

Contratti, decolla il welfare aziendale

ROMA A livello di contratto nazionale di categoria la svolta c'è stata con l'ultimo rinnovo dei metalmeccanici: dopo mesi di trattative e anche duri momenti di scontro, i sindacati hanno accettato che una parte degli aumenti salariali fosse corrisposta in un paniere di beni e servizi che va dalla pensione integrativa all'assistenza sanitaria per l'intera famiglia fino ai buoni libro e convenzioni varie per l'educazione dei figli, oltre ai classici ticket mensa. Da quel momento in poi, complice una normativa fiscale agevolata, è boom di questo tipo di contratti di secondo livello. La parola chiave è welfare aziendale e dal luglio 2016, secondo gli ultimi dati del Ministero del Lavoro, su 11.539 contratti di secondo livello attivi, ben 3.414 prevedono misure di welfare aziendale.

LE PREFERENZE

Non che nei decenni scorsi l'Italia non avesse i suoi imprenditori illuminati. La storia di Adriano Olivetti docet. E più recentemente, tra gli altri, troviamo Marino Golinelli con il suo Opificio e Isabella Seragnoli con la Fondazione Mast. Capitani d'azienda che hanno sempre tenuto in particolare considerazione il benessere dei propri dipendenti. E per questo motivo le loro fabbriche sono una sorta di isola felice dove oltre a catene di montaggio, macchinari e scrivanie, trovi anche asili nido aziendali, palestre attrezzate e luoghi di meditazione e di crescita culturale. Alla base di tutto c'è un'idea filantropica e solidale del ruolo dell'imprenditore.

Per far diventare il fenomeno della diffusione di benessere in azienda più massivo, c'è voluta però un'apposita normativa, rinforzata con la Finanziaria 2017, con tanto di agevolazioni fiscali che di fatto rendono esentasse le somme erogate per il welfare aziendale. Il combinato disposto tra lavoratori più motivati e produttivi da una parte e meno tasse dall'altra, sta facendo da volano a quella che in tanti considerano ormai la nuova frontiera della contrattazione.

Le intese si susseguono a ritmo velocissimo. Pochi giorni fa alla Ducati Energia, il 98% dei 200 dipendenti ha detto sì all'accordo su un piano di welfare aziendale aggiuntivo per il prossimo triennio che garantisce a tutti i lavoratori centinaia e centinaia di euro da spendere in flexible benefits per istruzione, assistenza sanitaria ai familiari, previdenza complementare. Esattamente il giorno prima il gruppo Barilla, che ha già al suo attivo un vasto programma di smartworking al quale aderiscono 1.700 dipendenti, ha comunicato l'intenzione di far partire uno studio pilota per portare trattamenti di osteopatia direttamente in azienda. In 450 si sono subito offerti volontari.

Tra i pionieri del welfare aziendale, spesso portata come modello, c'è Luxottica: l'azienda di Leonardo Del Vecchio da anni offre ai propri dipendenti l'accesso a pacchetti di assistenza sanitaria, cure odontoiatriche specialistiche, borse di studio, rimborso delle tasse universitarie per studenti meritevoli, corsi di orientamento scolastico e professionale, stage in azienda, soggiorni all'estero.

Ma come funziona il welfare aziendale? Lo schema è ormai consolidato: i dipendenti entrano in una piattaforma telematica collegata con l'azienda e, nell'ambito di un determinato plafond, scelgono il servizio che più interessa, un asilo nido, una polizza sanitaria, una palestra, un viaggio di formazione all'estero, un piano di previdenza complementare. C'è chi offre anche voucher per badanti, campus estivi o servizi salvatempo come la lavanderia in azienda.

Secondo l'ultimo rapporto di Od&m consulting, società di Gi Group, attraverso interviste a 150 aziende italiane e 500 lavoratori, in cima ai servizi di welfare aziendale erogati restano quelli di ristorazione, assistenza sanitaria, gestione del tempo e previdenza integrativa. Sale però l'area ricreativa-sociale-educativa dal nono al quinto posto, mentre si mantiene costante l'area dedicata alla scuola e all'istruzione. I lavoratori apprezzano particolarmente l'assistenza sanitaria (75,9% di gradimento) e la concessione di ferie

e permessi con il 74,7%. Seguono previdenza integrativa (71,5%), servizi alle mamme (integrazione al trattamento, buono nascita, formazione per reinserimento) con il 70,9% e quelli a favore della mobilità con il 70,3%.

