

## **WELFARE AZIENDALE NEL CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA**

A settembre prossimo è prevista la prima corresponsione annuale dei **Flexible Benefit** previsti dal CCNL Confimi Impresa Meccanica, rinnovato lo scorso 7 giugno. Illustriamo le caratteristiche del nuovo istituto e gli adempimenti a cui sono tenute le aziende nei confronti dei propri lavoratori.

### **Caratteristiche del Welfare Aziendale**

Ciò che viene indicato come **Welfare Aziendale**, o **Flexible Benefit**, consiste nella fornitura ai lavoratori delle opere, beni e servizi previsti dall'art. 51 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917, altrimenti noto come Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR). La caratteristica principale di tali erogazioni, come noto, è che avvengono in regime di totale esenzione fiscale, non costituendo reddito in capo ai lavoratori. Tali valori sono altresì esclusi dalla contribuzione previdenziale e assicurativa, in forza della normativa che ha armonizzato le basi imponibili: in altre parole, non solo i lavoratori sono sgravati dall'imposta, ma anche l'azienda è esentata dal versamento della contribuzione previdenziale a suo carico. Beninteso, vanno osservate le condizioni previste dalla norma richiamata.

Il testo del rinnovo contrattuale evidenzia l'intero catalogo dei Flexible Benefit previsti dall'art. 51 TUIR, che possono essere corrisposti ai lavoratori per adempiere alla disposizione collettiva. Giova a questo punto ricordare che il corrispettivo dei Flexible Benefit previsto dal CCNL, pari a **150,00 euro** per il 2021, elevati a **200,00 euro** a partire dal 2022, è di entità tale da non rendere affatto necessario l'utilizzo delle cd. "piattaforme welfare", ossia dei portali telematici dedicati, messi a disposizione di soggetti imprenditoriali per l'utilizzo dell'intera gamma dei Flexible Benefit: questi strumenti sono utili laddove in azienda sia previsto un piano welfare ben più corposo, perché solo in tal caso i relativi costi vengono ammortizzati.

I Flexible Benefit previsti dal CCNL potranno agevolmente essere corrisposti mediante gli ormai noti **buoni spesa o buoni carburante** previsti dal comma 3 dell'art. 51 TUIR, di norma limitati all'importo annuo esente di 258,23 €, ma che per l'anno in corso possono essere erogati nel limite raddoppiato di 516,46 €. Le aziende potranno procurarsi tali buoni (o voucher) mediante facili accordi commerciali con strutture di prossimità, quali supermercati, catene di distribuzione di carburanti, ecc., che da tempo hanno implementato le procedure per il loro rilascio.

Sempre per evitare l'utilizzo di "piattaforme welfare", in via meramente esemplificativa, le aziende potranno fare ricorso alle seguenti soluzioni:

- versamenti al Fondo di Previdenza Complementare al quale i lavoratori abbiano aderito
- fornitura di prestazioni sostitutive di mensa (buoni pasto), fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, aumentato a 8 euro nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica;
- fornitura o rimborso di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale dei dipendenti e dei familiari fiscalmente a loro carico;
- rimborso di somme sostenute dai dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari (anche non fiscalmente a carico), dei servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari; rientrano in questa categoria:
  - o rette degli asili nido, delle scuole materne e di scuole di ogni ordine o grado
  - o rette per Università, scuole di specializzazione e Master
  - o spese sostenute per scuole e corsi di lingue all'estero
  - o spese per trasporto scolastico e mense scolastiche

**a cura di Alberto Pederzoli**  
**Area Lavoro – [lavoro@apindustria.vi.it](mailto:lavoro@apindustria.vi.it)**

- spese per acquisto libri scolastici e strumenti informatici ad uso didattico
- spese per centri estivi o invernali, campus, servizi di doposcuola, ludoteche, anche organizzati da parrocchie, Enti Religiosi e Associazioni no profit
- rimborso di somme sostenute dai dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

## **Adempimenti**

---

Nel corso del mese di **settembre** di ciascun anno, le aziende sono tenute a mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare, nei valori già indicati (150 € per il 2021, 200 € a partire dal 2022), spendibili entro il 31 agosto dell'anno successivo.

La nota a verbale contenuta nel testo del CCNL, che indica il 1° settembre quale termine entro il quale l'azienda deve corrispondere i Flexible Benefit, va intesa come monito a non dilazionare l'adempimento in parola oltre il mese di settembre, fatto salvo il caso che illustriamo di seguito, per i lavoratori assunti in corso d'anno.

A tale proposito sarà opportuno redigere una comunicazione preventiva da destinare ai lavoratori, laddove l'azienda incontrasse prevedibili difficoltà a munirsi dei Flexible Benefit nel mese di agosto, mese caratterizzato dalla rarefazione di tutte le attività economiche.

Gli importi indicati sono espressamente definiti come omnicomprensivi, esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e non riproporzionabili in caso di part-time.

Per espressa previsione contrattuale, i valori ricomprendono eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda: trattasi dell'eventuale contributo di solidarietà del 10% previsto per la contribuzione alla Previdenza Complementare o alla Sanità Integrativa.

I Flexible Benefit vanno riconosciuti in ragione d'anno ai lavoratori:

- in forza al 1° gennaio o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno;
- una volta superato il periodo di prova;
- che abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi (la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero).

Va precisato che per i **lavoratori assunti in corso d'anno**, i quali matureranno la necessaria anzianità di servizio, pari ad almeno 6 mesi, dopo il 1° settembre e fino al 31 dicembre di ciascun anno, la messa a disposizione degli strumenti di welfare dovrà realizzarsi entro i 30 giorni successivi alla data della stessa maturazione e comunque non oltre il 31 dicembre.

Il welfare aziendale va riconosciuto anche ai lavoratori impiegati in azienda con contratto di somministrazione, considerato il loro diritto ad essere retribuiti a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (art. 35 d.lgs. n. 81/2015).

Va infine evidenziato che i Flexible Benefit previsti dal CCNL si aggiungono alle eventuali offerte di beni e servizi già presenti in azienda, ricorrenti e/o formalizzate in accordi aziendali, regolamenti o contratti di assunzione.