Guida per la contrattazione di secondo livello e il welfare

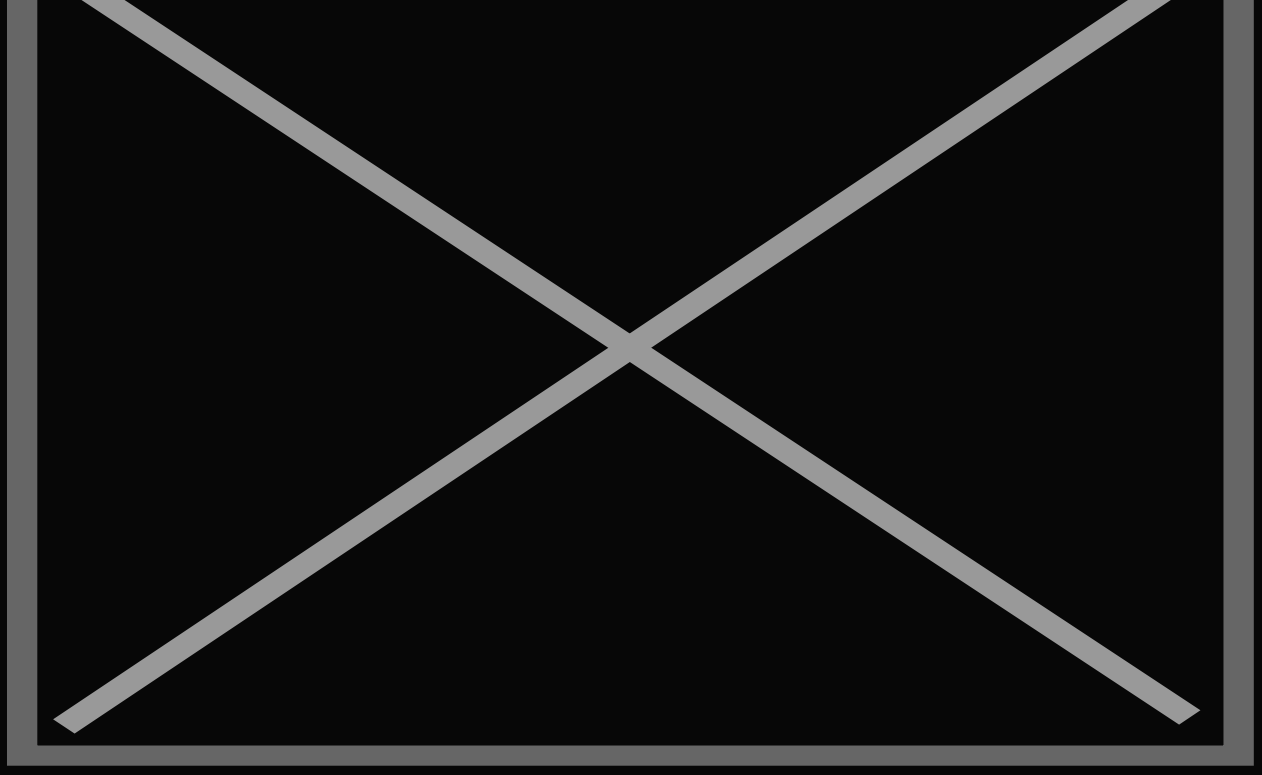
fipe-contrattazione-1-08ea1952

Oltre 300mila imprese e quasi 900mila lavoratori: un “contrattone” per utilizzare uno slogan da relazioni sindacali del novecento. Ma aldilà delle etichette, questi numeri rappresentano al meglio la rilevanza e l’impatto del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo** dell’8 febbraio 2018.

Dal piccolo bar di provincia fino alla grande catena di ristorazione, passando per stabilimenti balneari e locali notturni, il CCNL in questione rappresenta in lungo e in largo il settore non solo come strumento di gestione del rapporto di lavoro ma anche come leva per la competitività delle imprese. Il contratto collettivo di lavoro del resto, non è solo l’insieme di obblighi e costi ai quali l’impresa deve attenersi nella gestione del proprio personale dipendente ma è anche un “menù” dal quale poter scegliere le flessibilità contrattuali ed organizzative più consone alla propria attività d’impresa.

Esattamente a metà della sua vigenza, due anni circa dopo la sua sottoscrizione, il CCNL dell’8 febbraio prevede nel corso del 2020 e del 2021 due passaggi rilevanti che riguardano direttamente la sua applicazione e declinazione a livello territoriale o aziendale. Infatti, è previsto che, in assenza di una contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) vigente, nel caso in cui la componente sindacale presenti una propria piattaforma integrativa, le parti a livello territoriale dovranno definire entro il 31 ottobre 2020, un accordo sul premio di produttività. Nel caso in cui tale accordo non venga raggiunto, l’azienda erogherà, a partire dal mese di novembre 2021, degli importi economici predefiniti dallo stesso CCNL ed articolati in base al relativo inquadramento dei dipendenti.

[caption id="attachment_173076" align="aligncenter" width="647"]



Il welfare aziendale e la contrattazione di secondo livello si qualificano come leve di competitività per le imprese[/caption]

La novità ulteriore introdotta dal CCNL dell'8 febbraio è stata quella di prevedere in alternativa, all'erogazione di tali somme in cifra fissa, la destinazione della somma di 140 euro per dipendente a strumenti di welfare previo accordo aziendale o territoriale. Il "welfare aziendale" rappresenta del resto il nuovissimo convitato di pietra delle relazioni sindacali, non solo perché spesso sono gli stessi dipendenti a non conoscerne il valore economico ma soprattutto perché generalmente si ignorano i benefici in termini di benessere complessivo che tali misure generano, non solo per gli stessi dipendenti ma anche in termini di incremento della produttività dei lavoratori beneficiari di tali incentivi.

Tale ragionamento assume perciò una particolare importanza non solo per le imprese che vogliono strutturare una contrattazione collettiva aziendale ma anche per le numerosissime imprese che hanno alle proprie dipendenze meno di 15 dipendenti, ed in assenza di una contrattazione aziendale, potranno essere interessate al fenomeno esclusivamente attraverso la contrattazione territoriale di secondo livello. La **Federazione Italiana Pubblici Esercizi**, in collaborazione con **Adapt*** ha per questo voluto realizzare delle linee guida sulla contrattazione di secondo livello con un focus specifico sul welfare aziendale ed una contestuale campagna informativa volta ad accompagnare imprese ed associazioni territoriali in questo snodo contrattuale.

La trasformazione del lavoro va di pari passo con quella della Contrattazione Collettiva, e il welfare aziendale e la contrattazione di secondo livello si qualificano sempre più come leve di competitività per le imprese. In questo percorso, la Fipe e le sue declinazioni territoriali, hanno un ruolo centrale di “governo” di questo cambiamento di prospettiva: il lavoro da costo ad investimento, da obbligo ad opportunità.

***** *Associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell’ambito delle relazioni industriali e di lavoro.*