

Accordi aziendali e territoriali, ripartenza nel segno del welfare

Contrattazione. Nei primi 10 mesi del 2022 sono stati depositati al ministero del Lavoro 8.229 contratti sui premi di risultato, un migliaio in più del 2021. Oltre il 60% prevede piani in beni e servizi

Cristina Casadei

Nel 2022 ripartono gli accordi sui premi di risultato. Gli ultimi numeri pubblicati nel report del ministero del Lavoro ci mostrano che in ottobre i contratti depositati (secondo il decreto interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art.1 della L.28 dicembre 2015,n.208), sono stati 345, in settembre 511, in agosto 891, in luglio 1.759, in giugno 1.390 e così via. Nei primi dieci mesi del 2022 ne sono stati depositati 8.229. Un migliaio in più rispetto allo stesso periodo del 2021 quando in dieci mesi ne sono stati depositati 7.388 (9.016 nell'intero anno, si veda la grafica). Sicuramente molti di più del 2020, l'anno peggiore, con 5.571 contratti nei primi 10 mesi (6.785 in totale). I numeri del 2022 restano comunque lontani da quelli del 2019 quando nei primi 10 mesi erano stati depositati 9.926 accordi (11.616 nell'anno) e da quelli del 2018 quando gli accordi depositati sono stati 9.530 nei primi 10 mesi e 12.126 nell'anno.

I temi negoziati

In totale gli accordi che oggi il ministero del Lavoro indica come attivi sono 12.551. Di questi, 10.871 sono riferiti al livello aziendale e 1.680 al livello territoriale. Diversi gli obiettivi che si danno: 9.927 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.687 di redditività, 6.397 di qualità, mentre 1.503 prevedono un piano di partecipazione. Ben oltre il 60%, 7.540, prevedono misure di welfare aziendale.

La geografia dei contratti

Se guardiamo alla distribuzione geografica dei contratti attivi, c'è una netta prevalenza di quelli stipulati al Nord che sono il 73%, mentre il 18% è al centro e il 9% al sud. Se invece analizziamo i contratti per settore di attività economica il 58% fanno riferimento al settore servizi, il 41% all'industria, l'1% all'agricoltura.

La platea di lavoratori

Analizzando i contratti attivi, il numero di lavoratori beneficiari è pari a 3.658.457. Di questi 2.766.239 sono riferiti a contratti aziendali e 892.218 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio è di 1.495 euro, di cui 1.648 euro riferiti a contratti aziendali e 736 euro a contratti territoriali. Se analizziamo i

contratti attivi che prevedono obiettivi di produttività o di welfare nel primo caso parliamo di una platea di 2 milioni e 492.167 lavoratori, con un premio medio annuo di 1.623 euro, mentre nel secondo caso parliamo di 2 milioni e 397.033 lavoratori con un premio dall'importo medio di 1.653 euro.

I nuovi temi del welfare

Negli ultimi accordi sindacali siglati si osserva uno sforzo della contrattazione per le contingenze legate a carovita e shock energetico. Anche il Governo sta studiando la possibilità di innalzare fino a 3mila euro la soglia esentasse sui fringe benefit per sostenere le entrate dei lavoratori. Intanto le bollette di gas, acqua e luce stanno diventando a tutti gli effetti temi del welfare aziendale. Al Credit agricole, nell'ultima intesa siglata con i sindacati sul premio, le parti hanno condiviso che il piano welfare potrà essere utilizzato anche per il rimborso delle utenze domestiche di acqua, luce e gas. Altro caso è Coca-Cola HBC Italia che ha previsto un importo di 800 euro ai suoi 1.700 lavoratori italiani che potranno essere spesi in una serie di servizi, tra cui anche il rimborso delle utenze. In un caso e nell'altro si tratta di scelte conseguenti a quanto previsto dal decreto-legge Aiuti-bis.

Il nuovo processo

Come osserva il ricercatore Adapt, Michele Dalla Sega, «il welfare si sta evolvendo a causa di fattori esogeni. Prima con la pandemia abbiamo visto le parti concentrarsi soprattutto sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, poi abbiamo assistito al riconoscimento ai lavoratori del premio o di una sua quota nonostante il mancato raggiungimento degli indicatori, anche attraverso beni e servizi di welfare che è possibile fare rientrare nell'articolo 51 del testo unico. Oggi grazie al decreto-legge Aiuti bis si assiste a una sempre maggiore attenzione verso i fringe benefit e i flexible benefit. Il legislatore si è dovuto adeguare per favorire una strutturazione del processo che mostra bene come certe soluzioni di welfare aziendale hanno la capacità di dare una risposta alle contingenze, attraverso prestazioni che possiamo vedere in un'ottica più sociale».

La conciliazione

Resta ancora molto alta in tutti gli accordi l'attenzione alle misure di conciliazione vita-lavoro e agli strumenti, in un'ottica di sostenibilità. Per Roberta Busticchi, presidente e amministratore delegato di Siemens Healthineers «la sostenibilità è un concetto che abbraccia diverse dimensioni e il benessere dei nostri dipendenti è certamente una di queste». «Sono convinta che iniziative di sostegno sociale facciano bene all'intera collettività», aggiunge la manager dopo che la società ha siglato un accordo con i sindacati che prevede un ampliamento delle misure legate al congedo parentale, un innalzamento delle ore retribuite da dedicare alla cura dei figli, dei genitori con disabilità e per i titolari di 104 per l'accompagnamento a visite mediche ampiamente intese. L'accordo con i sindacati prevede, inoltre,

contributi welfare aggiuntivi sia per genitori di figli piccoli che per figli di genitori anziani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA