

A tutti i clienti  
in indirizzo.

## **Circolare Lavoro n° 9\2017** **WELFARE CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA**

Trasmetto, in allegato, il testo contrattuale sul welfare che Federmeccanica ha definito con Fim, Fiom e Uilm lo scorso 27 febbraio dando seguito ai demandi convenuti con l'Accordo di rinnovo 26 novembre 2017.

In particolare, le aziende, a decorrere dal 1° giugno prossimo, dovranno mettere a disposizione dei lavoratori un'offerta di beni e servizi di welfare del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro, rispettivamente a decorrere dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Hanno diritto alla suddetta offerta di beni e servizi di welfare i dipendenti che abbiano un rapporto di lavoro in corso al 1° giugno o siano comunque assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, a condizione che abbiano superato la prova e che non siano in aspettativa non retribuita né indennizzata (aspettativa per malattia, per motivi di studio, ecc.) per tutto il periodo 1° giugno-31 dicembre.

Per i lavoratori assunti con contratto a **tempo determinato**, è necessario, inoltre, aver maturato un'anzianità di servizio di almeno tre mesi complessivi nel corso di ciascun anno solare (1° gennaio – 31 dicembre).

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.

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 100, 150 e 200 euro, stabiliti rispettivamente per il 2017, 2018 e 2019, possano essere destinati, anche per un solo anno, al Fondo Cometa o al Fondo metaSalute, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi.

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.

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

Nelle aziende dove è costituita la RSU dovrà svolgersi un apposito confronto per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, dell'organizzazione aziendale e del rapporto con il territorio, una coerente gamma di beni 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.

In fase di prima applicazione e comunque entro il mese di febbraio 2018, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

**LO STUDIO**

All.: Protocollo Welfare