

**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

All. 1)

Accordo su Welfare – decorrenza 2018

Unionmeccanica-CONFAPI e Fim-CISL, Fiom-CGIL e Uilm-UIL hanno concordato che a decorrere dal 1° marzo 2018 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di welfare/flexible benefits per un valore di € 150,00 per gli anni 2018, 2019 e 2020.

In attesa della stesura definitiva del testo contrattuale Unionmeccanica-CONFAPI e Fim-CISL, Fiom-CGIL e Uilm-UIL, anche al fine di agevolare gli opportuni adempimenti specificano che l'attivazione del beneficio del valore di € 150,00 per l'anno 2018, dovrà essere messo effettivamente nella disponibilità del lavoratore entro il 30 marzo 2018.

Milano, 20/02/2018

Unionmeccanica-CONFAPI



Fim-CISL



Fiom-CGIL



Uilm-UIL



**OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI**

1. Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR.
2. Regime fiscale e contributivo: non soggetti.
3. Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico.
4. Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
  - 4.1. Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati.
  - 4.2. Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore).
  - 4.3. Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica.
  - 4.4. Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

FINALITÀ	SERVIZI
EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corsi extraprofessionali.</li> <li>• Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue).</li> <li>• Servizi di orientamento allo studio.</li> </ul>
RICREAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...</li> <li>• Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...</li> <li>• Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...</li> <li>• Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza.</li> <li>• Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze.</li> <li>• Attività culturali (mostre e musei).</li> <li>• Biblioteche</li> <li>• Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...).</li> </ul>
ASSISTENZA SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistenza domiciliare.</li> <li>• Badanti.</li> <li>• Case di riposo (R.S.A.).</li> </ul>
ASSISTENZA SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checkup medici.</li> <li>• Visite specialistiche.</li> <li>• Cure odontoiatriche.</li> <li>• Terapie e riabilitazione.</li> <li>• Sportello ascolto psicologico.</li> </ul>
CULTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pellegrinaggi (pacchetti completi).</li> </ul>

## BENI E SERVIZI IN NATURA

1. Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del TUIR.
2. Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui.

**ATTENZIONE**: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione.

3. Soggetti beneficiari: dipendenti.
4. Modalità di erogazione:
  - 4.1 Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati.
  - 4.2 Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica.
  - 4.3 Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi.

## ESEMPLIFICAZIONI

- Buoni spesa per generi alimentari.
- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico).
- Buoni spesa per acquisti vari.
- Buoni carburante.
- Ricariche telefoniche.

### SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE.

- Doposcuola o Pre-scuola.
- Buono pasto mensa scolastica.
- Scuolabus, gite didattiche.
- Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...).

### LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI

- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali.
- Spese per frequentazione di ludoteche.

### BORSE DI STUDIO

- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio.

Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti.

- Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)
- Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)

- Badanti.
- Assistenza domiciliare.
- Case di riposo (R.S.A.).
- Case di cura.

**SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO  
PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO**

1. Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR.
2. Regime fiscale e contributivo: non soggetti.
3. Soggetti beneficiari: dipendenti.
4. Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
  - 4.1 Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore