

1° Giugno 2019. 200 Euro di Welfare ai Metalmeccanici.



04 Giugno 2019

Tempo di lettura 10 m.

Il rinnovato Contratto Collettivo Metalmeccanici Industria, sottoscritto il 26.11.2016, ha introdotto, all'art. 17, i c.d. *Flexible Benefit*.

Con il termine si fa genericamente riferimento all'**insieme di beni o servizi volti ad incrementare il benessere del lavoratore**. Concretamente, a seconda della fattispecie e degli accordi raggiunti con i lavoratori, questo obiettivo viene raggiunto attraverso la corresponsione di un **rimborso di una certa spesa affrontata direttamente dal lavoratore, la fornitura diretta di servizi o anche con metodo misto combinando insieme entrambe le modalità**.

Con specifico riferimento al contratto collettivo dei metalmeccanici, l'art 17 prevede che, nella vigenza del contrattuale ovvero 01.01.2016 -31.12.2019, il **datore di lavoro dovrà erogare beni e servizi per un valore pari a200,00 euro alla data del 1° giugno 2019**.

I suddetti valori, **non riproporzionati per i contratti part time** (che quindi godranno della medesima somma dei colleghi assunti a tempo pieno), sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda – come ad esempio il **10% di contributo di solidarietà dovuto sulle somme versate alla previdenza complementare**.

QUALI LAVORATORI BENEFICIARI?

La platea degli aventi diritto ai c.d. **Flexible Benefits** sono testualmente i lavoratori in forza al 1° giugno di ciascun anno, superato il periodo di prova, o successivamente assunti entro il 31 dicembre:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato purché abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio (periodo di riferimento 1° gennaio – 31 dicembre).

Il testo contrattuale non è dei più chiari. Andiamo con ordine.

Supponendo per un istante l'esistenza dei requisiti richiamati dalla norma, ovvero la tipologia contrattuale e l'anzianità di servizio, al fine di identificare i lavoratori coinvolti la norma pone due date spartiacque: il 01.06.2019 ed il 31.12.2019.

Lavoratori in forza al 01.06.2019

La norma comprende nel trattamento di welfare **tutti i lavoratori in forza al 01.06.2019**, fatta salva la questione del periodo di prova (che per facilitare la comprensione riportiamo di seguito).

Relativamente ai lavoratori a tempo **determinato** la disposizione restringe la platea ai soli dipendenti aventi nel secondo semestre dell'anno (dal 01.06.2019 al 31.12.2019) una anzianità di servizio pari ad almeno a 3 mesi.

Quindi nello specifico, sono compresi i lavoratori in forza alla data del 01.06.2019 assunti a tempo indeterminato, e a tempo determinato se in possesso della necessaria anzianità aziendale.

Lavoratori assunti successivamente al 01.06.2019

Tutti i lavoratori assunti successivamente al 01.06.2019 ed entro il 31.12.2019 devono ricevere il trattamento di welfare previsto dall'art. 17 del CCNL.

Nello specifico ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato il trattamento di welfare spetterà nel mese di assunzione, mentre per i lavoratori assunti a tempo determinato il momento di corresponsione dell'emolumento slitterà al raggiungimento dei richiesti 3 mesi di anzianità.

Riassunzione e Flexible

Il dettato contrattuale non risolve il problema della successione di rapporti di lavoro durante il periodo interessato (01.06-31-12). Ne deriva che **il lavoratore laddove interrompesse il rapporto di lavoro nell'anno per poi essere riassunto presso un diverso datore di lavoro del medesimo settore produttivo (metalmecanico) avrebbe diritto nuovamente ai Flexible.**

La soluzione proposta dal contratto collettivo è quella di **negoziare un accordo aziendale**, al fine di armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsto dall'art. 17.

IL PERIODO DI PROVA

Con specifico riferimento alla questione della prova, la disposizione si presta a due diverse letture:

1. In caso di lavoratore ancora in periodo di prova alla data del 01.06.2019, non spetterà alcun emolumento a titolo di Flexible, pur risultando in possesso degli altri requisiti (tipologia contrattuale e/o anzianità);
2. In caso di lavoratore in prova alla data del 01.06.2019 che abbia superato tale periodo entro il 31.12.2019, spetterà l'emolumento a titolo di Flexible – con percezione concreta alla data della conferma definitiva in servizio, qualora risultino rispettati gli altri requisiti (tipologia contrattuale e/o anzianità).

È palese che in caso di mancato superamento della prova, non sorgerà nemmeno l'obbligo di corresponsione dell'emolumento.

Ad avviso di chi scrive, l'interpretazione più coerente con il dettato contrattuale risulta essere la seconda.

Tutti i lavoratori in prova, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, alla data del 01 giugno non potranno fruire del welfare; mentre ne godranno solo successivamente alla conferma in servizio. Infatti, se così non fosse, si rischierebbe una disparità di trattamento tra gli assunti prima o dopo lo spartiacque del 1° giugno.

