

Il secondo livello. Al 14 ottobre gli accordi depositati hanno superato la soglia record dei 50mila: coinvolti oltre 2,6 milioni di lavoratori

## Il nuovo welfare cresce nei contratti aziendali

Ci sono aziende che puntano forte su orari flessibili per mamme e papà e su congedi più robusti per incentivare la genitorialità e, più in generale, la conciliazione vita-lavoro. Altre imprese hanno introdotto veri e propri “pacchetti salute” per i propri dipendenti, fino ad arrivare, nei casi di eccellenza, a stipulare convenzioni con strutture dove effettuare check-up programmati e gratuiti, spesso estesi anche ai familiari. Altri datori, ancora, offrono corsi di palestra “on the job”; e stanno prendendo piede anche i servizi di “maggiordomo aziendale” per sbrigare le pratiche di tutti i giorni, dalle bollette alla lavanderia; mentre si confermano sempre molto apprezzate le elargizioni per irrobustire la previdenza complementare e i “buoni scuola” per i figli.

Il welfare aziendale sta prendendo piede e si sta diffondendo, seppur ancora lentamente, anche nelle pmi, in sostituzione, o molto spesso accanto, agli storici “premi di risultato”. Il cambio di passo è datato 2016, quando l’allora governo Renzi ha deciso di reintrodurre la normativa di favore sulla contrattazione decentrata per agevolare lo scambio virtuoso salari-produttività. Oggi, infatti, è prevista una cedolare secca del 10% sui premi fino a 3mila euro ed entro un tetto massimo di 80mila euro di reddito (si intercettano così operai, impiegati e una fetta di quadri e dirigenti non apicali); se si trasforma, poi, il «cash» in misure di welfare è prevista la completa esenzione fiscale. È inoltre in vigore un mini incentivo per l’azienda: in caso di coinvolgimento paritetico sui primi 800 euro scatta la decontribuzione di 20 punti.

L’ultima fotografia del ministero del Lavoro ha confermato l’appeal tra datori e sindacati della contrattazione di secondo livello: al 14 ottobre i contratti depositati hanno sfondato la soglia di 50mila (50.847, per la precisione). A luglio ci si fermava a 48.457. I contratti attivi sono 16.577, 12.813 aziendali e i restanti 3.764 territoriali (un dato quest’ultimo in crescita, spinto anche dall’accordo Confindustria-sindacati del luglio 2016 per sviluppare la cultura del premio di produttività nelle aziende prive di rappresentanze sindacali).

Il 52% dei contratti attivi riguarda imprese sotto i 50 dipendenti (un altro 15% aziende tra i 50 e 99, il restante 33% imprese sopra i 100 addetti). Il 41% interessa l’industria, il 58% i servizi, l’1% l’agricoltura. Dei 16.577 contratti attivi, la maggioranza (12.614) è legata ad obiettivi di produttività; 9.417 redditività, 7.584

qualità, 8.740 misure di welfare e 1.946 piani di partecipazione (ciascun contratto può prevedere più obiettivi).

I lavoratori beneficiari di premi di produttività sono oltre 2,6 milioni e l'importo medio è di 1.375,05 euro. Le persone che invece hanno fruito di welfare sono poco quasi 2,4 milioni con un valore medio di 1.433,98 euro (in base all'accordo, ciascun addetto può aver preso in parte premio e in parte welfare). Certo, la contrattazione di secondo livello, e quindi premi e welfare aziendale, si concentra quasi prevalentemente nel Nord-Italia: prendendo a riferimento i 16.577 accordi attivi, il 78% delle imprese interessate risiede al Nord (16% al Centro, appena il 6% al Sud); e ci sono ancora paletti e appesantimenti burocratici per le imprese (da ultimo, quelli introdotti, per fruire degli sgravi, da una recente circolare Entrate-Lavoro).

Ma la strada è tracciata. Confindustria, da tempo, propone un intervento normativo per rendere più attraenti i premi di produttività (ridurre la tassazione dal 10% al 5% e innalzare da 3mila a 6mila euro il limite annuo di somme agevolate). Anche il sindacato ha "sdoganato" il tema contrattazione di secondo livello, a patto che non si penalizzi il primo livello (i Ccnl).

Per gli esperti la spinta a premi e welfare aziendale è strategica: « Bisogna incentivare di più l'investimento in previdenza, sanità complementare e nell'integrazione del welfare aziendale e locale, ad esempio gli asili nido - spiega l'economista Marco Leonardi (Statale di Milano) -. Invece di tagliare i benefici per fare cassa, occorre investire in accordi territoriali che estendano i benefici di salari detassati e welfare anche alle piccole imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Claudio Tucci