

**aiwa**

Associazione Italiana Welfare Aziendale

# PIÙ (E MEGLIO) LAVORO, PIÙ GUADAGNO

## *Coalizione per la giusta remunerazione dei lavoratori*

Si è da tempo avviata una grande trasformazione del lavoro ma i modelli di remunerazione sono ancora quelli disegnati quando le prestazioni erano ripetitive e tipizzate: centralismo contrattuale, inquadramenti rigidi e segmentati, scambio solo con orario, incrementi concentrati sui minimi retributivi e perciò livellati, progressione legata essenzialmente all'età, assenza (o quasi) di premi e benefit, indennità inadeguate. Nel complesso, si producono le evidenti conseguenze dei salari mediani bassi e appiattiti e della crescente disaffezione dal lavoro soprattutto nei più giovani e nelle donne.

Tutto l'impianto regolatorio italiano è stato costruito sul presupposto della mera difesa dei lavoratori, alienati e massificati, considerati "contraenti deboli" rispetto ai detentori dei mezzi di produzione. Ora, in un contesto di modelli organizzativi orizzontali, orientati agli obiettivi e tendenti alla flessibilità degli obblighi di luogo e di orario, ciascun lavoratore è originale e richiesto di partecipare responsabilmente con tutte le proprie capacità e competenze ai risultati dell'impresa. In cambio, ciascun lavoratore deve però essere considerato nella integralità dei suoi bisogni e delle sue aspirazioni, incluse le esigenze del nucleo familiare.

I contratti collettivi nazionali, proprio perché applicati a larghe platee di imprese molte delle quali faticano a sopravvivere, non vanno oltre il recupero a posteriori dell'inflazione. I salari devono quindi essere incrementati a livello decentrato dovunque si genera ricchezza, valorizzando la stessa dimensione territoriale per tenere conto dei differenziali geografici circa il costo della vita e le diseconomie esterne alle imprese. Nella dimensione aziendale si impone innanzitutto una più adeguata remunerazione degli straordinari e del lavoro notturno o festivo (il "lavoro scomodo").

La erogazione di benefit, di azioni e di premi collegati alla produttività o agli utili di impresa potrebbe essere determinata da accordi aziendali o dagli stessi contratti nazionali se la impongono al verificarsi di semplici parametri di bilancio. Nelle aziende non unionizzate può essere sottoscritto un accordo presso una qualunque sede provinciale delle organizzazioni di rappresentanza.

Le indennità, oggi, sono mortificate da una fiscalità punitiva e disincentivante perché progressiva. Una tassazione “piatta” e definitiva al 15%, strutturale, può renderle consistenti e tali da incentivare il lavoro aggiuntivo o scomodo.

Chiediamo al Governo e al Parlamento di rendere automatica la disciplina fiscale sui premi aziendali definiti dai contratti, oggi tassati con l'aliquota del 5% solo nei casi in cui è possibile dimostrare un incremento della produttività rispetto all'anno precedente. Sarebbe, al contrario, un errore la detassazione dei piccoli aumenti nazionali in quanto aiuterebbe la conservazione del vecchio impianto centralista e uniformante.

Le aziende sono altresì impegnate a potenziare il potere d'acquisto attraverso le prestazioni sanitarie, assistenziali (in particolare sul crescente fronte della non autosufficienza), previdenziali integrative, anche organizzate in fondi bilaterali nazionali, con crescente massa critica per assorbire i relativi rischi. Un aumento del valore dei buoni pasto e l'ampliamento del paniere dei servizi di welfare aziendale, che non devono rappresentare reddito tassabile, può ulteriormente concorrere al benessere dei lavoratori.

Questi obiettivi sono il nucleo della “Coalizione per la giusta remunerazione dei lavori” alla quale aderiscono i firmatari di questo appello. Composita alleanza di associazioni di imprese e di lavoratori che vuole fare crescere i redditi medi attraverso gli strumenti partecipativi, ricostruendo così il ceto medio e rimettendo in moto l'ascensore sociale, come accadde negli anni del boom economico e demografico. Prevalsero allora il desiderio e la speranza che generarono una diffusa vitalità. Oggi è ancora possibile risvegliare quei sentimenti attraverso l'elementare criterio, lungamente negato, secondo il quale “più (e meglio) lavoro, più guadagno”.

**aiwa**

Associazione Italiana Welfare Aziendale

# COALIZIONE PER LA GIUSTA REMUNERAZIONE DEI LAVORATORI

## COS'È

Alleanza di associazioni di imprese e lavoratori per premiare chi produce e lavora di più, rilanciando il ceto medio italiano.

## OBIETTIVI DELLA COALIZIONE

- Far crescere i redditi mediани tramite strumenti partecipativi
- Ricostruire il ceto medio e rilanciare l'ascensore sociale
- Promuovere il principio: "più e meglio lavoro, più guadagno"

## PROPOSTE



### 1. Incremento salariale decentrato

- Valorizzazione della dimensione territoriale (differenze costo della vita)
- Valorizzazione della produttività aziendale (straordinari, lavoro notturno/festivo, benefit, premi e dividendi)



### 2. Fiscalità

- Tassazione "piatta" al 5% sui premi da accordi aziendali, senza vincoli di incrementalità
- Tassazione "piatta" al 15% delle indennità da lavoro aggiuntivo e scomodo



### 3. Welfare aziendale

- Potenziamento di prestazioni sanitarie, assistenziali, previdenziali integrative
- Aumento del valore dei buoni pasto e ampliamento del paniere dei servizi di welfare aziendale