

*Viaggio tra quattro sistemi contrattuali, alla luce delle nuove norme*

# Nuova veste al welfare

*Si afferma un modello individuale-collettivo*



DI SARA RINAUDO

**S**empre più centrale nella vita di ognuno di noi diventa il rapporto con lo Stato. Non solo e non tanto sul versante istituzionale o delle tasse, quanto su quello del welfare. In tutto il mondo scendono le protezioni sociali, anche nel mitico Nord Europa della socialdemocrazia scandinava (in quanto i costi di gestione e del personale sono sempre più alti e non possono essere compensati da una tassazione già arrivata oltre i limiti della sopportazione umana).

È di pochi giorni fa la pubblicazione della ricerca del Censis secondo la quale 11 milioni di Italiani (dai 9 milioni del 2012) hanno rinunciato a curarsi per difficoltà economiche. Un dato drammatico. La tendenza che si afferma è quella di affiancare al welfare di Stato la presenza di privati che riescano a mantenere i servizi a livelli alti a prezzi però contenuti e accessibili a tutti. È chiaro che i costi di questa operazione non possono essere sostenuti dai singoli o dalle singole famiglie perché sarebbero quasi inaccessibili alla stragrande maggioranza delle persone con reddito minimo.

Ecco allora affermarsi un modello di welfare integrativo sia individuale

che collettivo. L'obiettivo è dare a tutti la possibilità di investire nella previdenza complementare in un momento di difficoltà del sistema pensionistico pubblico. Una finalità solidaristica insomma.

## Il welfare aziendale

Una valida alternativa ai premi di risultato, idonea a soddisfare le esigenze personali più varie. Pensiamo ai buoni spesa, ai buoni benzina, alle spese scolastiche, a quelle ricreative e tanto altro. Moneta pesante in quanto totalmente detassata. In questa nostra analisi tralascieremo quello individuale fatto attraverso le assicurazioni e prenderemo in considerazione il welfare integrativo che nasce dalla contrattazione collettiva.

Analizziamo quattro modelli contrattuali (Federmeccanica Assistal, Fiat, Cnai e quello garantito dal sistema degli Enti bilaterali) partendo però da una veloce rilettura delle provvidenze di legge varate recentemente dal governo Renzi nel Def 2016 per la detassazione dei redditi provenienti da accordi sindacali destinati a maggiore produttività e al welfare. Infatti, un incremento della retribuzione destinato all'aumento della paga base viene tassato al 38% come Irpef e Inps; quello legato a incrementi di produttività viene tassato al 10%; e quello dedicato al welfare integrativo all'11% circa, con soglia totalmente deducibile di 5.147 euro l'anno, per le quote versate a pari titolo individualmente.

**Novità per i dipendenti:** secondo quanto previsto

dalla legge di Stabilità 2016, nell'ambito di un eventuale accordo aziendale sarà il lavoratore stesso a scegliere se scambiare il premio retributivo con prestazioni di welfare integrativo.

**Novità per le aziende:** per i datori di lavoro, uno dei principali cambiamenti è dato dall'esenzione Irpef dell'uso di opere e servizi messi a disposizione dei dipendenti e loro familiari anche, e questa è la novità, se previsti da disposizione di contratto, accordo o regolamento aziendale (in precedenza, l'esenzione scattava soltanto se il benefit risultava come atto unilaterale e volontario del datore di lavoro).

Dunque, riscrivendo l'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir, la manovra prevede l'esenzione Irpef per prestazioni e servizi (con fini di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto della religione) che da ora in poi potranno essere inserite nelle contrattazioni aziendali in veste di forme di pagamento in natura con detassazione fiscale e contributiva integrale.

**Il Ccnl Federmeccanica-Assistal** è stato tra i primi ad avviare un'esperienza di welfare integrativo con la creazione del Fondo di previdenza integrativa Cometa, a cui aderiscono finora circa 400mila lavoratori. Rendendolo il più grande d'Italia e tra i maggiori d'Europa. Il rendimento medio ottenuto per coloro che hanno versato al Fondo è sempre stato ben superiore a quello garantito dal tfr o da forme di previdenza individuale. Inoltre, chi ha deciso di ade-

rire al Fondo Cometa riceve dall'azienda di cui è dipendente una cifra pari all'1,6% della retribuzione che in questo contratto è stato proposto di portare al 2%.

Oltre a questo esiste, nel Ccnl, un fondo di assistenza integrativo che si chiama Metasalute che si occupa di fornire ai lavoratori prestazioni sanitarie aggiuntive a quelle della sanità pubblica. Nel corso di questa discussione contrattuale la parte datoriale ha proposto di fare aderire tutti i lavoratori a Metasalute con il pagamento del costo a carico delle aziende. Inoltre, sempre in questa discussione contrattuale, i datori di lavoro metalmeccanici hanno proposto di aggiungere una quota di 260 euro l'anno a ciascun lavoratore da destinare a premi di risultato aziendali o, in alternativa, a Definire welfare aziendale aggiuntivo a quanto previsto a livello nazionale. La Fismic Confsal siede nel Consiglio di amministrazione del Fondo Cometa e nell'assemblea dei soci di Metasalute.

