

CCNL: UN FOCUS SULL'ACCORDO

I riflettori sulle opportunità nate in seguito al recente accordo

Luca Contardi, consulente del lavoro

CONFCOMMERCIO E MANAGERITALIA hanno introdotto una nuova opportunità per compensare i manager, inserendo nel ccnl il welfare aziendale. Con la legge di stabilità 2017 (legge 232/2016) sono state legittimate e incentivate le previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro in tema di welfare: l'integrale deducibilità dal reddito d'impresa, la non concorrenza nel reddito del dipendente e lo sviluppo della nuova dimensione del benessere in azienda sono i punti focali dell'intervento del legislatore. Proprio seguendo questi principi è nato l'accordo per i dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi, sottoscritto il 16 giugno scorso. Un accordo che, nel nuovo art. 21 bis, tratta direttamente il tema dei "Servizi di welfare per il dirigente e i familiari (Cfmt)".

Potenziato il welfare contrattuale

La condivisione della finalità generale evidenziata come "opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale (anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'art. 51, comma 2, del Testo unico delle imposte su redditi) allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità", ha una duplice valenza: da una parte, conferma l'interesse di potenziare il welfare contrattuale, ma anche di ottimizzarlo secondo

le esigenze dei singoli manager; dall'altra, inserisce un terreno di comune impegno delle parti firmatarie sull'implementazione del benessere e dell'impegno sociale. Proseguendo con l'articolo si legge ancora: "Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto il datore può riconoscere un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare. Qualora riconosciuto, il suddetto importo dovrà essere stanziato in pari misura a favore di tutti i dirigenti impiegati dal medesimo datore di lavoro".

Requisiti da rispettare

La formulazione dell'articolo esclude l'esistenza di un obbligo di finanziamento a carico dei datori di lavoro immediatamente esigibile, ma costituisce un'importante apertura al mondo del benessere in azienda. Sarà poi la regolamentazione aziendale a individuare le forme di intervento concrete, valide per la generalità dei dirigenti in forza.

Di estremo interesse è il fatto che l'accordo valga anche per aziende in cui sia presente un'unica figura dirigenziale, senza che questo faccia emergere alcun problema sotto il profilo della sfera soggettiva di riferimento della forma di welfare. Per l'applicazione dello speciale regime fiscale e contributivo è richiesta l'estensione "alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti". Le categorie di dipendenti, come in maniera unanime è riconosciuto, sono innanzitutto quelle previste dal codice civile (art. 2095: dirigenti, quadri, impie-



gati e operai). Dunque, il welfare previsto per l'unico dirigente dell'azienda sicuramente concretizza una fattispecie destinataria del regime di favore, stante che un trattamento *ad personam* non incentivato si avrebbe solo se il welfare fosse previsto per un dirigente in presenza di più dirigenti dipendenti dall'azienda. Tanto più nel caso del contratto dei dirigenti del terziario, che istituisce una fonte collettiva che comunque deve essere richiamata nel caso dell'istituzione del piano di welfare. Per dare avvio al programma in azienda, le Parti hanno predisposto un regolamento tipo scaricabile dal sito di Cfmt. Scegliendo questo si è semplificata molto l'istituzione e la regolazione della forma di welfare aziendale.

Integrazione col Fondo Mario Negri

Sarà infine apprezzata dai dirigen-

ti la possibilità di utilizzare il credito welfare stabilito in azienda non solo per i servizi tipici di utilità sociale (ormai conosciuti, almeno nelle aziende più strutturate), ma anche per integrare i fondi contrattuali del ccnl. Per

questa via si potrà integrare il contributo al Fondo di previdenza Mario Negri, si potranno integrare le coperture del Fasdac, partecipare a programmi di prevenzione costruiti sempre dal Fasdac o acquistare dei corsi di formazione scelti da Cfmt. Una serie di opportunità in costruzione che permetteranno a quanti sceglieranno questa via di personalizzare la propria partecipazione ai fondi contrattuali. Per le aziende che fossero interessate all'attivazione di forme di welfare è stata poi attivata una convenzione con Edenred quale fornitore della piattaforma da utilizzare per la fruizione del conto welfare definito a livello aziendale. ■

***Confcommercio
e Manageritalia hanno
introdotto una nuova
opportunità
per compensare
i manager, inserendo
nel ccnl il
welfare aziendale.
Di estremo interesse
è il fatto che l'accordo valga
anche per aziende
in cui sia presente un'unica
figura dirigenziale***