

Non più soldi ma servizi La rivoluzione welfare negli integrativi orobici

Tendenza. Sempre più dipendenti chiedono alle aziende voci legate alla conciliazione tra lavoro e tempo libero
Mazzola (Cisl): «Su 102 contratti, 90 legati a questi temi»

MAURIZIO FERRARI

■ C'era una volta il contratto di secondo livello tutto impennato sul massimo «rastrellamento possibile» di denaro, risorse che dovevano aggiungersi allo stipendio base, magari attraverso un alto numero di straordinari, o puntando sulla qualità della produzione, o concedendo turni festivi o notturni più remunerativi.

Non è più così. O meglio, non è più solo così: avere più soldi in busta, per un impiegato o un operaio, fa sempre comodo, ma in questi anni le priorità sono diventate altre, secondo quell'adagio per cui «il vero lusso dei nostri giorni non è più il denaro, ma il tempo». Tempo da condividere con la famiglia, con gli amici, per i propri hobby, ma anche in agevolazioni legate a polizze assicurative, salute, o scuola dei figli. Così anche nelle aziende orobiche è esploso il welfare: secondo fonti Cisl, in provincia, su un totale di 102 contratti integrativi nel 2018 la percentuale legata alle voci welfare si avvicina al 90. E se il 90% degli accordi chiedono a gran voce una maggiore conciliazio-

ne lavoro-famiglia e tante altre voci un tempo trascurate, significa che il vento è cambiato. «Il welfare aziendale - spiega il segretario provinciale Cisl Danilo Mazzola - in questi anni ha sempre più preso piede poggiandosi su un pilastro rivoluzionario: la retribuzione non è più esclusivamen-

te monetaria ma può essere trasformata in servizi a sostegno del lavoratore».

Venendo alle voci più utilizzate negli integrativi bergamaschi, quella più ricorrente (oltre 50 accordi) riguarda la trasformazione di parte o tutto il premio di risultato in piattaforme dedicate ai servizi welfare. Seguono poi l'utilizzo di buoni pasto fino a quel momento esclusi (10 accordi); dei buoni spesa (8 accordi) o la possibilità di versare il premio nei fondi pensioni contrattuali (7 accordi). Seguono poi il miglioramento dei permessi retribuiti per la nascita dei figli legati al padre (6 accordi); visite mediche o malattie del figlio (6), mentre cresce anche il numero di intese (6) legate alle «ferie solidali», da donare dai colleghi per l'assistenza dei figli con problemi di salute.

«Evidenti i vantaggi fiscali»

«Esiste un vantaggio non da poco, legato alle agevolazioni fiscali - precisa Mazzola -; fatto 100 euro di premio infatti, al lavoratore arrivano 70 euro netti in busta paga e all'azienda il costo è di 130. Se invece le somme vengono dirottate su piattaforme welfare, la somma destinata è netta, cioè 100 euro, e si apre la possibilità contrattuale di spostare in parte o tutti i 30 euro di costo aziendale. Con una buona contrattazione il lavoratore si trova 130 euro da spendere in servizi rispetto ai 70 in denaro: quasi il doppio». «Nei prossimi anni - aggiunge Mazzola - si dovrà lavorare di più sulle tematiche di conciliazione vita-lavoro, in particolare per rendere maggiore il tasso di occupazione delle donne, che nella nostra provincia è più basso rispetto alla media regionale (54% a Bergamo contro il 60% Lombardia). A livello territoriale andrà anche costruita una rete dei servizi per la famiglia oggi assente; un welfare territoriale che coinvolga le imprese prive di contrattazione, con servizi e convenzioni che ricadono sulle realtà locali creando un circolo virtuoso, che ricrea nuova occupazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Integrativi, rivoluzione welfare in Bergamasca

Gli accordi sottoscritti dalle categorie Cisl di Bergamo nel 2018

Welfare aziendale

Accordi	37	19	10	8	7	2
Possibilità di trasformare parte o tutto il premio di risultato in Welfare presso piattaforme dedicate. (Scelta del lavoratore)	Premio economico (da 100 a 500 euro) versati direttamente in piattaforma welfare	Buoni pasto giornalieri in base alla presenza al lavoro (da un minimo di 2,50 a 7,50 euro).	Riconoscimento annuo di buoni spesa o buoni benzina (da 100 a 250 euro)	Possibilità di versare parte o tutto il premio di risultato nei fondi pensioni contrattuali (Cometa, Alifond, Fonte ecc.)(Scelta del lavoratore)	Borse di studio	
38%	19%	10%	8%	7%	2%	



LEGO - HUB

Conciliazione vita e lavoro

accordi	% sul totale
6	Migliorata la normativa nazionale sui permessi retribuiti per nascita dei figli a favore del padre (da 1 a 6 giorni in più) 6%
6	Ore di permesso retribuito per visite mediche o malattie dei figli (da 4 a 12 ore annue) 6%
6	Migliorata l'indennità prevista dal congedo per maternità (6 mesi al 30% della retribuzione entro il sesto anno di vita del bambino) 6%
6	"Ferie solidali" che possono essere donate dai colleghi per l'assistenza dei figli con problemi di salute 6%
4	Migliorata la percentuale per la trasformazione da tempo pieno a parziale 4%
3	Lavoro agile in particolare per mansioni d'ufficio e per alcuni giorni alla settimana (1-2 giorni) 3%

Idee welfare dagli Usa

Telelavoro e una somma per i viaggi

Tanti gli esempi grandi e piccoli di welfare. Le più originali arrivano da Oltreoceano, dove accanto al benefit più ambito, che negli Usa è sicuramente l'assicurazione sanitaria, ci sono copertura delle spese dentistiche, piano pensionistico integrativo, ferie pagate e buonuscita. American Express, Amazon e Ikea offrono invece il congedo parentale in diverse

modalità, mentre Airbnb, mette invece a disposizione dei lavoratori duemila dollari per viaggiare. La produttrice di snowboard Burton, offre invece ai collaboratori ski pass e in caso di grandi nevicate chiude gli uffici e manda tutti a fare snowboard. E qualche multinazionale, le cui sedi sono sparpagliate in tutto il mondo, ha tra i top benefit la scelta del luogo di lavoro. Intanto però cresce soprattutto lo smart working, evoluzione del telelavoro, il cui interesse è lievitato dopo che il governo Usa ha introdotto agevolazioni sul fronte fiscale e della contrattazione.

