

(LE RIFORME)

La legge di stabilità 2016 rilancia i contratti integrativi

“Aiuta l’innovazione sociale”

I PREMI DI PRODUZIONE DETASSATI STANNO FACILITANDO RINNOVI DEI PATTI CON BENEFIT ALLARGATI. EMBLEMATICI I CASI DI IKEA, FRAU E LUXOTTICA. E GLI STUDI LEGALI DIVENTANO FUCINA DI CREATIVITÀ PER DARE EQUILIBRIO ALLE PARTI

Milano

È sul contratto integrativo che si giocherà il futuro della pace sociale e dell’innovazione del lavoro. Lo dimostrano i casi di Ikea, Luxottica e Poltrona Frau terminati con intese che rilanciano patti generazionali, benefit e riordino delle maggiorazioni sugli straordinari e quelli di Fincantieri e Unipol che invece sono ancora in alto mare. Con la legge di stabilità 2016 il contratto di secondo livello torna a occupare un ruolo centrale nella negoziazione avendo a disposizione, per uno stanziamento complessivo di 344 milioni di euro per l’anno in corso, le “armi” della detassazione dei premi di produttività, l’introduzione del welfare aziendale e la partecipazione dei lavoratori agli utili delle imprese.

Da qui gli studi legali specializzati in diritto del lavoro stanno diventando fucine di creatività nel tentativo di trovare un equilibrio soddisfacente tra le parti. Dice Mario Fusani, avvocato e partner di GF Legal: «Siamo passati dai contratti collettivi nazionali dove si stabilivano le condizioni minime di lavoro alla negoziazione aziendale e poi a quelle territoriali. Con la riforma Sacconi del 2008 per la prima volta viene introdotto il principio, anche se poi è stato poco applicato, che la negoziazione di secondo livello poteva essere peggiorativa rispetto agli accordi nazionali. Ora con il Jobs Act e il sostegno al welfare aziendale ci troviamo in una dimensione del tutto nuova».

In questi giorni lo studio Fusani sta lavorando a contratto di secondo di livello per una società di servizi industriali nel quale l’indennità di malattia viene “azzerata” in cambio di nuovi strumenti come polizze sanitarie e check-up periodici. «Il tema degli sgravi fiscali dei benefit rimette in gioco tutta la contrattazione. Diventa una sorta di leva indiretta per alleggerire il peso del cuneo fiscale. La difficoltà sta nel trovare una rimodulazione dei patti fra datore di lavoro e dipendenti che accontenti tutti e sia in grado di offrire maggiore competitività all’azienda».

I premi di produttività legati agli obiettivi sono oggetto di interesse ma anche di scontro vista la complessità di misurare i risultati. L’anno scorso i beneficiari, stando alle stime dell’Agenzia delle entrate, sono state 2,7 milioni di persone per un importo medio di 1.150 euro. Da quest’anno si amplia la platea: gli sgravi sono estesi fino a 50

mila euro di stipendio per un tetto massimo di 2.500 euro. Nell’erogazione dei “premi” fa breccia la rivoluzione copernicana del welfare aziendale, perché potranno essere pagati attraverso voucher o benefit da destinare alla retta dell’asilo nido, alla baby-sitter o alla previdenza integrativa.

«La nuova normativa sulla negoziazione aziendale — dice Fusani — concede una serie di possibilità in più per contribuire a migliorare il potere d’acquisto del lavoratore in cambio di maggiore flessibilità e produttività».

Il terreno di scontro infatti è stato quello delle maggiorazioni degli straordinari e in genere sulla riduzione della redistribuzione. «L’alta volatilità dei cicli economici impone alle aziende un cambio di passo. E una pianificazione diversa del lavoro che rispetti i picchi e cali produttivi. Quindi si possono adeguare queste norme a condizioni che diano efficienza e flessibilità. Lo si può fare per gli straordinari come per le trasferte. Il tutto in cambio di benefit per il lavoratore». (ch.ben.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Mario Fusani
è avvocato e partner di GF Legal:
“Con il Jobs Act e il sostegno al welfare aziendale ci troviamo in una dimensione del tutto nuova per i contratti integrativi”

IL WELFARE IN ITALIA

Per settore di appartenenza, in %

