

TROTTI (AIDP):
«LA RETRIBUZIONE
NON PUÒ PIÙ ESSERE
IL CONTENUTO
ESCLUSIVO
DEL CONFRONTO
TRA PARTI SOCIALI
È ESSENZIALE
IL RUOLO RISERVATO
AI SERVIZI
PER LA PERSONA»

IL CONTRATTO COSÌ IL BENESSERE DIVENTA PARTE DELLO STIPENDIO

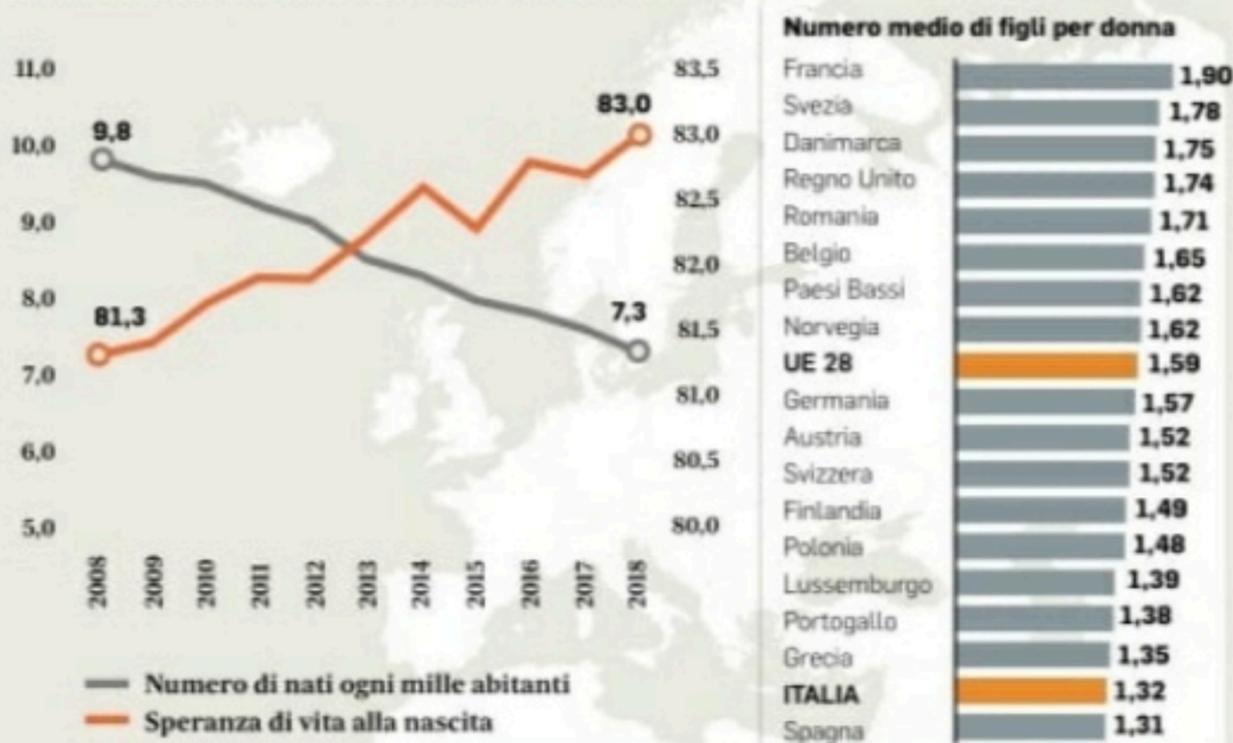


ANDREA
PERTINI

Devono cambiare i contratti di lavoro. È opinione diffusa che il welfare aziendale non possa essere ridotto alle variabili del budget (sicuramente da ridimensionare per molte attività "non core"), quanto piuttosto essere strutturalmente inserito nella contrattazione nazionale di categoria e aziendale (e territoriale).

