

Udine, 21 novembre 2022

Oggetto: Il nuovo WELFARE CONTRATTUALE nel CCNL scuole FISM (Federazione Italiana Scuole Materne)

Circolare numero 035/2022

In breve

Il 30 giugno 2022 è stato sottoscritto il verbale di accordo sindacale relativo al rinnovo della parte economica del CCNL scuole FISM per il periodo 2021-2023. Tale rinnovo introduce novità importanti in tema di WELFARE AZIENDALE.

Nell'approfondimento illustriamo la disciplina per l'erogazione dei servizi di welfare dovuti per contratto, anche a seguito dei chiarimenti recentemente forniti dalla FISM con propria circolare del 15/11/2022.

Approfondimento

L'art. 4 – *Welfare contrattuale* dell'accordo economico del 30 giugno 2022 disciplina le caratteristiche del Welfare contrattuale che di seguito riepiloghiamo.

Decorrenza e importo:

Per gli anni 2022 e 2023, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, gli Enti mettono a disposizione di ciascun lavoratore strumenti di welfare del valore di **200,00** euro da utilizzare entro il 19 dicembre dell'anno successivo. I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Lavoratori aventi diritto:

I lavoratori in forza al 1° settembre di ciascun anno che, superato il periodo di prova, hanno diritto al welfare fino ad un massimo di 200,00 euro sono i seguenti:

- con contratto a **tempo indeterminato**;
- 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).
- con contratto **intermittente** che abbiano maturato almeno 90 giorni complessivi, anche non consecutivi, di effettiva prestazione lavorativa nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Per i lavoratori a **tempo parziale** il valore di 200,00 euro deve essere riproporzionato in base alla percentuale part-time attiva nel mese di dicembre dell'anno di riferimento con arrotondamento alla decina superiore (esempio con part time al 27%: $200 \times 27\% = 54,00$ arrotondato a 60,00).

Sono esclusi i lavoratori in **aspettativa non retribuita** né indennizzata nel periodo 1° settembre - 31 dicembre di ciascun anno.

Nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) pressa il medesimo Istituto il valore di welfare maturato dal lavoratore è riconosciuto un'unica volta nel periodo di competenza

Destinazione della quota di welfare al Fondo di previdenza complementare **Espero**:

I lavoratori hanno la possibilità di destinare i valori di welfare maturati, o parti di essi, al Fondo di Previdenza Complementare "Espero". Tali valori sono equiparati alla quota a carico del datore di lavoro prevista all'art. 54 del CCNL 2016-2018. Le regole e le modalità di versamento sono attualmente in corso di definizione a cura del Fondo.

Gestione pratica di un piano di welfare e/o erogazione di strumenti alternativi:

Con riferimento, più in generale, alla messa a disposizione del 200,00 euro segnaliamo che la gestione di un vero e proprio piano di welfare aziendale può essere effettuata direttamente dall'Azienda, oppure demandata a società di servizi che propongono soluzioni per la gestione di programmi di Welfare Aziendale e Flexible Benefit; in genere tali società mettono a disposizione una piattaforma informatica che consentono al lavoratore di scegliere servizi di welfare personalizzati.

La gestione diretta di veri e propri piani di welfare può risultare particolarmente impegnativa per le aziende, viceversa l'affidamento a terzi tramite piattaforme può risultare onerosa soprattutto in relazione al valore del (solo) welfare contrattuale fissato, come detto, in 200,00€ che ricordiamo non essere monetizzabili.

Nel 2022, in questa fase di avvio, le soluzioni più semplici ed immediate che consentono di ottemperare al dettato contrattuale potrebbero essere:

- la concessione di buoni spesa nominativi anche sotto forma di voucher cartacei o elettronici;
- l'attribuzione di buoni carburante nominativi (in aggiunta rispetto al "bonus carburante 2022" cfr nostre circolari 22/2022 e 025/2022);
- il rimborso delle bollette di acqua, luce e gas attraverso il c.d. bonus energia (si veda nostra circolare 032/2022);
- il rimborso di alcune spese sostenute per i servizi di istruzione dei figli oppure per i familiari anziani/non autosufficienti;

Con riferimento alle ultime due ipotetiche soluzioni sopra rappresentare segnaliamo che dipendente ed azienda devono acquisire e conservare documentazione idonea a comprovare l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte.