

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 25 febbraio 2021, n. 1

Il welfare è ormai da anni al centro dell'impianto contrattuale dei contratti collettivi nazionali di lavoro, e anche nel più recente rinnovo del CCNL metalmeccanici si registrano, per quanto riguarda la materia, integrazioni importanti e soprattutto conferme, tra cui i "Flexible benefits" e il diritto soggettivo alla formazione. Risulta però fondamentale, anche su questo tema, definire il rapporto che intercorre tra la disciplina collettiva nella sua versione rinnovata e quanto disposto a livello interconfederale dal Patto per la fabbrica.

La disciplina del Patto per la fabbrica

All'interno del Patto per la fabbrica le parti definiscono dei principi base per quanto concerne la definizione di un sistema di welfare contrattuale, il quale viene definito come un elemento di integrazione del sistema di welfare pubblico e, inoltre, viene indicato come utile allo sviluppo del benessere organizzativo e della crescita della conciliazione vita-lavoro. Le parti segnalano a tal fine una serie di linee di intervento:

Riorganizzazione del welfare contrattuale: secondo le firmatarie del Patto per la Fabbrica, il welfare contrattuale è disomogeneo e disorganizzato. Ciò rende necessario "un modello di governance che si dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di welfare integrativo". In questo senso, le parti ipotizzano la definizione di linee guida a livello interconfederale con riferimento a materie di interesse generale (previdenza

complementare, assistenza sanitaria integrativa, tutela della non autosufficienza, prestazioni di welfare sociale e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro) in modo da diffondere l'efficacia delle stesse in settori poco sviluppati su questi aspetti.

Valorizzazione del II° Pilastro: è inoltre palesata la valorizzazione della previdenza complementare, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio. A tal fine, le parti si fanno promotrici di una migliore fiscalità di vantaggio sulle prestazioni, di una riduzione della tassazione dei rendimenti, nonché di una revisione della disciplina per i benefici fiscali riguardo agli investimenti dei fondi anche nell'economia reale.

Contrattazione: le parti si impegnano a tutelare la centralità della contrattazione collettiva e a rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare, nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono.

Le novità introdotte dal CCNL Metalmeccanici alla luce del Patto per la fabbrica

Partendo da questi indirizzi è possibile analizzare quanto definito a livello nazionale di categoria, in particolare nel rinnovo del CCNL Metalmeccanici. Nello specifico, in materia di welfare in senso lato si devono considerare due elementi.

In primo luogo, rispetto alla previdenza complementare, il rinnovo del CCNL riconosce una contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 2,2% dei minimi contrattuali in favore dei lavoratori dipendenti di età inferiore ai 35 anni.

Secondariamente, lo stesso rinnovo introduce delle integrazioni importanti anche per quanto concerne l'assistenza sanitaria integrativa, in quanto viene previsto un ampliamento della platea dei lavoratori che possono beneficiarne: in tale platea oggi sono infatti ricompresi anche i pensionati che hanno maturato almeno due anni di iscrizione al Fondo prima di andare in pensione.

L'impegno nel contrasto alla violenza di genere nel sistema Confindustria

Mantenendo l'analisi nel campo del welfare, è altresì da attenzionare il tema del contrasto alla violenza di genere, sottolineando le connessioni presenti tra quanto definito a livello interconfederale e quanto invece nell'ultimo rinnovo del CCNL metalmeccanici. Nello specifico, il rinnovo prevede l'introduzione di un articolo specifico (art. 12 bis) attraverso il quale vengono previste tutele sostanziali in capo alle donne vittime di violenza di genere. Tra esse, sono ricompresi il diritto di astenersi dalla prestazione lavorativa, nonché quello di svolgerla in modalità agile o di richiedere un trasferimento.

Infine, le firmatarie del rinnovo sanciscono l'introduzione delle donne vittime di violenza di genere tra i potenziali beneficiari della banca delle ore solidale, attraverso una modifica dell'[intesa del 26 marzo 2018](#) in materia.

Giacomo Pigni

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@PigniGiacomo