David Trotti, presidente della sezione laziale di Aidp (l'associazione dei direttori del personale, gli Hr manager), lo ha scritto sulla testata online Wewelfare.it: «Io credo che si debba cominciare a far diventare il welfare centrale nel rapporto di lavoro dipendente, caratterizzato oggi dallo scambio di lavoro a fronte di retribuzione. Credo che quello che oggi chiamiamo welfare debba diventare parte di questo sinallagma, allo stesso modo con cui la formazione fa parte dell'apprendistato. Il welfare de-

Così cambia natalità e speranza di vita



Fonte: The European House - Ambrosetti su dati Istat 2019

L'Ego-Hub

ve passare da elemento accessorio ad elemento portante, strutturale». Il compito spetta alla negoziazione tra le parti sociali, alla loro capacità di ascolto dei lavoratori e delle imprese. Quando si riaprirà la stagione dei rinnovi contrattuali - a partire da quello dei metalmeccanici, il negoziato si era appena aperto, quando si è scatenata l'emergenza Covid-19 - si potrà verificare quanto sarà ascoltato il suggerimento.

«Il lavoratore in futuro dovrà ricevere oltre la retribuzione necessaria e sufficiente - continua Trotti - il welfare sotto forma di assi-

stenza sanitaria, previdenza complementare, servizi per la propria famiglia e le persone anziane vicine a sé, e via dicendo. Mantenendo questo "benessere" anche una volta finito il lavoro. Il legislatore dovrà prendere atto che questa dinamica comporta una decontribuzione e una defiscalizzazione totale, e non solo di nicchia come è oggi l'articolo 100 del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir), perché le aziende supportano e forse sostituiscono i servizi del welfare state. Lo Stato per tutto quello che sono beni e servizi di utilità sociale e che tutelano salu-

te, futuro, previdenza, deve riconoscerne il valore di tutela e non di arricchimento, pensandoli come controvalore sociale e non come sostitutivo della retribuzione». In un recente webinar organizzato da HrCommunity si è parlato di questi temi. Paolo Gardenghi, responsabile dell'area welfare del provider Welfare Day, commenta: «Il benessere dei lavoratori resterà al centro dell'attenzione delle aziende. La risorsa del personale dovrà essere rivalutata. La vita buona dei dipendenti non potrà non essere una delle preoccupazioni principali delle imprese e del

management. Non sarà forse più il tempo della pleora dei cosiddetti "flexible benefit", sarà magari il tempo di tradurre strumenti di welfare che siano reale sostegno al reddito».

LA SOLIDARIETÀ TRA IMPRESE

Di fronte ai dubbi sulle risorse che possono essere dedicate a quest'area di sostegno per la vita delle imprese e dei lavoratori, Domenico De Liso, consulente d'azienda, scommette sulla «solidarietà tra imprese: si sta creando una virtuosa rete di aziende socialmente responsabili, che sanno ricreare risorse da reinvestire nel welfare, anche laddove torneranno a diminuire le risorse pubbliche e a concentrarsi quelle private». De Liso ha creato una vera e propria attività imprenditoriale per favorire questo flusso di investimenti privati per il welfare aziendale, ComebackWelfare. «Con la nostra piattaforma di accounting - spiega De Liso - offriamo alle imprese un tool per attivare un meccanismo capace di dare continuità agli stanziamenti destinati al welfare e attraverso il nostro progetto vorremmo sensibilizzare i provider a lavorare con le aziende in un'ottica di pianificazione che non sia "usa e getta" ma che possa avere una ricaduta a lungo termine sia a livello sociale che territoriale».

L'OPPORTUNITÀ DELLA CRISI

Il concetto mutualistico ritorna, nella definizione dei nuovi contratti collettivi, così come nelle nuove reti tra imprese: l'obiettivo comune dovrebbe essere quello di generare risorse da investire nella relazione fondamentale per una impresa, quella con i propri dipendenti e collaboratori.

Conclude Trotti: «Un esempio importante che oggi ci potrebbe aiutare a capire verso quale futuro andiamo, è quello dei dirigenti e delle forme di welfare che essi hanno. La Covid-19 ci ha forse aiutato a capire (in questo il significato di opportunità della crisi) che il "benessere", il welfare, è importante quanto il denaro. Questa consapevolezza ci deve convincere a renderlo parte essenziale nelle prestazioni del rapporto di lavoro. Questa la sfida che attende la contrattazione collettiva del futuro, rivedere i Ccnl: in modo che essi oltre a dare retribuzione diano welfare. Si debbono occupare del futuro, dei nostri familiari e della difficoltà, non solo del presente. La scommessa è tutta qui. Possiamo vincerla o perderla, dipende solo da noi».