

Welfare aziendale, bonus asilo

Al lavoro felici: crescono i benefit. Il caso delle imprese pratesi

LA SVOLTA

«Non vedo perché se l'azienda va bene non possano beneficiarne i dipendenti»

L'ACCORDO SUI SERVIZI

Durerà tre anni: per ogni dipendente maxi bonus a disposizione

■ PRATO

«**NON VEDO** perché se l'azienda va bene e ha utili, non possano beneficiarne anche i dipendenti». Parte da questo principio, quantomai semplice, la novità messa in campo da un'azienda pratese che si occupa di meccanotessile.

A parlare è Asterio Magheri, presidente e amministratore delegato di Effedue di Prato, realtà con 40 dipendenti (l'ultimo fatturato è di 6 milioni di euro, in gran parte per il mercato interno) che produce macchine per il finissaggio tessile, ma opera anche nella lavorazione di lamiera e carpenteria metallica in ferro e inox.

LA FILOSOFIA è semplice: dividere con i lavoratori gli utili della ditta che verranno trasformati rette per l'asilo, visite mediche, libri scolastici, persino l'abbonamento della palestra o le sedute dal fisioterapista. Tutto pagato dall'azienda. Si chiama welfare aziendale, si traduce in servizi per i lavoratori. Il meccanismo è semplice: l'accordo ha validità tre anni e durante questo periodo dovranno essere raggiunti alcuni obiettivi prefissati. Se verranno centrati allora i dipendenti avranno diritto a un bonus da spendere in servizi. Gli obiettivi da raggiungere ogni anno sono tre: con il primo verranno riconosciuti 200 euro, con il secondo 400 e 800 al raggiungimento del massimo livello. L'accordo prende in considerazione gli utili del 2018 e la prima tranche dei soldi arriverà nella tasche dei lavoratori a luglio 2019. «Abbiamo iniziato a negoziare con i sindacati nel 2017, volevamo che anche i nostri dipendenti fossero partecipi dei risultati dell'azienda», aggiunge il titolare. L'accordo è fortemente innovativo: in sostanza

istituisce un premio di risultato correlato alla produttività oraria, alla redditività e all'efficienza erogabile come beni, prestazioni e servizi welfare appunto (rette dell'asilo, viaggi, abbonamento alla palestra e altri). Questa possibilità è prevista dal contratto collettivo nazionale della metalmeccanica, sottoscritto a fine 2016 da Federmeccanica e Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil i cui contenuti innovativi contribuiscono a diffondere la cultura del rinnovamento istituendo, tra l'altro, il welfare contrattuale. «Abbiamo seguito con attenzione gli interventi sulle normative che hanno visto in prima linea proprio la nostra associazione, Confindustria Toscana Nord. Quando abbiamo constatato che i tempi erano maturi ci siamo voluti cimentare in questa avventura. Siamo certi che sarà un'esperienza interessante per tutti noi», conclude Magheri.

IL DIPENDENTE potrà scegliere se beneficiare del premio di risultato (che non è soggetto a tassazione) ossia di una serie di servizi di welfare aziendale come rimborsi per l'acquisto di libri scolastici, prestazioni sanitarie, cura della persona, corsi di formazione, assistenza domiciliare ad anziani e ammalati, rette degli asili, attività sportive e viaggi. L'azienda potrà ricorrere a una delle diverse piattaforme on line sul mercato dove sono caricati vari servizi di welfare aziendale. La Effedue non è il primo esempio per Prato: un analogo accordo sindacale per l'integrativo fu siglato nel marzo 2017 dalla Biancalani, specializzata nella produzione di macchinari per il finissaggio dei tessuti che versò di quasi tremila euro che 30 dipendenti si ritrovarono in busta paga alla vigilia di Natale.

Silvia Bini



Magheri della «Effedue», azienda di macchinari per il finissaggio tessile

