



LO STUDIO

Premi di produttività e welfare trainano i contratti aziendali

Giorgio Pogliotti — a pag. 7

1.645

EURO

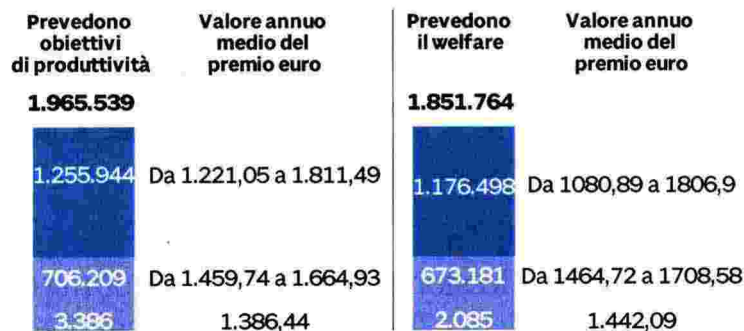
Il valore annuo medio del premio di risultato dei contratti aziendali. Uno studio di Adapt e Fim Cisl evidenzia la ripresa dei contratti di produttività dopo l'emergenza Covid. Le materie più trattate: welfare e benefit

Produttività e welfare negli accordi

Contratti attivi al 20 luglio che prevedono premi per numero di lavoratori beneficiari e importo medio in euro

AZIENDALE

■ AGRICOLTURA ■ INDUSTRIA ■ SERVIZI



TERRITORIALE

■ AGRICOLTURA ■ INDUSTRIA ■ SERVIZI



Fonte: Ministero del Lavoro-Report deposito contratti



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

185509



Premi di produttività e welfare aziendale trainano i contratti

Analisi Adapt-Fim Cisl

Organizzazione del lavoro e formazione sono temi ricorrenti negli accordi

ROMA

È ripartita la contrattazione aziendale, dopo la frenata legata all'emergenza pandemica: sono cresciuti gli accordi che hanno come oggetto le misure di welfare - dai flexible benefit alla conciliazione vita lavoro - la formazione e i premi di produttività. L'organizzazione del lavoro e le politiche attive, insieme al passaggio dello smart working da emergenziale a strutturale sono altri temi ricorrenti nella banca dati di 129 contratti aziendali stipulati nella meccanica, analizzati da Adapt e Fim-Cisl.

«Se nella fase pandemica prevalevano gli accordi ponte per garantire il lavoro in sicurezza - spiega Roberto Benaglia, leader della Fim Cisl -, nel post emergenza la contrattazione aziendale ha mostrato grande vitalità cercando di rispondere ai nuovi bisogni, per migliorare le condizioni di benessere dei lavoratori con una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, più formazione per far crescere le competenze da remunerare con il salario di produttività e forme di welfare sempre più personalizzate».

In particolare la formazione è trat-

tata nel 29% circa degli accordi analizzati (37 su 129) ed è una delle materie più frequentemente oggetto di confronto congiunto negli organismi bilaterali. In molti accordi aumentano l'ammontare delle ore destinate al diritto soggettivo alla formazione, anche fino a 32 ore annuali per le alte professionalità, o per i neoassunti. La partecipazione alla formazione può anche diventare un indicatore legato all'erogazione del premio di risultato. Circa la metà degli accordi che trattano di formazione sottoscritti tra la fine del 2020 e la metà del 2021 riguardano l'accesso al Fondo nuove competenze. Ma sono gli accordi che introducono o rinnovano premi di risultato a trainare la ripartenza della contrattazione post-emergenziale (54 su 129). Prevalegono i classici indicatori di produttività (redditività e qualità), e cominciano ad emergere nuovi indicatori legati a specifici elementi di innovazione, efficienza e sostenibilità. In alcuni casi si prevedono contestualmente al premio di risultato pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori, anche per accedere alla decontribuzione. Gli accordi spesso incentivano sul piano economico la conversione del premio, prevedendo un importo aggiuntivo in tal caso, e aumentano la quota di flexible benefit già prevista a livello nazionale. Emerge anche la possibilità di convertire il premio in permessi aggiuntivi, per la conciliazione vita lavoro. I fringe e i flexible benefit vengono usati anche per coprire periodi di vacanza contrattuale di secondo livello, nell'ambito di accordi ponte.

Sul fronte della previdenza com-

plementare, in alcuni casi viene aumentata la contribuzione datoriale al Fondo Cometa, si prevede l'assegnazione diretta o indiretta di quote al fondo di previdenza, anche attraverso meccanismi legati alla conversione del Pdr o al piano di flexible benefit. Quanto all'assistenza sanitaria integrativa, le misure riguardano l'adesione a piani sanitari integrativi rispetto al piano sanitario base di MétaSalute, con soluzioni aperte a modifiche, fortemente ancorate ai singoli contesti aziendali per far fronte a esigenze di diverso tipo (educativo, ricreativo, socio assistenziale, conciliativo) dei dipendenti. Le banche ore solidali sono un istituto sempre più presente nelle diverse realtà del settore, specialmente dopo l'ampio utilizzo nella fase emergenziale. Le politiche di flessibilità hanno agevolato in molti casi l'adozione di nuovi modelli organizzativi, che vanno da «semplici» politiche di flessibilità in ingresso e in uscita dal lavoro a forme strutturali di lavoro agile, orientate al raggiungimento di obiettivi specifici.

«Occorre diffondere la contrattazione aziendale che meglio riesce ad adattarsi alle specifiche esigenze di lavoratori e aziende - conclude Benaglia - e può contribuire a difendere il potere d'acquisto delle retribuzioni erose dall'inflazione con premi di risultato e flexible benefit che hanno un'importante funzione anche sul versante motivazionale».

—G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Benaglia: «Nel post emergenza la contrattazione aziendale ha mostrato grande vitalità»