



Voucher per acquisti e bonus per badanti e baby sitter le misure più richieste dai dipendenti

IL PANIERE NELL'ERA COVID

Aiwa: «Così la crisi cambia le priorità e i servizi»

DI ROBERTO CARCANO

Con il Covid-19 dovremo convivere a lungo e molti aspetti della nostra vita sono destinati a cambiare radicalmente. Almeno su questo punto la concordia è pressoché generale. Ma quanto e come incide questa consapevolezza sul welfare aziendale? È il quesito di partenza di una conversazione con **Emanuele Messagli**, presidente di AIWA, l'Associazione italiana welfare aziendale, mirata a comprendere come potrebbe evolversi la situazione in un ambito nel quale prima della pandemia le aziende italiane stavano investendo energie e risorse con grande convinzione.

«La crisi sanitaria ha modificato le priorità dei dipendenti, e questo cambia la combinazione dei beni e servizi nel paniere», ha spiegato Messagli. «Oltre alle aziende che hanno continuato a lavorare e hanno mantenuto attive le prestazioni anche per i dipendenti in smart working, ce ne sono state altre che hanno permesso ai lavoratori di sfruttare il welfare anche durante la cassa integrazione, per andare incontro ai loro bisogni di natura sociale».

In questo momento, c'è molta richiesta dei servizi per la conciliazione vita - lavoro, come la cura di familiari anziani e non autosufficienti o «come il rimborso della baby sitter, da sempre previsto nel welfare,

che è molto più gestibile del bonus stanziato una tantum dal Governo». E se passano in secondo piano le soluzioni ricreative - come viaggi, teatro o eventi sportivi - restano però importanti i voucher per l'acquisto di device informatici per la formazione come di prodotti igienizzanti.

«Inoltre, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il covid-

19 è classificabile come grave patologia e quindi sono inseribili nei panieri soluzioni assicurative che intervengono in caso di contagio», aggiunge Messagli, sottolineando che il valore di queste polizze non è da considerarsi reddito da lavoro e quindi non è appesantito da tasse e contributi.

Certo, esiste il rischio che alcune aziende in difficoltà tendano a tagliare il welfare, ma va ricordato che questo strumento, che rappresenta una modalità efficace e consolidata per distribuire il valore economico generato senza il peso del cuneo fiscale «è ormai diventato una componente centrale dei moderni rapporti di lavoro, sempre meno incentrati sull'orario, la presenza in

azienda e il vecchio salario».

In sostanza, il presidente di AIWA è convinto che anche in questa complicata contingenza il welfare aziendale sia visto come una risorsa. Per esempio,

alcune delle soluzioni inserite del decreto-legge cosiddetto «Rilancio» si prestano molto bene a essere organizzate anche in azienda in quella chiave: «dal bonus mobilità al *tax credit* vacanze, che sulle piattaforme è già gestito in forma di voucher», puntualizza Messagli. «E in futuro mi aspetto che il welfare aziendale associ alle sue tradizionali funzioni - benefit incentivante e misura sociale - una terza finalità, ossia quella di moltiplicatore delle politiche pubbliche orientate alla ripresa economica. Per suo tramite, infatti, possono essere indirizzate ingenti spese private, in grado di dare forza alle misure pubbliche condizionate dai limiti di bilancio».

Lo Stato, insomma, potrebbe trovare nel complesso delle prestazioni che un'azienda riconosce ai propri dipendenti per migliorarne la vita privata e lavorativa un alleato potente, finanziato dai privati. Per l'incoraggiamento delle vacanze sul territorio italiano quando finirà la crisi, per la diffusione di più moderne forme di assistenza sanitaria con funzioni di monitoraggio delle malattie virali o per l'alfabetizzazione tecnologica dei lavoratori. (riproduzione riservata)

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile



Ritaglio Stampa ad uso esclusivo del destinatario. Non riproducibile

ia e concessa in licenz

