

Industria meccanica. Nel 40% dei casi gli istituti sono stati introdotti con la contrattazione di secondo livello negli ultimi due anni

Il welfare in un'impresa su due

Migliora il benessere aziendale, ma il 90% degli addetti preferisce aumenti salariali

Matteo Meneghello

Per ora la maggior parte degli operai continua a preferire denaro in busta paga, piuttosto che benefits. Ma la strada, dopo il rinnovo del contratto dei metalmeccanici dello scorso novembre, è tracciata: l'adozione di strumenti di welfare aziendale è sempre più ampia (l'ha scelta una impresa su due), un nuovo corso che sta facendo germinare nuove relazioni industriali e una maggiore diffusione anche della contrattazione di secondo livello nei territori. L'impegno di **Federmeccanica**, che ieri ha presentato i risultati del quarto Monitor sul Lavoro (realizzata da Community media research) è finalizzato proprio a superare il cliché del «pochi, maledetti e subito», promuovendo un approccio in grado di mettere la persona al centro, creando valore.

«Questi strumenti devono portare un valore economico e migliorare la performance delle nostre aziende - ha spiegato il presidente di **Federmeccanica**, Alberto Dal Poz -. Il nuovo contratto non è stato un traguardo, ma un punto

di partenza: da qui si parte per la personalizzazione delle piattaforme nei territori. La prossima sfida è la formazione: non un costo, ma un vantaggio competitivo che, magari strutturando i rapporti già attivi lungo la filiera fornitore-cliente, potrà servire per adeguare le persone ai nuovi bisogni del digitale».

L'indagine, condotta su un campione di 1.060 lavoratori dipendenti, conferma la tesi secondo cui la presenza di iniziative di welfare aziendale genera un più elevato benessere organizzativo, un miglioramento della soddisfazione dei lavoratori e un incremento della produttività. Il passaggio è epocale («un salto di scala qualitativo e quantitativo», ha detto ieri il presidente del Cnel, Tiziano Treu). L'indagine, come detto, evidenzia che in oltre la metà delle imprese (nel 54,2% dei casi) si registra oggi la presenza di almeno un'attività legata al welfare aziendale: in due quinti dei casi queste iniziative hanno preso vita nell'ultimo quadriennio, nel restante 57,3% affondano le radici più indietro nel tempo. Altri fattori

evidenziano elementi di criticità. Il grado di conoscenza della normativa attuale, per esempio, è ancora basso: poco meno della metà dei lavoratori è consapevole che le iniziative collegate al welfare non sono tassate come un tradizionale aumento in busta paga. Posti inoltre di fronte al bivio tra aumento di salario in busta paga o nel welfare, i quattro quinti dei dipendenti sceglie la prima opzione.

«Mettere la persona al centro è un fattore competitivo - ha spiegato Federica Fasoli, hr director di Siemens Italia -, è innovazione nell'organizzazione». Siemens sta promuovendo con successo lo smart working e ha varato una piattaforma welfare che prevede di spostare volontariamente fino alla totalità del Pdr su una piattaforma di servizi: chi decide di trasferire più del 75% del premio viene gratificato con altri 100 euro. «Chi accetta la sfida - ha sottolineato Fasoli - va premiato». La rivoluzione culturale sta investendo anche le medie imprese, come Gefran di Provaglio (Bs). «Dai primi approcci del 2014 siamo arrivati a una forma strutturata che preve-

de una piattaforma di flexible benefit agganciata al pdr - ha spiegato l'hr manager, Patrizia Belotti -. Il premio può essere trasformato interamente in welfare: chi sceglie di dirottare l'80% sulla piattaforma ha diritto a un 5% in più, chi sceglie il 100% ha un contributo del 10%. È vero, ci sono resistenze, molti preferiscono i soldi o soluzioni standard - ha confermato Belotti -. Imparare a scegliere e a decidere è però più gratificante».

Il futuro, secondo gli addetti ai lavori, è nella possibilità di definire soluzioni tailor made, il più possibile vicine alle esigenze di un territorio e di una persona. Diego Andreis, presidente del gruppo meccatronici di Asso-lombarda e Marco Leonardi, consigliere economico della Presidenza del Consiglio dei ministri hanno convenuto ieri nella necessità di maggiore contrattazione territoriale, per diffondere lo strumento anche tra le pmi. Il ruolo della rappresentanza è fondamentale. «A Brescia - ha detto il vicepresidente di **Federmeccanica** Fabio Astori - abbiamo creato uno sportello ad hoc che ha già coinvolto 400 imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I COMMENTI

Del Poz: il nuovo contratto è il punto di partenza per la diffusione territoriale
Treu: il prossimo step è la personalizzazione



Lo scenario

INIZIATIVE DI WELFARE PRESENTI IN AZIENDA

Dati in percentuale

■ Metalmeccanici ● Lavoratori

Previdenza integrativa	43,2
Formazione professionale	42,1
Assicurazioni dip. e familiari	36,6
Conciliazione vita e lavoro	34,3
Pari opportunità	28,2
Buoni spesa per i dipendenti	24,4
Spese sanitarie	19,6
Educazione figli	12,1
Sponsorizzazioni	8,7
Attività ricreative e culturali	5,8
Spese per genitori dei dip.	2,9
Pellegrinaggi	0,0

LE INIZIATIVE DI WELFARE

Dati in percentuale

■ Settore ■ Area ■ Dimensione

Metalmeccanica	63,4
Altra Industria	46,4
Servizi	55,4
Nord Ovest	58,9
Nord Est	52,9
Centro	52,9
Sud e isole	51,0
Fino a 9 addetti	45,5
10-49 addetti	54,1
50-249 addetti	67,7
Oltre 250 addetti	84,0
Media	54,2

NEGLI ULTIMI ANNI LA CONDIZIONE DI LAVORO È...

Dati in percentuale

■ Migliorata ■ Ugualita ■ Peggiorata

Imprenditori meccanici



Metalmeccanici



Altra industria



Servizi



Lavoratori



Fonte: Federmeccanica