

# Una ulteriore evoluzione per il **welfare** aziendale

**M**olti osservatori prevedono che il **welfare** aziendale possa conoscere un periodo di arretramento a causa dell'emergenza Coronavirus. La minore disponibilità economica delle aziende - questo è il ragionamento - comporterà il sacrificio di tutte le componenti non obbligatorie del salario, tra cui appunto le soluzioni di **welfare**.

Tale ipotesi appare davvero troppo frettolosa. Già nella crisi finanziaria degli anni 2008-2014 il **welfare** conobbe una inaspettata riscoperta, quando ancora la normativa era quella degli anni Ottanta. Le imprese, impedita a concedere costanti aumenti salariali, riscoprirono nel **welfare** aziendale una efficace modalità per concedere ai propri dipendenti beni e servizi sociali assai apprezzati, senza il peso del cuneo fiscale e contributivo. Fu proprio il moltiplicarsi dei piani in quegli anni a convincere il Legislatore ad approvare la nota Riforma dell'articolo 51, commi 2, del TUIR entrata in vigore il 1° gennaio 2016. Oggi come allora, pur nella diversità delle situazioni, il **welfare** può confermarsi quale



componente moderna del rapporto di lavoro.

Non è questa una previsione astratta, bensì ciò che viene suggerito dall'analisi dei primi piani di **welfare** aziendale approvati in periodo di COVID-19. Cresce la richiesta dei dipendenti di soluzioni sanitarie, di servizi per facilitare la conciliazione tra vita professionale e vita privata (anche - se non soprattutto - all'interno delle mura domestiche per i lavoratori agili), di forme di assistenza dei familiari anziani e non autosufficienti, di voucheristica funzionale all'acquisto di dispositivi di protezione e tecnologie per la formazione a distanza.

E' quindi dall'esperienza che vengono alcuni preziosi suggerimenti per il legislatore: il **welfare** aziendale del futuro (anche ben oltre l'emergenza epidemiologica) non sarà più soltanto una forma di benefit per i lavoratori, neanche soltanto una misura a carattere sociale, ma anche un veicolo di rinnovate politiche pubbliche. In questo senso, già oggi, il **welfare** aziendale potrebbe indirettamente sostenere gli obiettivi del recentissimo decreto-legge c.d. Rilancio affiancando alle (esigue) risorse pubbliche soluzioni aziendali per la mobilità sostenibile, per il turismo all'interno dei confini nazionali, per la sorveglianza e la prevenzione sanitaria, per la cura e l'istruzione dei minori, per il sostegno al servizio sanitario nazionale e alle associazioni del terzo settore.

L'emergenza COVID-19 è quindi l'occasione per superare l'anacronistica, sterile e dialettica opposizione tra **welfare** di Stato e **welfare** privato, potenziando i beni e servizi di **welfare** aziendale regolati nel TUIR perché siano ricomprese soluzioni utili non soltanto al singolo dipendente, ma anche all'intera comunità nella quale vive.