

**CONTRATTI**

Benefit flessibili per i meccanici

Giorgio Pogliotti ▶ pagina 13

LAVORO

Contratti. Dallo scorso 1° giugno i lavoratori hanno a disposizione 100 euro esentasse con un ampio ventaglio di beni acquistabili

I benefit flessibili dei meccanici

Dal carrello della spesa ai libri scolastici, dai costi di trasporto ai buoni benzina

Giorgio Pogliotti

Dal carrello della spesa, ai libri scolastici, dalle spese di trasporto ai buoni benzina: è assai ampio il ventaglio di beni acquistabili da oltre un milione di metalmeccanici che, dallo scorso 1° giugno, hanno a disposizione 100 euro da spendere per i Flexible Benefits. La cifra dal giugno 2018 diventerà di 150 euro, e dal giugno 2019 saranno 200 gli euro disponibili.

Si tratta di una delle principali novità del contratto 2016-2019 rinnovato da **Federmeccanica** con Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm che prevede un consistente pacchetto di misure di welfare integrativo, introducendo il diritto soggettivo alla formazione, potenziando la previdenza complementare, ed estendendo la sanità integrativa gratuita a tutti i lavoratori e ai loro familiari. Iniziamo dai Flexible Benefits che, per effetto del regime fiscale di favore introdotto dalla legge di stabilità, rappresentano un vantaggio per i lavoratori che quest'anno beneficiano di 100 euro completamente esentasse, e per le imprese che non devono aggiungere alla somma il sovra costo dei contributi sociali e previdenziali. «Certo la componente economica è importante ma c'è di più, un valore che va oltre quello intrinseco del benefit in se - spiega il direttore generale di **Federmeccanica**, Stefano Franchi - . Con il welfare aziendale è possibile infatti

contribuire al soddisfacimento dei bisogni delle persone che variano da lavoratore a lavoratore. Dovremo quindi impegnarci per conoscere le esigenze dei singoli e dare a queste una risposta. Così facendo non ci limiteremo ad applicare la lettera ma coglieremo lo spirito del nuovo Contratto, che ha la persona al centro, valorizzando la diversità».

Altra novità, la previdenza integrativa. Il contributo delle imprese al Fondo Cometa da giugno è salito dall'1,6 al 2%: «È un incremento molto consistente se si considera che dalla costituzione del Fondo il contributo è aumentato dello 0,6% - aggiunge Franchi - ora è stato previsto, in una volta sola, un incremento quasi pari a quello che si è realizzato in 20 anni. Anche in questo caso si tratta di una misura di grande valenza sociale perché consente di migliorare le pensioni dei lavoratori e quindi di avere più garanzie nel futuro. Si va oltre il confine del rapporto di lavoro, al centro del perimetro contrattuale c'è sempre la persona». Viene meno l'obbligo di pariteticità del contributo tra lavoratore e azienda; ciò significa che il lavoratore potrà versare anche il contributo minimo dell'1,2% e beneficiare ugualmente del contributo aziendale del 2%.

Sul fronte della sanità integrativa, invece, dal mese di ottobre scatterà, con il Fondo MetaSalute,

la copertura gratuita per tutti i dipendenti che non hanno già forme di assistenza in azienda. Finora a beneficiare delle prestazioni sanitarie integrative del Fondo erano solo i lavoratori che avevano scelto di aderire, ed era richiesto un contributo del dipendente insieme a quello dell'impresa. La novità, in questo caso, è che viene azzerato il contributo del lavoratore a MetaSalute e vengono posti 156 euro l'anno a carico dell'impresa, con l'estensione delle prestazioni ai familiari (inclusi i conviventi di fatto). Beneficeranno delle prestazioni anche i lavoratori in aspettativa per maternità o malattia, i lavoratori in cassa integrazione guadagni e, nel limite di un anno, i lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro nell'ambito di processi di ristrutturazione. Senza trascurare il fatto che il fondo MetaSalute con oltre un milione di dipendenti è dotato di una massa critica tale che consentirà di ottenere condizioni molto vantaggiose. Le prestazioni potranno coprire dalle cure e interventi dentali, alle visite specialistiche, dalla diagnostica e terapie di alta specializzazione, al ricovero per interventi chirurgici, alla fisioterapia riabilitativa, ai servizi di ospedalizzazione domiciliare. «In una fase in cui il Censis segnala come 12 milioni di italiani abbiano rinunciato a curarsi per difficoltà economiche - continua Franchi - abbia-

mo voluto dare un segnale importante offrendo ai dipendenti e ai loro familiari gratuitamente, attraverso il Fondo MetaSalute, un'assistenza sanitaria integrativa che sul mercato costerebbe alle persone più di 700 euro. Si tratta anche in questo caso di un intervento che ha un grande valore economico e sociale realizzando un importante sostegno al reddito e la tutela di un bene primario, la salute».

