

Welfare, partecipazione e premi tra i temi centrali al secondo livello

Welfare, partecipazione e premi di produttività: sono i temi più negoziati con la contrattazione decentrata. Il rapporto analizza 427 accordi sottoscritti nel 2024 che riguardano 222 imprese che impiegano circa 635mila lavoratori. Provergono dalla banca dati di FareContrattazione avviata nel 2012 dalla Scuola di alta formazione di Adapt che contiene oltre 5.500 contratti collettivi prevalentemente di livello aziendale. Ebbene il 60% degli accordi sottoscritti nel 2024 contiene almeno una misura di welfare, che resta uno dei principali temi di negoziazione a livello aziendale. Oltre la metà di questi accordi prevede una misura di conciliazione vita lavoro (54%). Tra le misure di welfare occupazionale più diffuse figurano il lavoro agile (26%), leva per favorire il work-life balance dei dipendenti (Ducati). La previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, sono contenute nel 28% e nel 22% degli accordi contenenti almeno una misura di welfare occupazionale. Per la previdenza complementare, le misure più diffuse consistono nell'aumento della contribuzione a carico azienda da versare al fondo pensione del dipendente (Una Hotels, Solid, Holcim Italia, Pedon, Banca Sella). Le misure d'assistenza sanitaria integrativa spaziano dalla contribuzione a carico dell'azienda nei confronti dei dipendenti iscritti ai fondi sanitari (Elior-Clean Service) ad iniziative come check-up periodici specifici o screening preventivi da realizzare anche in convenzione (Saipem, Feralpi Siderurgica).

Circa il 44% dei contratti aziendali analizzati contiene forme di partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali che si realizzano generalmente in procedure di informazione e consultazione alle rappresentanze sindacali, spesso nell'ambito di organismi paritetici bilaterali, su temi legati a formazione e sviluppo delle competenze, salute, sicurezza e ambiente. Queste previsioni si concentrano nel settore metalmeccanico, del credito, delle assicurazioni, delle telecomunicazioni e dell'elettrico. Oltre l'80% degli accordi aziendali rientranti nel perimetro del Ccnl terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio) disciplina procedure di informazione e consultazione dei lavoratori su temi come l'andamento economico e produttivo, le dinamiche occupazionali, le strategie di sviluppo, i processi di ristrutturazione. Rari gli accordi con procedure di co-determinazione.

Dei 427 accordi del 2024, 167 riguardano un premio di risultato o partecipazione (39%). La maggior parte si concentra nelle imprese con più di mille dipendenti (55%), seguono le aziende di medio-grandi dimensioni con 250-999 addetti (23%) e le Pmi con meno di 250 dipendenti (22%). La produttività e l'efficienza economica rappresentano il criterio predominante, presente nel 63% dei casi (106 accordi), come

la redditività ricorrente nel 53% dei contratti raccolti (88 accordi). I parametri legati all'assenteismo figurano nel 22% delle intese, il risparmio e la sostenibilità energetica nel 16%.

Il 53% degli accordi in materia di Pdr (88 accordi) prevede l'opzione di convertire tutto o parte del premio maturato (e detassabile) in beni o servizi di welfare aziendale. Di questi, 47 contratti (28%) prevedono un ulteriore ammontare in welfare, se il lavoratore opta per la conversione ((Fidia, Saipem, Fonderie Mora). Nella maggior parte dei casi, la quota aggiuntiva si aggira intorno al 15% del valore del premio (Allianz, Servizi Italia, Hitachi Rail Sts). In un caso (Banco Bpm), la conversione può essere indirizzata ai permessi, sotto forma di giornate di tempo libero. Le misure più diffuse nella contrattazione aziendale sono il credito welfare accessibile da una piattaforma per ottenere beni e servizi, la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e il buono pasto.

La regolazione dell'orario di lavoro è presente nel 25% degli accordi. Le percentuali salgono nei settori a più alta incidenza di lavoro stagionale o picchi di produzione (industria alimentare e terziario, distribuzione e servizi): si va dall'articolazione dell'orario normale di lavoro (flessibilità in entrata e in uscita) allo straordinario, festivo e notturno, ferie, pause e riposi. Sempre più intese disciplinano forme di riduzione oraria a parità di stipendio. Particolare interesse hanno riscosso quegli accordi che, sulla scia dei rinnovi di Luxottica e Intesa Sanpaolo hanno implementato modelli di orario di lavoro e di turnazione con l'alternanza tra settimane lavorative di 4 e 5 giorni, la settimana corta (Lamborghini). C'è anche chi con la contrattazione aziendale ha ampliato l'orario di lavoro, eliminando una precedente sperimentazione di riduzione dell'orario settimanale a 38 ore (Alpitour).

La regolazione delle nuove tecnologie rappresenta una materia poco trattata da parte della contrattazione aziendale (24%): si concretizza in previsioni di controllo a distanza dei lavoratori, tramite sistemi tecnologicamente avanzati. Il 27% dei contratti aziendali affronta la salute e sicurezza sul lavoro: la formazione si sta affermando come strumento di prevenzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA