Lavoro futuro presente – Welfare aziendale e contratti nazionali: nel Ccnl dei metalmeccanici l'esordio dei "flexible benefits"

Sembra ormai prossimo alla conclusione il tavolo per il rinnovo del Ccnl Federmeccanica e aumentano le notizie circa i suoi contenuti. Adeguamento dei salari all'inflazione a consuntivo con décalage progressivo, ferie per i lavoratori immigrati, durata quadriennale del contratto sottoscritto, promozione del welfare nelle aziende. Tutti elementi che preannunciano la conclusione di uno scambio originale tra gli agenti negoziali.

L'ultima "proposta di rinnovamento" di Federmeccanica, presentata alla controparte sindacale lo scorso 28 settembre, include, tra l'altro, il riconoscimento a carico delle imprese di "flexible benefits", cioè di beni e servizi di welfare personalizzabili e adattabili alle necessità di ciascun lavoratore, per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019.

Dopo essere stati incentivati con successo nelle imprese italiane, i "flexible benefits" fanno, così, il loro esordio nella contrattazione collettiva nazionale, dove abdicano alla funzione di stimolo alla produttività (pur sempre esercitabile al secondo livello, grazie alla possibilità di convertire in benefit il premio di risultato), per perseguire lo scopo più tradizionale del Ccnl: la tutela del potere d'acquisto di tutti i lavoratori.

Si conferma, quindi, il ruolo classico della contrattazione nazionale, ma mutano inevitabilmente gli strumenti a sua disposizione. Demandando più insistentemente gli aumenti retributivi alla contrattazione decentrata, infatti, il Ccnl rinuncia a parte delle prerogative che gli spettano come autorità salariale, per permettere agli attori contrattuali di sede decentrata di realizzare un miglior allineamento tra salari e competitività.

Al contempo, però, sceglie di non contravvenire alle sue responsabilità e di sostenere il potere d'acquisto, puntando maggiormente su beni e servizi di welfare, che non sono più solo quelli afferenti alla mutualità sotto forma di fondi di previdenza e assistenza sanitaria complementari, ma configurano opzioni più ampie e personalizzabili sulla base delle effettive esigenze di ciascun lavoratore. Così, se con il meccanismo del décalage diminuisce progressivamente dal 2017 al 2019 la percentuale di adeguamento delle retribuzioni all'inflazione consuntivata, stando alle slide diffuse da Federmeccanica e alle informazioni ad oggi in circolazione, aumenterebbe parallelamente la quota da destinarsi a beni e servizi quali il carrello spesa, i buoni carburante, le spese scolastiche, di trasporto, ecc…

Continua a leggere su job24.ilsole24ore.com