

CIRCOLARE LAVORO PREVIDENZA

IL WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE:
NUOVA PREVISIONE DEL C.C.R.L. CONTRATTO
REGIONALE DI LAVORO DELL'AREA MECCANICA



Lo scorso primo dicembre è stato formalizzato il Contratto di Lavoro destinato ai dipendenti delle imprese del settore Meccanico della regione Veneto. Si tratta di un contratto territoriale integrativo del C.C.N.L. per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini, dalle imprese odontotecniche e dalle imprese di restauro di beni culturali siglato in data 17 dicembre 2021.

Tra le clausole di rilievo, meritevoli di un'immediata attenzione a causa della loro pronta applicabilità, spiccano quelle delineate nell'art. 8 *bis*, focalizzato sul tema del welfare aziendale regolato contrattualmente.

Le parti sociali, dopo aver espresso una valutazione positiva sugli impatti derivanti dall'azione straordinaria introdotta con il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del 1 luglio 2020 a vantaggio dei lavoratori delle imprese artigiane nei settori metalmeccanico, installazione di impianti ed autoriparazione, hanno deliberatamente integrato tale strumento nella struttura contrattuale attraverso l'accordo stipulato il 1° dicembre. Tale disciplina si estende altresì alle imprese attive nei settori orafi/argentieri e affini, nonché alle imprese artigiane e non artigiane del settore odontotecnico.



Infatti, per tali settori, a partire dal 2024 e con l'erogazione prevista entro il 12 gennaio 2025, gli importi annuali destinati a soluzioni di welfare sono esplicitamente specificati nell'articolo 8 *bis* del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.

COSA PREVEDE L'ART 8 BIS

Le disposizioni previste dall'articolo 8 bis, con riferimento ai settori sopra citati, hanno previsto la messa a disposizione dei lavoratori del settore gli importi annuali seguenti, destinati a soluzioni di welfare:



per i **lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro pari o superiore al 50%** nel mese di erogazione) sono previsti

- 80,00 € annui per operai, impiegati, e quadri;
- 64,00 € annui per apprendisti professionalizzanti.



Per i lavoratori a **tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50%** nel mese di erogazione:

- 40,00 € annui per operai, impiegati, e quadri;
- 32,00 € annui per apprendisti professionalizzanti.

Gli importi di cui sopra maturano in quote mensili: il valore mensile si ricava suddividendo in dodicesimi l'importo complessivo. Ai fini della maturazione della quota mensile si applicano i criteri definiti successivamente.

Salvo quanto precedentemente indicato nei commi 2 e 3 dell'art 8 *bis*, limitatamente al periodo di validità del presente contratto collettivo regionale di lavoro (annualità 2022, 2023 e 2024), per le sole imprese artigiane nei settori metalmeccanico di produzione, installazione di impianti ed autoriparazione, gli importi destinati alle soluzioni di welfare sono fissati nei seguenti valori complessivi:



per i **lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro superiore al 50%** nel mese di erogazione:

- Anno 2022:

- 110,00 € per operai, impiegati e quadri;
- 88,00 € per apprendisti professionalizzanti.

- Anno 2023:

- 125,00 € per operai, impiegati, quadri;
- 100,00 € per apprendisti professionalizzanti.

- Anno 2024:

- 145,00 € per operai, impiegati e quadri;
- 116,00 € per apprendisti professionalizzanti.

Per i **lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50%** nel mese di erogazione:

- Anno 2022:

- 55,00 € per operai, impiegati, quadri;
- 44,00 € per apprendisti professionalizzanti.

- Anno 2023:

- 63,00 € per operai, impiegati, quadri;
- 51,00 € per apprendisti professionalizzanti.

- Anno 2024:

- 73,00 € per operai, impiegati, quadri;
- 59,00 € per apprendisti professionalizzanti.

Anche questi importi maturano in quote mensili: il valore mensile si ricava suddividendo in dodicesimi l'importo complessivo; con riferimento

ai lavoratori a part-time, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai fini della verifica della soglia del 50% sopra indicata si farà riferimento all'orario di lavoro ridotto nel mese di cessazione.

Per i lavoratori assunti con contratto intermittente la quota sarà dovuta per intero o al 50% sulla base dell'orario di lavoro in ragione della prestazione effettivamente svolta in ciascun mese del periodo di riferimento, utilizzando il medesimo criterio del part-time di cui sopra.



