

Previdenza integrativa nei contratti

L'ingresso del welfare negli accordi nazionali consentirà di attivare più strumenti

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

ROMA

Non più solo i minimi tabellari ma anche il welfare entra in gioco nella contrattazione nazionale. Si tratta di una leva in più, in mano a imprese e sindacati, per rilanciare la produttività, offrendo, al tempo stesso, ai lavoratori nuovi servizi in risposta a specifici bisogni, come, per esempio, la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria, le spese per l'istruzione, il sostegno alla non autosufficienza.

L'accordo perfezionato venerdì scorso tra Confindustria e sindacati sui futuri indirizzi della contrattazione collettiva apre spazi e margini d'azione molto più ampi: le parti infatti potranno decidere, in ciascun settore, sotto quale forma concedere gli incrementi, e a quale livello di negoziazione, entro un limite rappresentato dal «Tec» (il «Trattamento economico complessivo»). In altre parole, si punta su un modello «flessibile» di relazioni industriali che consentirà, alle categorie interessate, di dare spazio allo sviluppo del welfare «concordato», accanto al salario monetario (certo, con alcuni «paletti» che dovranno essere individuati attraverso un accordo specifico sul modello di governance, per evitare il «far west»).

Oggi premi di produttività e misure di welfare stanno piano piano diffondendosi nelle nostre imprese, soprattutto attraverso la leva della contrattazione decentrata (che beneficia di un fisco di vantaggio, cedolare secca al 10% sui premi, detassazione totale sul welfare, reintrodotta, e confermato, dai governi Renzi e Gentiloni). A metà febbraio, ultimo dato diffuso dal ministero del Lavoro, sono stati conteggiati ben 30.428 contratti

aziendali e territoriali; quelli «attivi» sono circa 9mila (8.899) e in 3.645 casi contengono all'oro interno «pacchetti di welfare». A livello di contrattazione nazionale, il welfare ha fatto ingresso, accanto agli incrementi monetari, nei Ccnl dei metalmeccanici (una novità assoluta) e, lo scorso novembre, anche in quello delle Tlc.

Complessivamente, premi e welfare interessano 5 milioni di lavoratori privati (ma anche nel pubblico inizia a muoversi qualcosa - si veda altro articolo in pagina); i beneficiari di welfare aziendale sono circa 2,5 milioni di dipendenti; il valore medio annuo pro-capite di un piano di welfare è 1.435 eu-

I NUMERI

A metà febbraio, sono stati conteggiati 30.428 contratti aziendali e territoriali; sui circa 9mila attivi, in 3.645 casi ci sono pacchetti di welfare

ro. Scendendo un po' più nel dettaglio, le prestazioni maggiormente desiderate dai lavoratori sono quelle relative alla sanità e alla previdenza integrativa (1° rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale); a seguire istruzione, trasporti pubblici, tempo libero.

Il welfare dentro i Ccnl (o in quelli «di prossimità») deve comunque mantenere la sua natura «integrativa» rispetto alle prestazioni pubbliche, evidenziano Confindustria, Cgil, Cisl e Uil; e l'obiettivo deve essere quello di favorire «la crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»; nel quadro di un «miglioramento complessivo della produttività e

delle condizioni di lavoro». In prospettiva, il welfare nei contratti nazionali, sottolinea Marco Leonardi (palazzo Chigi) «può essere il modo per distribuire su tutti parte dei vantaggi che finora erano riservati alle imprese più produttive».

In questo quadro, un ruolo di primo piano è assegnato alla previdenza complementare. Che in Italia ha ancora un livello di copertura molto lontano dalle medie Ocse. A fine 2017 il numero complessivo di lavoratori iscritti a forme pensionistiche complementari, incluse le duplicazioni relative a coloro che aderiscono contemporaneamente a più forme, era di 8,341 milioni; al netto delle uscite, la crescita rispetto a un anno prima è stata di 554.000 unità (7,1%). Di qui la necessità, secondo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, di rafforzare il secondo pilastro sia «in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti); che di «diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche per contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese».

La richiesta è avviare, al più presto, un confronto con le istituzioni per «migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione»; ottenere la «riduzione della tassazione sui rendimenti», e «la revisione della disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale». Inoltre, va tutelata la contrattazione collettiva: la contribuzione alla previdenza complementare e la sua destinazione, infatti, sono frutto di un equilibrio negoziale complessivo. Un principio, questo, che non va messo in discussione.

Lavoro e tutele sotto la lente

LA MAPPA DEL WELFARE AZIENDALE

ADDETTI INTERESSATI

Oggi premi e welfare interessano 5 milioni di lavoratori privati; i beneficiari di welfare aziendale sono circa 2,5 milioni di dipendenti. La leva principale di diffusione di questi strumenti sono i contratti decentrati: a metà febbraio si contano 30.428 contratti aziendali e territoriali; quelli "attivi" sono 8.899 e in 3.645 casi contengono al loro interno "pacchetti di welfare"

SERVIZI OFFERTI

Secondo il 1° rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale le prestazioni più desiderate dai lavoratori sono quelle relative alla sanità e alla previdenza integrativa. A seguire istruzione, trasporti pubblici, tempo libero. Il valore medio annuo pro-capite di un piano di welfare è 1.435 euro. Con l'accordo Confindustria-sindacati si punta adesso a rilanciare previdenza integrativa e assistenza sanitaria

INCENTIVI IN VIGORE

Premi di produttività e misure di welfare stanno piano piano diffondendosi nelle nostre imprese, anche grazie al fisco di vantaggio reintrodotta, e confermato, dai governi Renzi e Gentiloni. Sui premi di produzione si applica una cedolare secca al 10% fino a 3mila euro; se invece si decide di convertire il premio in misure di welfare scatta la detassazione integrale

I LAVORATORI COINVOLTI

5 milioni

VALORE ANNUO WELFARE

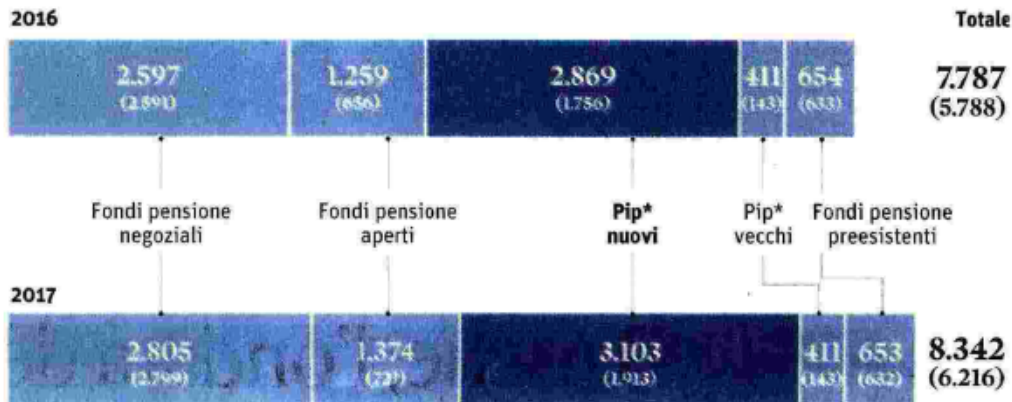
1.435 euro

CEDOLARE SECCA

10%

LE ADESIONI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE IN ITALIA

Dati provvisori per il 2017. Tra parentesi i lavoratori dipendenti. **In migliaia**



(*) Piani Individuali di Pensionamento