

Welfare aziendale, risorsa per la qualità della vita.

I professionisti dovrebbero stimolare le aziende a crederci per valorizzare le proprie risorse umane

Non c'è giorno che nelle riviste, specializzate e non, non si parli di welfare sociale e welfare aziendale. Certo noi siamo più abituati al welfare aziendale vista la professione che esercitiamo e affrontiamo immediatamente le varie problematiche delle agevolazioni contributive e fiscali che il welfare aziendale può concederci, a noi come studi e alle aziende gestite, come incentivo ad ottenere la tanto agognata riduzione del costo del lavoro.

Il welfare aziendale non è una novità in altri Stati, da noi comincia ad avere maggiore attenzione e visibilità dal 2016 con la Legge di stabilità di quell'anno e quelle successive, nelle quali sono stati ampliati i servizi che le aziende possono offrire ai propri dipendenti "sfruttando" la totale decontribuzione e defiscalizzazione. Certo non è tutto oro quel che luccica e per ottenere i benefici vi sono alcuni adempimenti da seguire, accordi da stipulare, regolamenti da redigere, requisiti da avere, obiettivi da ottenere, e soprattutto trovare risorse da dedicare.

Per problemi di risanamento del bilancio statale, il welfare sociale garantito da Stato ed Enti locali negli ultimi anni ha avuto sempre meno risorse per garantire ai cittadini alcune assistenze di primaria necessità e per conciliare al meglio l'attività lavorativa con l'esigenza della propria famiglia e del proprio tempo libero. Forse proprio su questo dobbiamo fare una riflessione come professionisti, per far comprendere alle aziende l'importanza che riveste la conciliazione vita lavoro nell'organizzazione dell'impresa e nella gestione delle risorse umane. È necessario uscire dall'idea di utilizzare questi strumenti solo per una



riduzione del costo del lavoro, anche perché potrebbero risultare interventi limitati nel tempo. È invece un'opportunità da cogliere per dare alle aziende una visione diversa dei dipendenti: non "un costo pesante da ridurre", ma una "risorsa preziosa" per l'organizzazione che, lavorando in un clima sereno, conciliando vita-lavoro, avrà un rendimento maggiore nelle sue attività.

Purtroppo la maggior parte delle aziende che gestiamo non sono molto sensibili a queste tematiche perché prese da mille problemi quotidiani e sono mediamente di dimensione non grandi. Percepiscono dunque il Welfare Aziendale come un ulteriore appesantimento organizzativo ed economico, rispetto al beneficio che ne potrebbero trarre. Un po' di ragione ce l'hanno, ma è nostro compito sensibilizzarle sull'argomento. È evidente infatti che le risorse messe a disposizione dallo Stato per Comuni, Asl e altri Enti sono in costante diminuzione, con il risultato che i servizi per i cittadini risentono di tale carenza. Allora le risorse che arrivano alle famiglie attraverso il welfare aziendale

acquisiscono una efficacia maggiore sia nel loro valore economico che in quello sociale, intercettando alcune necessità meno coperte dal sistema pubblico.

È evidente che la decontribuzione e defiscalizzazione delle somme destinate al welfare rendono più sostanzioso il "tesoretto" a disposizione del lavoratore e dei suoi famigliari. È pertanto necessario e opportuno parlare di questi argomenti alle aziende che gestiamo, iniziare ad entrare nella gestione organizzativa del personale approfittando dei benefici fiscali e contributivi che, in alcune situazioni, sono davvero consistenti per l'azienda e per il dipendente. È invece assolutamente necessario, per come si sta delineando il futuro delle relazioni contrattuali di primo e secondo livello, che i Consulenti del lavoro diventino partner strategici insieme ai datori di lavoro e alle varie associazioni di categoria, nelle relazioni con i lavoratori e nella gestione delle risorse umane, dove il Welfare Aziendale trova un posto di rilievo.