



PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE: BUONE PRASSI, MODELLI DI REGOLAZIONE E QUESTIONI IRRISOLTE

Giampiero Falasca

Produttività e welfare aziendale: gli interventi dell'ultimo biennio

Produttività

- Natura strutturale degli incentivi fiscali
- Potenziamento delle somme detassabili
- Ampliamento della platea degli interessati
- Incentivi contributivi per le imprese che agevolano la partecipazione

Welfare aziendale

- Aggiornamento del paniere di beni e servizi
- Possibilità di “scambio” con la produttività
- Ruolo della contrattazione collettiva, anche di livello nazionale

Il "modello" legislativo di gestione di produttività e welfare aziendale



La produttività negli accordi di II° livello: i modelli emergenti dalla prassi

- Prevalenza degli accordi aziendali, salvi settori specifici
- Utilizzo delle intese “quadro”, replicabili sul territorio, per settori a bassa presenza di RSA\RSU
- Difficoltà di coordinamento tra “vecchia” e “nuova” detassazione
- Questioni interpretative:
 - Natura incrementale degli obiettivi
 - Misurabilità dei risultati
 - Problema dei gruppi di impresa
 - Nozione di coinvolgimento

Il welfare aziendale negli accordi di II° livello

- Utilizzato come alternativa, fiscalmente efficiente, al premio di produttività
- Strumento di compensazione di mancati o ridotti incrementi retributivi
- Risposta a fabbisogni specifici della popolazione aziendale
- Strumento compensativo nell'ambito di crisi aziendali
- Diffusione degli accordi aziendali (ma non mancano casi di erogazione unilaterale)

Un modello innovativo: il CCNL Metalmeccanici

- Firmato il 26.11.16 dopo 13 mesi di trattative
- Distanza tra proposte Federmeccanica e le piattaforme sindacali
- Richiesta di "restituzione" degli aumenti (73 euro)
- Da molti anni mancava un accordo unitario



Primo livello: difesa del potere d'acquisto



Superato il sistema basato sul pagamento anticipato dell'incremento presunto del costo della vita e sui conguagli a consuntivo



Nel mese di maggio le parti si devono incontrare per calcolare il valore dell'inflazione (depurato del costo dell'energia) relativo all'anno precedente; nel mese di giugno, le retribuzioni sono adeguate sulla base del dato calcolato dalle parti



Il meccanismo si applica anche al valore dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità oraria

Primo livello: Welfare aziendale



Dal 2017 tutte le aziende devono attivare dei piani di "flexible benefit" del valore massimo di 100 euro per ciascun lavoratore (al 1 giugno 2018, l'importo sale a 150 euro, e al 1 giugno 2019 arriva a 200 euro)



Sostegno alla previdenza complementare: contribuzione aggiuntiva a Cometa pari ad almeno il 2% del minimo contrattuale, a condizione che anche il dipendente versi un valore non inferiore all'1,2%



Misure per rafforzare l'assistenza sanitaria integrativa tramite il fondo mètaSalute

Secondo livello: incrementi variabili legati a obiettivi concordati

Regola generale

- Gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli incrementi fissi riconosciuti su base individuale oppure mediante accordi aziendali

Eccezioni

- Voci retributive variabili concordate su base collettiva
- Somme spettanti per lo svolgimento di compiti specifici (es. lavoro straordinario, notturno, turni e festivi)

Incentivo alla retribuzione variabile legata a obiettivi definiti con le OO.SS.

Secondo livello: premi collegati alla produttività

Caratteristiche a dei premi

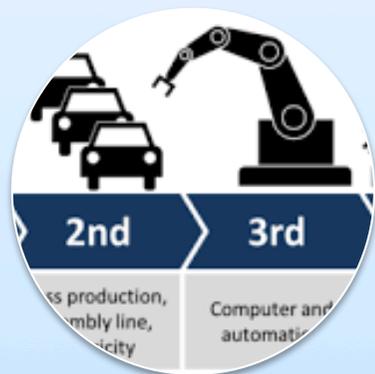
- L'importo non deve essere predeterminabile a priori, ma deve essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

Livello negoziale

- Il livello contrattuale aziendale ha il compito di definire i criteri e le modalità di attribuzione e pagamento dei premi di risultato.

Rafforzato legame tra premi e produttività, con esclusione di premi fissi

Industria 4.0



Necessità di analizzare le dinamiche economiche, produttive e occupazionali innescate dalla rivoluzione digitale



Un Osservatorio Paritetico sull'Industria Metalmeccanica svolgerà approfondimenti specifici per i diversi ambiti in cui operano le aziende del settore



I risultati degli studi dovranno essere utilizzati dalle parti per discutere con le istituzioni le tematiche più significative per la politica industriale del settore



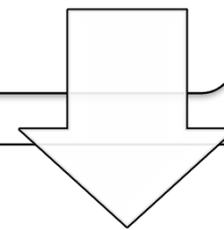
Evidenziata l'importanza del lavoro agile come strumento utile ad agevolare l'adattabilità alle diverse esigenze delle imprese e dei lavoratori