È importante ribadire che il superamento del periodo di prova è un requisito fondamentale per entrambe le tipologie di assunzione (tempo determinato e indeterminato), che pertanto nei casi di assunzione a tempo determinato si aggiunge al rispetto dell'anzianità di servizio.

SOGGETTI ESCLUSI

La disposizione esclude espressamente i lavoratori che nel periodo 01.06.2019 – 31.12.2019 risultino collocati in aspettativa non retribuita, né indennizzata (es. aspettativa per malattia oncologica, adozione internazionale, studio).

A parere di chi scrive l'elencazione degli eventi oggetto di esclusione dalla fruizione dei Flexible, deve ritenersi tassativa, non potendosi applicare analogicamente ad altri istituti contrattuali (es. congedo parentale, congedo di maternità, ecc.) che comunque prevedono l'assenza totale del lavoratore.

Sono inoltre escluse tutte le tipologie contrattuali atipiche (Co.Co.Co., stage, lavoro autonomo occasionale, ecc.)

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

In generale, l'accordo è applicabile a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti trattandosi di un rapporto di lavoro stabile – seppure con facoltà di recesso al termine del periodo formativo. Questo a patto di aver superato il periodo di prova.

La norma nulla dice in merito al rapporto di lavoro intermittente. Stante il principio di non riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale, si ritiene che anche i lavoratori "a chiamata" possano beneficiare dei Flexible Benefit, qualora risultino rispettati gli altri requisiti (tipologia contrattuale e/o anzianità).

Somministrazione. 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, si ritiene che le aziende interessate dovranno provvedere a comunicare alla società di somministrazione quanto stabilito dall'Accordo di rinnovo in materia di welfare. In tale caso valgono le disposizioni già indicate in precedenza per quanto attiene all'anzianità contrattuale minima di 3 mesi.

E LE AZIENDE CHE HANNO GIA' FORME DI WELFARE?

Gli importi riconosciuti dal **CCNL** si sommano e non si sostituiscono ad eventuali forme di welfare già presenti in azienda derivanti da regolamento, atto unilaterale del datore di lavoro o accordo con le rappresentanze sindacali. Essi devono rappresentare, come evidenziato dallo stesso articolo, una offerta di beni valutata sulla necessità, esigenza e territorialità dei lavoratori volta ad ottimizzare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto.

COSA SONO I FLEXIBLE BENEFIT?

L'art. 17 del **CCNL Metalmeccanici Industria** a titolo esemplificativo richiama alcuni **Benefits** che possono essere erogati nei confronti del lavoratore riprendendo l'art. 51 comma 2 lettera f, f bis), f ter) lettera d) così come modificato dalla legge n°208/2015 e della **legge n°232/2016**:

- **Opere e servizi per finalità sociali** art. 51, comma 2, lett. f) del Tuir (es. orientamento allo studio, abbonamenti a palestre, assistenza domiciliare, visite specialistiche, pellegrinaggi);
- **Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti** art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del Tuir (libri scolastici, centri estivi, badanti, dopo scuola, asili nidi);
- **Beni e servizi in natura** art. 51, comma 3 del Tuir (buoni benzina, spesa alimentare, altri) **nel limite di € 258,23 annui** – in caso di superamento l'intero importo sarà assoggettato a contribuzione e tassazione senza oneri aggiuntivi per l'azienda;
- **Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro** art. 51, comma 2, lett. d) del T.U.I.R..

E' possibile utilizzare il **Credito Welfare** o una sua quota per effettuare versamenti sul fondo di previdenza complementare a cui il Beneficiario è già iscritto o al quale intende aderire. L'importo del Credito Welfare sarà versato da datore sulla posizione individuale del fondo di previdenza complementare di iscrizione.

Beneficiario del trattamento potrebbe essere non solo il lavoratore, ma **anche i propri familiari così come indicati** dall'art. 12 del Tuir, non necessariamente conviventi o fiscalmente a carico: coniuge; figli naturali, riconosciuti, adottivi, affidati o affiliati e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; genitori e, in mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti; i generi e le nuore; suocero e suocera; fratelli e sorelle germani o unilaterali.

Metalmeccanica PMI

L'art. 52 del **CCNL Metalmeccanici Piccola Industria** rinnovato l'anno dopo, **introduce anch'esso il welfare e obbliga le aziende a mettere a disposizione dei lavoratori piani di flexible benefits per un valore di 150,00 euro** da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno per il triennio di vigenza. Nella sua struttura **riprende l'art. 17 del CCNL Metalmeccanici Industria con alcune differenze:**

- i **lavoratori destinatari** sono i **lavoratori in forza al primo gennaio di ogni anno che abbiano superato il periodo di prova o successivamente assunti entro il 31 dicembre**;
- sono **esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento.**