



Asilo e dentista? In busta paga

FOTOGRAFIA

ALLA LUXOTTICA L'ULTIMO ACCORDO AZIENDA-SINDACATI riguarda un campo estivo per i figli dei dipendenti: mare, sport e corsi d'inglese. Basf, gigante tedesco della chimica, finanzia in Italia l'acquisto di libri di testo per importi crescenti dalle elementari (100 euro) all'università (300). Bottega Veneta garantisce un voucher multiservizi con palestra, spesa take away e lavanderia. Telecom Italia con 21 asili nido e 40 soggiorni estivi, e il più recente trasporto organizzato dei dipendenti casa-ufficio-casa, è entrata nel 2015 tra i Welfare champions di Assiteca, azienda leader di brokeraggio e consulenza. Tod's, gruppo Della Valle, è all'avanguardia dal 1998, anno di costruzione della sede marchigiana con palestra e mediateca, dal 2012 rimborsa i libri di testo e le visite specialistiche, dentisti compresi; mentre dal 2013 versa l'1% degli utili alle famiglie in difficoltà del bacino produttivo di Marche e Toscana.

Fin qui alcune big, che proseguono una tradizione di welfare aziendale che risale alle colonie d'anteguerra. Ma anche le aziende medie si portano

Mille euro l'anno di aumento ne portano in tasca 513. Una spesa analoga per la **scuola** dei figli dei dipendenti, o per **cure** senza lista d'attesa, porta benefici più alti e detassati. Così, da Luxottica a Telecom, le aziende propongono nei **contratti integrativi** programmi di **benefit**. D'intesa con il **sindacato** | **Renzo Rosati**

avanti, spesso con più fantasia. La romagnola Sica di Alfonsine, che produce taglierine e stampi, propone ai 100 dipendenti corsi retribuiti e aree per lo yoga. Magari per evitare l'effetto cineforum-Corazzata Potemkin di fantozziana memoria, la DoubleYou, una start-up di Milano, ha sviluppato una piattaforma dedicata proprio allo sviluppo dei servizi integrativi dello stipendio per le aziende con pochi dipendenti. Si tratta di pacchetti che includono il rimborso di parte degli interessi sui mutui o la baby sitter. Ora però sta arrivando il vero salto di qualità. Le aziende che propongono nei contratti integrativi programmi di welfare sono in crescita del 38%, e il fenomeno è oggetto non solo dell'interesse delle società di consulenza (Easy Welfare ha approntato un Wel-

fare index) ma anche di studio. Come quello condotto per l'Università Cattolica di Milano da **Luca Pesenti**, docente di organizzazioni sociali, e promosso da Quil Group. Soprattutto, nelle trattative per il rinnovo del contratto degli 1,7 milioni di lavoratori metalmeccanici il welfare di azienda e di stabilimento è destinato a divenire il terzo pilastro come valore, a fianco dell'aumento retributivo base e del bonus di produttività.

Perché questo fervore? Innanzitutto perché l'ultima legge di Stabilità 2016 sancisce l'esenzione integrale dall'imponibile Irpef «per l'utilizzazione di opere e servizi concessi dal datore di lavoro per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, messi a disposizione della generalità

dei dipendenti o di categorie di dipendenti compresi i familiari, anche se previsti da disposizione di contratto, accordo o regolamento azienda-

delle tasse; e però proprio sull'aumento base ha costruito la propria storia e potere l'ala politicizzata delle confederazioni, cioè Cgil e Fiom, soprattutto a

Un quartetto per il totoConfindustria

Il decollo del welfare aziendale ha il suo primo vero test nelle trattative per il contratto metalmeccanico, che si intrecciano con la successione alla presidenza di Confindustria. L'erede di Giorgio Squinzi verrà designato dal consiglio generale del 31 marzo ed entrerà in carica a fine maggio. Dalle designazioni si è passati alle autocandidature e in lizza sono rimasti in quattro: Vincenzo Boccia, 51enne titolare dell'omonima azienda grafica di Salerno; Marco Bonometti, 61 anni, proprietario della Omr di Brescia (componenti per auto); Aurelio Regina, 52 anni, romano d'adozione, presidente delle manifatture Sigaro Toscano e partner della Egon Zhender; Alberto Vacchi, proprietario della Ima di Bologna, leader mondiale dell'inscatolamento. Si invoca un presidente che venga dalla manifattura, e il meno manifatturiero, Regina, ha promesso di adottare la piattaforma della Federmeccanica, l'associazione che sta un po' rincorrendo le idee della Fca di Sergio Marchionne, che dalla Confindustria è uscito rumorosamente nel 2012.