Rivoluzione digitale

Industria 4.0 e revisione degli inquadramenti

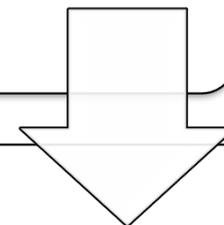
Finalità

Adeguare gli inquadramento alle evoluzioni connesse a Industria 4.0



Commissione

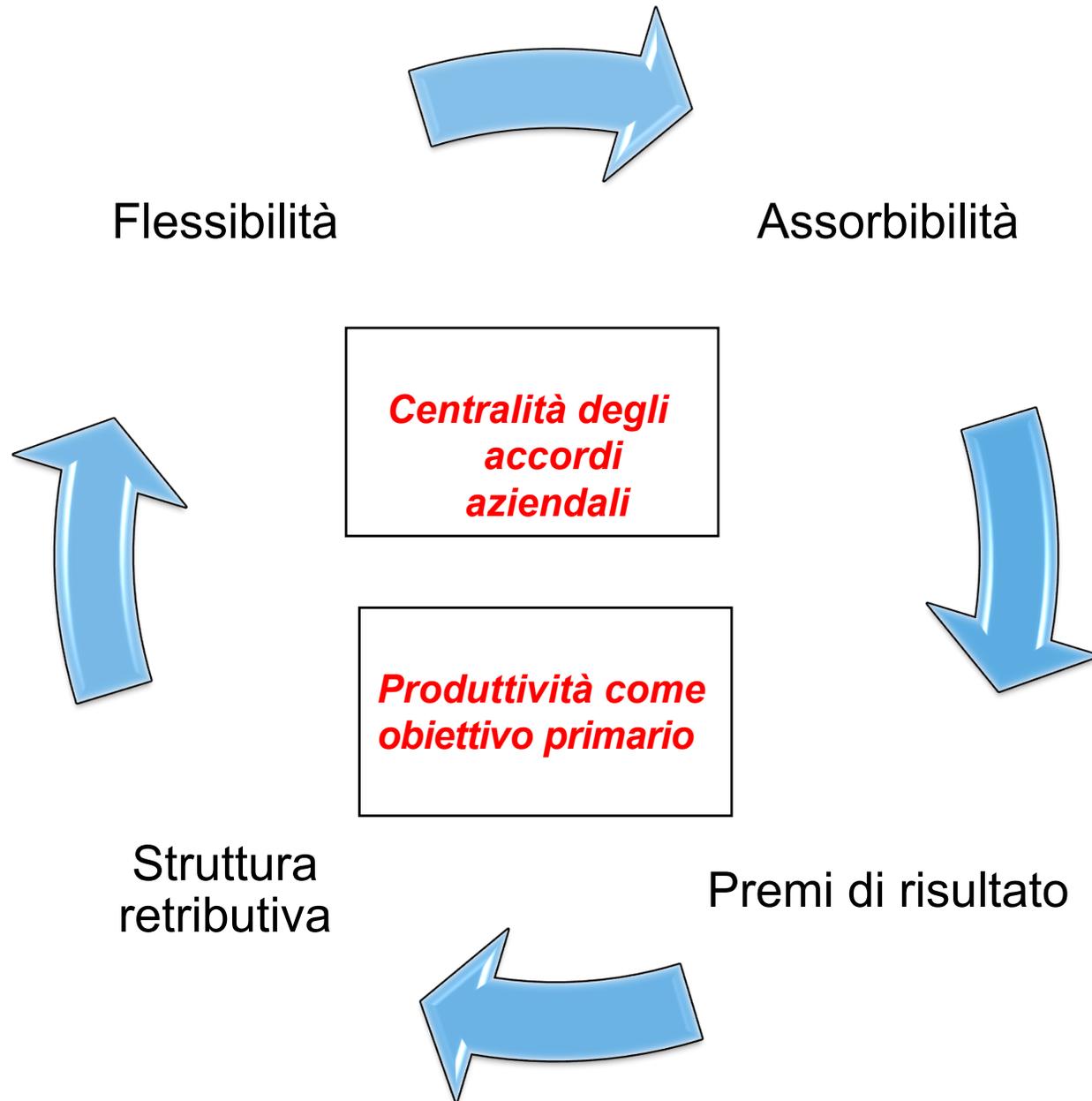
Le parti si impegnano a rivedere (mediante un'apposita Commissione avente compiti consultivi) le attuali declaratorie professionali e le relative figure



Sperimentazione

Singole aziende potranno effettuare da subito sperimentazioni che prevedano degli adattamenti classificatori

La produttività come obiettivo centrale del CCNL



In sintesi: i nodi critici

■ Cosa funziona

- Gli accordi aziendali si stanno specializzando nella definizione degli obiettivi
- La nuova decontribuzione può offrire una spinta ulteriore ai premi di risultato
- La possibilità di scambiare welfare con premi ha fatto entrare il tema sul tavolo delle relazioni sindacali
- Il modello innovativo del CCNL Metalmeccanici offre importanti spunti di riflessione

■ Cosa si può migliorare

- La centralità degli accordi collettivi di penalizza aziende\settori con bassa copertura contrattuale
- L'enfasi sui risultati "incrementali" e "misurabili" è positiva, ma è difficile inglobare questi concetti nei moduli ministeriali
- I nuovi incentivi contributivi hanno presupposti applicativi molto complessi
- Lo scambio tra produttività e welfare può ingenerare dinamiche improprie, in quanto si tratta di strumenti che hanno finalità e presupposti diversi

■ Cosa non serve

- Il cambiamento continuo delle norme rallenta la diffusione delle buone prassi

Grazie per l'attenzione



Avv. Giampiero Falasca

giampiero.falasca@dlapiper.com