**Il Ccnl Fca-Cnhi** prevede il mantenimento dell'adesione a Cometa per quanto riguarda la previdenza integrativa mentre, per quanto riguarda l'assistenza, esiste un fondo denominato Fasif che garantisce ai lavoratori una buona copertura per tutti gli eventi morbosi o per necessità come l'uso degli occhiali o il dentista. Questo avviene attraverso il pagamento di una quota derivante dalla contrattazione collettiva che va a beneficio degli aderenti e dei familiari a carico. Il fondo Fasif quest'anno sta andando a gara per rinnovare le convenzioni e ha una copertura su tutto il territorio nazionale. La Fismic Confsal ha la vicepresidenza del Fondo.

**Contratti Cnai Fismic Confsal.** Da sempre i Ccnl e gli accordi prevedono un ottimo sistema di bilateralità gestito da Enmoa e Cenoa che assicurano ai

lavoratori delle aziende aderenti a questi contratti un ampio spettro di copertura mutualistica che va dall'assistenza integrativa agli interventi a sostegno del reddito (in caso di temporanea inattività) e arrivano a fornire provvidenze economiche in casi particolari della vita dei lavoratori (matrimonio, nascita figli ecc.).

Anche per quanto riguarda la previdenza integrativa, gli Enti bilaterali derivanti da questa contrattazione prevedono un sostegno che integri la previdenza pubblica. C'è da sottolineare che la lungimiranza di questa associazione datoriale sulla materia ha percorso i tempi rispetto a tutte le altre esperienze. Da sempre, infatti, il Cnai si è contraddistinto per gli interventi a favore dei lavoratori delle aziende associate con oculatezza e attenzione ai problemi reali, e non ideologici, dei lavoratori e questo è un aspetto sicuramente lodevole di questa associazione datoriale.

**Bilateralità Fismic Confsal.** La nostra organizzazione sindacale ha stipulato una serie di contratti con associazioni datoriali che hanno nell'ente bilaterale Ebi, il perno che fornisce servizi ai lavoratori su tre versanti: l'Ebi garantisce a tutti i lavoratori delle aziende associate che applicano i nostri contratti di lavoro che il 70% di quanto versato torni indietro per formazione professionale totalmente gratuita in materia di applicazione dell'importante legge 81/08. Quest'ultimo avviene attraverso la società di formazione FismicForm, di diretta emanazione dell'organizzazione sindacale, con la partecipazione di primarie aziende nazionali del settore.

Ebi ha un riconoscimento dell'Inps per il versamento delle quote associative e oltre alla formazione professionale legata alla 81/08 garantisce una serie di servizi ad aziende e lavoratori al fine di sollevarle dalle mille incombenze burocratiche (transazioni, validazioni contratti e apprendistato ecc.).

Ovviamente l'Ebi, pur es-

sendo di recente nascita, ha in programma di varare entro il 2016 l'assistenza integrativa e nel 2017 la previdenza integrativa per tutti i lavoratori coinvolti. Welfare integrativo che sarà finanziato integralmente da risparmi contrattuali che verranno destinati a questo scopo.

Inoltre, la Fismic Confsal ha firmato insieme alla Confsal un importante Ccnl per le aziende Pmi metalmeccaniche e di installazione di impianti assieme alla controparte datoriale Sistema Impresa. Il contratto dedica una parte importante alla costituzione di momenti di welfare integrativo sia a livello nazionale, attraverso l'ente bilaterale EbiTen, e di formazione professionale continua attraverso il fondo interprofessionale formazienda. Il sistema, ancorché di recente nascita per quanto riguarda le aziende metalmeccaniche, si rivolge soprattutto a quella stragrande maggioranza di imprese micro e piccole che costituiscono la vera ossatura del Paese e nelle quali assume una veste molto importante una bilateralità efficace che fornisca ad aziende e lavoratori quelle informazioni e quella formazione indispensabile per reggere alla concorrenza internazionale.

***Per i datori di lavoro, uno dei principali cambiamenti è dato dall'esenzione Irpef dell'uso di opere e servizi messi a disposizione dei dipendenti e loro familiari anche, e questa è la novità, se previsti da disposizione di contratto, accordo o regolamento aziendale***

***Nell'ambito di un eventuale accordo aziendale sarà il lavoratore stesso a scegliere se scambiare il premio retributivo con prestazioni di welfare integrativo***