Il modello Marchionne è basato sui contratti aziendali stretti con i sindacati che ci stanno, e in questi anni ha funzionato. La Confindustria però deve avere a che fare con l'intero mondo sindacale, il che rischia di creare contraddizioni tra parole e fatti. Inoltre, pesano i voti delle grandi holding pubbliche, tradizionalmente più caute nelle relazioni sociali.

le». Tradotto dal sindacalese: se finora venivano detassati i benefit concessi unilateralmente dalle aziende, il che era visto con sospetto soprattutto da sindacati come la Fiom-Cgil che temevano di perdere potere, d'ora in poi lo sgravio fiscale riguarderà anche il welfare oggetto di trattativa fra le parti. Il risultato è che nei contratti nazionali e aziendali entrano appunto spese mediche e di previdenza integrativa, di istruzione dei figli, per mutui e affitti, fino al fitness. Otto aziende su dieci, secondo il Rapporto Welfare di Od&m Consulting, tengono conto delle esigenze dei dipendenti (consultati anche con focus group) sia per queste nuove prestazioni sia per quelle più tradizionali, come ristorazione, gestione del tempo (flessibilità in entrata e in uscita, telelavoro, job sharing).

Oltre a questo resta il trattamento fiscale di favore per i premi di produttività. Dunque il sindacato rientra nella partita, ma nulla rimane come prima. È evidente che la parte meno appetibile del rinnovo contrattuale diviene quella uguale per tutti, gravata interamente

livello nazionale. La parte di aumento destinata alla produttività e alle intese aziendali è invece da tempo il terreno scelto da Cisl e Uil per misurarsi con le controparti industriali (meno o nulla con la pubblica amministrazione), come dimostrano anche i contratti firmati alla Fiat Chrysler con **Sergio Marchionne**, senza la Fiom. Contratti che per il 2015 hanno appena prodotto la distribuzione di un premio medio di 990 euro, con punte di 1.914 a Pomigliano, Verrone (Biella) e Corbetta (Milano).

L'esempio Marchionne è indicativo non tanto per il welfare aziendale in Italia, quanto per quello che la Chrysler eroga negli Usa, in accordo con la Union of auto workers, il sindacato americano dei dipendenti dell'auto. La Uaw ha negoziato, duramente ma senza scioperi, non solo sugli stipendi ma anche e molto sulla previdenza integrativa e sull'assicurazione sanitaria, con il fondo pensione Veba che al

culmine della crisi ha scommesso sul risanamento comprando quote delle big di Detroit e guadagnando ricche plusvalenze. È su questi aspetti che l'esperienza americana può essere presa a modello in Italia ben oltre le pur utili lezioni di yoga o i buoni libro.

Previdenza, sanità e istruzione sono i campi dove c'è più bisogno di sussidiarietà, cioè di intervento dei privati a fianco dello stato poiché la mano pubblica non basta. Secondo una ricerca svolta dall'*Economist* in collaborazione con la multinazionale della consulenza Towers Watson, oltre metà delle aziende europee ritiene che le maggiori criticità da affrontare entro il 2020 nelle politiche retributive riguardino l'adeguamento dell'offerta di benefit all'evoluzione della forza lavoro, la flessibilità del luogo e degli orari, l'introduzione di piani personalizzati. L'obiettivo è accrescere la fedeltà e la produttività dei dipendenti. E mentre un compenso maggiorato di mille euro l'anno ne porta in tasca mediamente 513, un analogo assegno staccato dall'azienda per un asilo o una tac senza lista d'attesa porta benefici effettivi ben oltre i mille euro. Di pari passo l'azienda non deve accantonare contributi previdenziali e Tfr. Ora in Italia le nuove norme e un cambio di mentalità ai tavoli di trattativa possono dare una svolta:

le voci defiscalizzate diventano una quindicina, quanto in Gran Bretagna, più che in Germania e Paesi Bassi. Già nel 2015, senza detassazioni, i benefit hanno raggiunto il 14% dei contratti di secondo livello, ma si può fare molto di più: il fondo sanitario dei metalmeccanici MetaSalute, per esempio, costituito da Fim-Cisl e Uilm (la Fiom non partecipa), integra spese mediche che vanno dai check-up ai dentisti. Ha già 200mila iscritti, nei prossimi

mesi potrebbe arrivare a 600mila e se vi aderissero tutti gli interessati dal contratto diverrebbe, con 1,7 milioni di iscritti, il primo d'Europa.

(Nelle foto, Carmelo Barbagallo, segretario Uil, e Annamaria Furlan, Cisl).

