Welfare 2.0 e formazione professionale: il CCNL metalmeccanici valorizza il capitale umano

scritto da goal | 7 Gennaio 2019

***di Roberta Jacobone** **

Il percorso ormai inoltrato verso Industry 4.0 impone agli imprenditori un maggiore dinamismo che consenta loro di stare al passo coi tempi, condizione indispensabile per una crescita nel mercato di riferimento e per non rimanere esclusi da un sistema industriale in evoluzione e sempre più esigente. Due sono i fattori principali su cui devono puntare le aziende per essere partecipi del cambiamento e non subirlo passivamente: il grado di intensità del capitale tecnologico immesso nel processo produttivo ed il grado mediamente alto di professionalità. Questo secondo fattore è fortemente legato allo sviluppo delle risorse umane aziendali, alle quali va garantito un migliore rapporto vita- lavoro nonché un'adeguata formazione professionale, che si traducono in maggiore produttività e competitività a favore dell'azienda medesima.

Il Ccnl Metalmeccanici Industria stipulato il 26 novembre 2016 è stato apripista in questo campo, uscendo dalle logiche essenzialmente retributive e dando rilievo ai due istituti che valorizzano il capitale umano in azienda: il welfare contrattuale e la formazione professionale. E' evidente l'intenzione di spostarsi da un concetto di puro costo della manodopera a quello di valorizzazione ed investimento sulle persone. Per il welfare aziendale, regolamentato dall'art. 17 sezione Quarta, titolo IV, il 2018 è già il secondo anno di applicazione imposta dal Ccnl. Nell'accordo del 27 febbraio 2017 infatti le parti sociali hanno concordato la concessione

di flexible benefits aggiuntivi a tutti i dipendenti delle aziende appartenenti al settore metalmeccanico, costituiti non da denaro ma da beni o servizi. I datori di lavoro pertanto hanno dovuto affrontare un nuovo concetto di “retribuzione in natura” sconosciuto soprattutto alle PMI, e già nella busta paga di giugno 2017 avevano erogato un benefit aggiuntivo di euro 100 rappresentato da beni o servizi, diventato di euro 150 nel 2018 e che salirà a euro 200 per il 2019. Questi valori aggiuntivi vanno garantiti ai dipendenti in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31/12, titolari di rapporti a tempo indeterminato oppure a tempo determinato purché abbiano maturato almeno 3 mesi in azienda.

Tenuto conto delle cifre fissate dal contratto, che rientrano nell’esenzione fiscale per i beni nel limite di euro 258,23 previsto dall’art. 51 comma 3 del Tuir, soprattutto le PMI poco strutturate hanno scelto di erogare i benefits con dei buoni spesa o carburante, sempre graditi dai dipendenti perché facilmente fruibili. Le imprese che non potevano più utilizzare questa comoda opportunità, per aver già raggiunto in altro modo il limite esentasse suddetto, o quelle più strutturate, hanno introdotto o ampliato un sistema di welfare che consentisse ai lavoratori di utilizzare dei servizi legati a finalità di educazione, ricreazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria, culto, come indicati nell’art. 100, 1° comma del Tuir. I lavoratori inoltre possono sempre scegliere di destinare tali benefits all’incremento dei fondi previdenziali ed assistenziali del settore (Cometa e MetaSalute) fermo restando che il costo a carico del datore di lavoro non può superare i valori dei benefits come sopra indicati. Ma in merito alla valorizzazione delle risorse umane il Ccnl dei Metalmeccanici non si è fermato qui e nella sezione Quarta, titolo VI, art. 7 ha introdotto per primo una novità assoluta per il panorama aziendale italiano: il diritto dei lavoratori alla formazione professionale. Se con il welfare aziendale si punta a gratificare i dipendenti dando

maggiore valore alla busta paga attraverso beni e servizi, con la formazione obbligatoria lo scopo primario è quello di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone occupate nei processi aziendali. L'art. 7 individua nel 1° gennaio 2017 l'inizio del triennio di riferimento in cui i datori di lavoro dovranno indirizzare i lavoratori a tempo indeterminato in percorsi di formazione di 24 ore pro- capite, inserendoli in progetti aziendali oppure aderendo a progetti territoriali o settoriali. A tale scopo con l'accordo del 12 luglio 2018 le parti sociali, mediante la Commissione nazionale per la formazione e l'apprendistato, costituita ad hoc, hanno individuato le azioni da promuovere per attuare il diritto alla formazione continua ed hanno diffuso le aree tematiche ritenute prioritarie per il settore metalmeccanico. Nei due allegati al suddetto accordo c'è un elenco esemplificativo delle competenze trasversali, digitali, tecniche e gestionali, che spaziano dall'area soft skills all'informatica, dall'area industria 4.0 alla contabilità e finanza, nonché area produzione, qualità, marketing e vendite. Seguono poi le esemplificazioni di alcuni percorsi specifici per le varie aree identificate, allo scopo di orientare il datore di lavoro sui contenuti da sviluppare, le figure da potenziare e gli obiettivi da raggiungere nelle diverse aree.

I lavoratori che entro la fine del 2018 non siano stati coinvolti in progetti formativi aziendali, potranno attivarsi per richiedere ed ottenere dal datore di lavoro le 24 ore spettanti e partecipare, anche esternamente, ad iniziative di formazione continua. Tale formazione potrà essere di tipo professionalizzante realizzata ancora dall'azienda o, in subordine, finalizzata all'acquisizione di competenze linguistiche, digitali, tecniche o gestionali organizzate da enti accreditati, istituti formatori e Università. Il lavoratore, per esercitare il suo diritto, dovrà fare richiesta anticipata al datore di lavoro, informandolo dell'iniziativa esterna a cui intende partecipare e producendo

la documentazione necessaria. Da una attenta lettura dell'art. 7, comma 4 del Ccnl, sembra però che il lavoratore debba partecipare prioritariamente alle attività formative organizzate in azienda e, solo in mancanza di queste, possa orientarsi sulle competenze trasversali che, in ogni caso, devono essere impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda. E' consigliabile pertanto che il datore di lavoro entro il 31 dicembre 2018 dia puntuale comunicazione delle iniziative formative previste in azienda per il 2019, affinché i lavoratori interessati possano far valere il loro diritto senza doversi attivare per partecipare a corsi esterni. Per le attività formative a favore dei richiedenti, il datore di lavoro sosterrà direttamente costi fino ad un massimo di euro 300, integrando anche con risorse private o pubbliche che egli abbia a disposizione, ma si ritiene che tale somma non vada impiegata per il dipendente che scelga di non usufruire dei corsi aziendali, ritenuti prioritari. Inoltre, delle 24 ore pro capite da concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta, 2/3 rimarranno a carico dell'azienda mentre 1/3 saranno a carico del lavoratore. Ciò comporta che, a seconda della modalità organizzativa del corso esterno, il lavoratore per la parte di orario a suo carico potrà utilizzare il suo tempo libero oppure fruire di permessi retribuiti qualora la partecipazione coincidesse con orario di lavoro. L'individuazione dei corsi formativi da proporre ai dipendenti rappresenta un'importante attività aziendale da condividere con i propri collaboratori ed eventualmente con le Rsu/Rsa, per incrociare le esigenze di crescita aziendali con le professionalità lavorative da sviluppare. Al pari degli strumenti di welfare, un coinvolgimento dei lavoratori anche sulle scelte da fare in ambito formazione può contribuire ad alzare il livello di soddisfazione in azienda, con risultati positivi per tutti.

* *Odcec Cremona*