuano ad esserci ancora forti diffidenze nei confronti del welfare aziendale. «Sono resistenze fisiologiche, perché i cambiamenti introdotti sono stati tanti e sono stati introdotti attraverso processi di sedimentazione - sottolinea Massagli -: il cambiamento più radicale è, senza dubbio, quello della “contrattabilità” che di fatto rende il welfare uno strumento di scambio economico. Per intenderci, grazie alle nuove norme viene messo al centro il dipendente valorizzando il ruolo delle parti sociali, responsabilizzando la contrattazione di prossimità e comprendendo la funzione anche economica del welfare, senza superarne la finalità sociale».

Quale regolazione futura per il welfare aziendale? «È arrivato il momento di mettere mano al Testo Unico, dopo i tanti cambiamenti introdotti in questi anni risulta obiettivamente caotico - risponde il presidente -. Quindi, urge una razionalizzazione della norma per evitare dubbi interpretativi».

Quando ci sarà la definitiva consacrazione del welfare aziendale? «Quando questo strumento sarà allargato anche ai dipendenti pubblici. Il ministro Madia ha confermato questa possibilità, e lo ha ribadito anche di recente ai sindacati. Si tratta di un passaggio fondamentale che permetterebbe al mercato del welfare di crescere in modo esponenziale in termini di valore», conclude Massagli. (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Emmanuele Massagli**, presidente di Aiwa, l'associazione di welfare costituita da 12 società che rappresentano il 90% del mercato