

L'INDAGINE. Il sociologo vicentino ha curato un sondaggio presentato all'assemblea di Federmeccanica nazionale

# Contratti flessibili, salgono i sì

Marini: «Il 70% dice sì a un salario minimo fissato e aumenti poi concordati nella trattativa aziendale  
Ma su welfare e sanità troppi non sono informati»

**Proprio a Nordest  
c'è una leggera  
consapevolezza  
in più dei vantaggi di  
accordi su cure  
integrative garantite**

Piero Erle

«Una parte maggioritaria dei lavoratori, il 42%, si dimostra "(r)innovatrice", aperta alle novità introdotte dalla proposta contrattuale di Federmeccanica». È il risultato dell'indagine "(R)Innovatori cauti: lavoratori, contratto, formazione e welfare" del Mol-Monitor sul lavoro. L'ha curata il sociologo vicentino Daniele Marini, direttore del Cmr-Community media research, per Federmeccanica e l'ha presentata alla recente assemblea nazionale di Brescia. «Legare una parte dello stipendio alla produttività, piuttosto che definire un salario minimo nazionale lasciando la negoziazione al livello aziendale, sono alcune delle dimensioni - spiega - che incontrano grande favore nella platea dei lavoratori». Anche se «ci sono elementi di parziale contraddizione», ad esempio quando la ricerca (compiuta su 1100 casi tra gennaio e febbraio) indica che molti non ritengono che i premi di produzione vadano

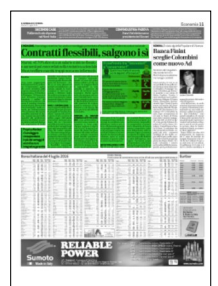
riconosciuti dopo la chiusura del bilancio dell'azienda.

**MANCA L'INFORMAZIONE.** La nuova Legge di stabilità ha introdotto sgravi per gli accordi aziendali sul "premio di risultato" (tassato solo al 10%) e ancora di più su forme di welfare pagate dall'azienda al lavoratore (nessuna tassazione). Ma tra i lavoratori «più della metà non ha consapevolezza dei vantaggi fiscali legati agli investimenti nelle forme del welfare aziendale». Ma come emerge dal grafico a fianco «una larga maggioranza fra i lavoratori è consapevole che le possibilità di un aumento del proprio salario sono legate a una maggiore flessibilità contrattuale che possa essere definita in azienda e non sulla scorta di un contratto nazionale». Quindi «il tema del salario minimo definito a livello nazionale e la maggiore libertà di negoziazione su scala aziendale è approvata dal 70,6% dei lavoratori metalmeccanici». Marini osserva anche che emergono nei lavoratori identificazione con la propria azienda e propensione alla flessibilità nel lavoro e nelle mansioni da svolgere, quindi la resistenza al cambiamento è più dovuta alla paura per le attuali difficoltà economiche.

**APERTURA AL WELFARE**

**AZIENDALE: UN PO' PIÙ A NORDEST.** Cosa preferirebbero i lavoratori come aumento di compenso in busta paga? «Seppur cospicua, è minoritaria (42,5%) la quota di occupati che ritiene che l'investimento del salario nell'assistenza sanitaria integrativa generi benefici economici». Emerge però una leggera accentuazione proprio tra i lavoratori del Nordest, favorevoli al 51,2%. Sempre a Nordest sono un po' più favorevoli (52% contro il 48,3%) anche a impegnare denaro della busta paga in previdenza complementare. Anche se poi, va detto, alla domanda generale se sia meglio avere soldi subito in busta paga (vengono tassati di più) rispetto a un investimento in una forma di agevolazione, quasi tre metalmeccanici su quattro scelgono ancora la prima ipotesi.

**SERVE FORMAZIONE A TAPPE.** «Il tema del salario minimo - conclude Marini - necessita di azioni strategiche: aiutare lavoratori e imprenditori a comprendere e interpretare le dinamiche del nuovo contesto competitivo; informare diffusamente sulle innovazioni legate al contratto e ai sistemi di welfare; motivare i lavoratori alle finalità e ai valori dell'impresa; coinvolgere, i lavoratori quanto gli imprenditori, nella realizzazione di un percorso di metamorfosi nelle relazioni». •



## Il confronto tra "innovatori" e "conservatori"



Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni?



	Metalmecanici	Totale lavoratori
Gli aumenti di salario devono essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale	44,2%	42%
È giusto che il contratto o la legge garantisca un salario minimo per tutti, poi gli aumenti devono essere decisi nelle singole aziende	70,6%	78,2%
Per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale	60,7%	67,3%

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016  
(lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)