Il nuovo contratto introduce inoltre un principio molto innovativo, il diritto soggettivo alla formazione: dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 le aziende hanno tempo per programmare interventi formativi della durata di 24 ore nel triennio per tutti i lavoratori. Finito questo periodo, dal 1° gennaio 2019 i lavoratori non coinvolti potranno esercitare il diritto soggettivo alla formazione, con in questo caso 2/3 delle 24 ore a carico delle aziende e un contributo aziendale massimo di 300 euro, chiedendo di partecipare ai corsi definiti dalle aziende o per l'acquisizione di competenze trasversali (linguistiche, digitali, tecniche o gestionali) impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda. «La formazione non è solo un diritto a cui corrisponde un dovere ma è un'opportunità per tutti, per i lavoratori che potranno crescere professionalmente ed essere occupabili nel tempo e per le imprese che grazie alla creazione di nuove competenze e conoscenze

potranno essere più competitive sul mercato - continua Franchi -. È difficile quantificare il valore economico di questo pacchetto di misure, sarebbe riduttivo, siamo in presenza di un cambio di paradigma rispetto ai contratti del passato che venivano valutati solo sulla base delle quantità. Oggi abbiamo strumenti di qualità il cui valore è molto maggiore rispetto alle singole quantità, con misure di welfare che peraltro si traducono in moltiplicatori dei consumi per l'economia reale».

Come ha evidenziato uno studio di McKinsey i piani personalizzati di welfare integrativo ge-

nerano un extra valore che va al di là del servizio che viene erogato; si riduce l'assenteismo, cresce il senso d'appartenenza, si spinge la produttività. In sintesi, diventano un fattore importante di vantaggio competitivo che permette di migliorare il benessere organizzativo e le performance economiche.

Queste importanti tutele si inseriscono in uno schema che prevede anche garanzie salariali. Infatti è previsto l'adeguamento dei minimi contrattuali all'inflazione consuntivata (ex post). Nella busta paga di giugno 2017, in base all'Ipca (indice dei prezzi al consumo armonizzato

al netto degli energetici importati) del 2016 (pubblicata dall'Istat a maggio 2017), è stato riconosciuto al 5° livello un incremento lordo di 1,77 euro, legato all'inflazione che è stata pari allo 0,1%. Gli aumenti del Ccnl, dunque, decorrono da giugno e non più da gennaio come nel sistema adottato in precedenza, che faceva scattare gli incrementi retributivi in anticipo in base all'inflazione prevista.

Inoltre è previsto l'assorbimento nei minimi contrattuali delle parti fisse definite a livello aziendale dal 1 gennaio 2017. «Il contratto nazionale riconosce a tutti garanzie salariali di base-

spiega Franchi - nella convinzione che la ricchezza vada distribuita laddove si crea, ovvero in azienda e dopo che è stata prodotta, per collegare realmente ed effettivamente il salario alla produttività attraverso i premi di risultato, beneficiando in tal modo della detassazione al 10% e, nel caso di coinvolgimento dei lavoratori, anche della decontribuzione. Il nostro obiettivo era avviare un percorso di rinnovamento culturale prima ancora che contrattuale, pensiamo di aver fatto un primo e importante passo, ora devono seguirne altri altrettanto importanti per far vivere questo nuovo contratto e portare avanti il cambiamento».

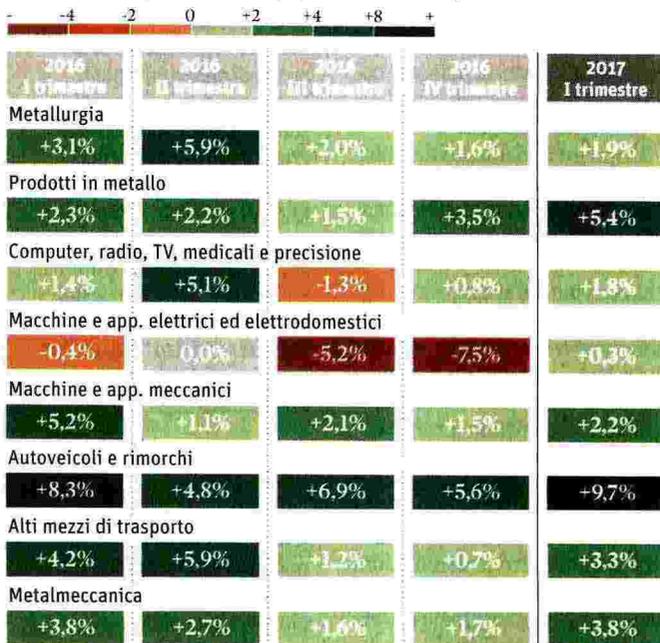
© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE PRINCIPALI NOVITÀ

Sarà potenziata la previdenza complementare
 La sanità integrativa gratuita sarà estesa a tutti i lavoratori e ai loro familiari

La produzione metalmeccanica

Variazioni % rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente



Fonte: Federmeccanica