Hanno diritto agli importi di cui sopra, destinati alle soluzioni di welfare, secondo i criteri indicati di seguito:

- **per l'anno 2022** i lavoratori non in prova in forza alla data di stipula del presente contratto in proporzione all'attività effettivamente svolta in tale anno di riferimento, in base ai criteri sotto indicati;

- **per gli anni successivi** i lavoratori non in prova con riferimento all'attività effettivamente svolta in ciascuno di tali anni, in base ai criteri sotto indicati.

Ai fini della maturazione della quota mensile spettante rileva il superamento della metà dei giorni lavorabili in ciascun mese del periodo.

Si fa presente che quando si parla di una “**giornata lavorata**” si fa riferimento anche a quella giornata in cui un viene svolta una sola ora di effettivo lavoro nel giorno considerato. Inoltre si considerano come lavorate le **giornate di assenza per congedo di maternità/paternità** (ex astensione obbligatoria per maternità), quelle per **infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda** e **malattia**, i **permessi della legge n. 104/1992** e **donazione sangue**, le **ferie collettive** e i **permessi retribuiti** per assemblee e per l'esercizio di cariche sindacali.

L'assegnazione della soluzione welfare avverrà entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, con indicazione nel prospetto paga di dicembre dell'anno di competenza a partire dall'anno 2022 e così per quelli successivi.

L'importo spettante sarà proporzionale al maturato su base mensile in ciascun anno di riferimento, anche in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, **a condizione che il lavoratore abbia almeno 3 mesi di anzianità aziendale**. L'erogazione del welfare aziendale prevista dal

contratto collettivo regionale di lavoro sarà evidenziata con annotazione nell'ultimo prospetto paga utile.

Gli importi di welfare aziendale a cui abbiamo appena fatto riferimento comprendono altresì ogni loro incidenza sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale e contrattuale e non costituiscono base di computo del trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti ne escludono espressamente l'incidenza ai sensi dell'art. 2.120 del codice civile.

Si favoriscono le soluzioni welfare di cui all'art. 51 del TUIR (D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i.) comma 3 del medesimo articolo. Per il periodo di imposta 2022, l'importo di welfare potrà essere utilizzato anche per rimborsare al lavoratore le spese per le utenze domestiche, secondo le condizioni previsti dalla legge e sulla base di apposita documentazione esibita dal lavoratore

La scelta di utilizzare questa modalità di welfare sarà riconosciuta dal datore di lavoro al lavoratore in ottemperanza alle disposizioni amministrative previste e alle condizioni soggettive. Il lavoratore dovrà presentare una richiesta scritta al datore di lavoro corredata della documentazione probatoria di legge.

Se non ricorrono le condizioni di legge o nel caso in cui il lavoratore non presenti la relativa documentazione e laddove non sia offerta dal datore di lavoro una soluzione di welfare aziendale, verrà liquidato al lavoratore, nella busta paga di dicembre 2022 l'equivalente del valore del welfare entro il termine del 12 gennaio dell'anno successivo.

Se questa disposizione (rimborso utenze domestiche) venisse prorogata per i periodi di imposta successivi al 2022, imprese e lavoratori potranno continuare ad applicarla.

Inoltre, su richiesta del lavoratore iscritto a un fondo di previdenza complementare, l'impresa potrà destinare l'intero importo spettante al fondo di previdenza complementare. In tal caso, l'erogazione si configura come contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro e sarà indicata nelle buste paga di dicembre di ciascun anno di riferimento.

Fermo restando quanto sopra indicato per l'anno 2022, per gli anni successivi, l'impresa fornirà insieme al cedolino dei mesi di ottobre un'informativa tipo al lavoratore sulla possibilità di scegliere la soluzione welfare preferita all'interno del piano proposto. Il lavoratore dovrà restituire l'informativa entro il 10 dicembre 2023 e 10 dicembre 2024.

Come già evidenziato, in mancanza di una proposta di welfare da parte dell'impresa, l'equivalente del valore spettante nei commi 3 e 5 sarà liquidato come retribuzione, con la possibilità per il lavoratore di destinare l'importo al fondo di previdenza complementare a cui ha aderito. Essendo una forma di retribuzione, l'importo sarà soggetto a normale contribuzione (datore di lavoro e dipendente) e ad imposizione fiscale.

Da ultimo l'art 8 *bis* ricorda come, essendo la presente disciplina contrattuale di livello regionale, la stessa potrà essere sostituita nel caso in cui il contratto collettivo nazionale dovesse stabilire una regolamentazione normativa più favorevole per il lavoratore in materia di soluzioni welfare su base collettiva.

studiovinaccioli.it