

Welfare aziendale in un contratto su tre

Claudio Tucci

ROMA C'è sempre più welfare aziendale nei contratti di secondo livello depositati presso il ministero del Lavoro: dei 15.139 rapporti "attivi" - al 30 novembre 2017 - quasi 5mila, 4.992 per l'esattezza, contengono misure che guardano al benessere dei dipendenti, dall'assistenza alla previdenza complementare, dal tempo libero all'istruzione dei figli, solo per citare gli esempi più ricorrenti. I lavoratori coinvolti sfiorano quota 2,8 milioni, e il valore medio (annuo) delle somme erogate sotto forma di welfare è pari a 2.426,58 euro; una cifra addirittura più elevata del "classico" premio di produttività (aziendale o territoriale), che si attesta su una media annua pro-capite di 2.125,51 euro. I numeri elaborati per Il Sole 24 Ore dalla direzione generale Innovazione del ministero guidato da Giuliano Poletti confermano, anche, la crescita dei "piani di partecipazione" presenti, adesso, in 2.009 contratti attivi, che coinvolgono circa due milioni di lavoratori (premio medio 2.592,51 euro); un segnale di gradimento delle nuove norme introdotte dalla manovrina 2017 che hanno incentivato pure le **imprese** che prevedono, appunto, la partecipazione dei lavoratori - una riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva su una quota delle erogazioni premiali non superiore a 800 euro). E sta funzionando, piuttosto bene, anche l'accordo del luglio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil per "estendere" i premi di risultato nelle **imprese** più piccole, prive cioè di rappresentanze sindacali, Rsu o Rsa: i moduli caricati dalle aziende sulla piattaforma ministeriale sono rapidamente saliti a 2.898. La fotografia che emerge dai dati forniti dal ministero del Lavoro - pubblicati in grafica - evidenzia una certa "vitalità" della contrattazione di prossimità: dall'avvio della procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali - sottoscritti per beneficiare della detassazione al 10% o della completa esenzione fiscale in caso di conversione delle somme incentivanti in misure di welfare - si contano, al 30 novembre, 27.914 dichiarazioni di conformità. Le dichiarazioni che si riferiscono a contratti tuttora attivi sono, come detto,



15.139; e spicca come ad aumentare, rispetto alle rilevazioni precedenti, siano un po' tutte le "causali" contenute negli accordi di secondo livello: delle oltre 15mila intese "attive" infatti ben 11.866 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività (a metà agosto, per esempio, erano 9.989). I lavoratori interessati agli obiettivi di produttività sono quasi 3,7 milioni, e il valore medio del "premio" è 2.645,28 euro. E ancora: 8.728 contratti hanno puntato sulla redditività (qui sono coinvolti quattro milioni di addetti - premio medio 2.365,49 euro); 1.413 hanno puntato invece su obiettivi di "innovazione" (anche qui in aumento rispetto ai valori indicati nei precedenti report). La re-introduzione degli incentivi per spingere il collegamento virtuoso tra salario e produttività è stata operata dal governo Renzi; «ed è una delle norme di maggior successo. Con queste disposizioni infatti è stato possibile innalzare i salari di quasi cinque milioni di lavoratori per un ammontare di circa una mensilità per ogni lavoratore in un periodo in cui i salari nazionali sono stagnanti - ha spiegato Marco Leonardi, a capo del team economico di palazzo Chigi -. La partecipazione è poi strategica per coinvolgere i lavoratori nei processi di Industry 4.0, e sarà completata dal credito d' imposta per formazione 4.0, che stiamo introducendo con la manovra. Il welfare aziendale interessa circa tre milioni di lavoratori; un risultato significativo, destinato ad aumentare visto che adesso c' è la possibilità di inserire nei pacchetti di welfare gli abbonamenti ai trasporti pubblici». Questi dati, ha aggiunto Pierangelo Albini, direttore dell' area Lavoro, welfare e capitale umano di Confindustria, «dimostrano che con l' accordo di luglio 2016 con i sindacati e le nuove regole si riescono a cambiare gli equilibri della contrattazione favorendo il decentramento, e valorizzando il legame tra salario e i risultati aziendali. Gli accordi di secondo livello offrono anche la possibilità di dare impulso al welfare, aiutando governo e parti sociali a governare i processi in modo più efficace e coordinato». Certo, la contrattazione di secondo livello è ancora presente essenzialmente da Roma in su: al primo posto la Lombardia con 4.381 contratti di secondo livello inviati alla piattaforma ministeriale. A seguire Veneto, Piemonte, Lazio, Toscana (il dato dell' Emilia Romagna va approfondito visto l' elevato numero di intese territoriali - quasi la metà degli accordi aziendali). Il Mezzogiorno, purtroppo, arranca: in Campania i contratti aziendali e territoriali depositati presso il ministero del Lavoro sono 359; in Calabria si scende ad appena 77. © RIPRODUZIONE RISERVATA.