

Oggetto: Testo contrattuale sul welfare

A conclusione dei lavori di stesura del testo contrattuale in materia di welfare (Art. 52 - Welfare), definiti lo scorso 20 febbraio 2018, trasmettiamo la presente circolare esplicativa.

Entro il prossimo 30 marzo 2018, come d'accordo sottoscritto in data 20 febbraio 2018 che si allega, le aziende dovranno mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori un'offerta di beni e servizi di welfare del valore di 150 euro da utilizzarsi entro il 31 dicembre 2108.

Per gli anni 2019 e 2020, l'offerta di beni e servizi è fissata sempre in euro 150 anno e dovrà essere messa a disposizione a decorrere dal 15 gennaio di ogni singolo anno e usufruita dal lavoratore entro il 31 dicembre di ogni singolo anno.

Eventuali modalità applicative che potranno essere disciplinate dall'Ente Bilaterale Metalmeccanici (di seguito anche "EBM") saranno essere definite e comunicate successivamente.

a) Lavoratori aventi diritto

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- a) con contratto a tempo indeterminato;
- b) con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento.

Per i lavoratori a part-time il valore dei suddetti strumenti di welfare non è riproporzionabile in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

Per quanto riguarda i lavoratori con contratto di somministrazione, in base al principio di non discriminazione di cui all'art. 35, primo comma, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le aziende interessate provvederanno a comunicare alla società di somministrazione quanto stabilito dall'Accordo di rinnovo in materia di welfare.

La normativa contrattuale ha previsto che i valori indicati dalla presente disciplina in materia di welfare sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

B) Tipologia del welfare

Al fine di una più semplice applicazione della norma contrattuale, le parti hanno condiviso, a titolo esemplificativo, un elenco di strumenti di welfare e relative condizioni per fruire della normativa fiscale e contributiva di vantaggio.

Nel contempo si è prevista espressamente la possibilità che i 150 euro, stabiliti rispettivamente per il 2018, 2019 e 2020, possano essere destinati, anche per un solo anno, al Fondo di previdenza Fondapi secondo regole e modalità previste dal medesimo Fondo.

In tale ipotesi ma anche in previsione di possibili modifiche delle attuali condizioni normative, si è precisato che i suddetti valori devono essere comprensivi degli eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Al contrario, non possono essere scomputati eventuali costi, commerciali o amministrativi, derivanti dall'attivazione o gestione dei servizi di welfare.

L'offerta di beni e servizi di welfare prevista dal CCNL si aggiunge agli strumenti di welfare già presenti in azienda, sia unilateralmente riconosciuti che derivanti da accordi collettivi. In tali casi si suggerisce di verificare l'eventuale superamento e/o cumulabilità tra le voci di esclusione dal reddito di lavoro dipendente ex comma 2 dell'art. 51 del TUIR.

Nel caso di accordi collettivi, le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal CCNL.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto in materia di Welfare/flexible benefits le aziende si confronteranno con la RSU (ove esistenti) per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di bene e servizi privilegiando quelli con finalità sociale.

A tal fine, le aziende terranno opportunamente in considerazione le indicazioni della RSU senza, però, che sia necessario uno specifico accordo.

Secondo la logica partecipativa che caratterizza le intese sul welfare, le organizzazioni stipulanti, sia in sede territoriale che nazionale, svolgeranno un ruolo di informazione, analisi e monitoraggio sull'applicazione della disciplina contrattuale.

La Segreteria di Unionmeccanica rimane a disposizione per ogni chiarimento si rendesse necessario

Cordiali saluti

La Segreteria



All.1) Accordo sottoscritto in data 20 febbraio 2018

All.2) Tipologie di welfare rientranti nella normativa contrattuale