

Aziende metalmeccaniche: 100 euro per il welfare ai dipendenti

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

IN QUESTO ARTICOLO TROVI ANCHE:

Esempi

Le aziende industriali del settore metalmeccanico devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un costo massimo di euro 100 dal 1° giugno 2017, di euro 150 dal 1° giugno 2018 e di euro 200 dal 1° giugno 2019 non riproporzionabile per i lavoratori part time. L'accordo del 27 febbraio 2017 fornisce un elenco esemplificativo dei benefici erogabili: tra questi, i servizi per finalità sociali, di educazione per l'assistenza a familiari, di trasporto collettivo, beni e servizi in natura. L'erogazione può avvenire anche con buoni spesa o carburante. Sono destinatari del beneficio tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato: chi è escluso?

In questi giorni numerose sono le richieste di chiarimenti in merito alla **corresponsione dei 100 euro**, quale welfare previsto dall'art. 17 del rinnovato [CCNL Industria Metalmeccanica](#).

In premessa, va precisato che i 100 euro si aggiungono all'eventuale piano welfare già presente in azienda, sia esso previsto da un accordo aziendale che fornito unilateralmente dall'azienda tramite, ad esempio, un Regolamento interno.

A chi spetta

Il welfare spetta a tutti i lavoratori con **contratto a tempo indeterminato** (anche apprendisti o lavoratori intermittenti) o a **tempo determinato** (qualora abbiano maturato almeno 3 mesi nel corso dell'anno). Per i lavoratori a part-time non va effettuata alcuna riproporzione.

Sono compresi anche i **lavoratori somministrati** che, ad avviso di chi scrive, dovranno ricevere il welfare direttamente dall'Agenzia di somministrazione, previa comunicazione da parte dell'azienda utilizzatrice.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno - 31 dicembre di ciascun anno. Inoltre, sono esclusi tutti quei soggetti che non sono lavoratori dipendenti (esempio: collaboratori, tirocinanti, partite iva, ecc.).

Ad ogni nuovo rapporto di lavoro il lavoratore - ricorrendone le condizioni - matura nuovamente lo stesso diritto.

In pratica, se un lavoratore ha beneficiato del **controvalore di 100 euro** da un'azienda e nello stesso anno si riocupa in un'altra azienda, ha titolo per ricevere, dal nuovo datore di lavoro, il medesimo beneficio che contrattualmente gli compete.

Cosa diversa riguarda un lavoratore somministrato che riceve i 100 euro in quanto utilizzato da una azienda metalmeccanica, la quale, successivamente (ma sempre durante l'anno), lo assume direttamente. In questo caso, sempre ad avviso di chi scrive, non spetta l'ulteriore erogazione, ciò in quanto i primi 100 euro sono stati erogati dall'Agenzia di somministrazione proprio per la sua attività presso la medesima azienda che oggi lo ha assunto direttamente.

Costo per l'azienda

I valori erogati devono essere comprensivi di eventuali **costi fiscali e/o contributivi** a carico dell'azienda. In pratica, nei 100 euro è compreso il costo complessivo che l'azienda deve pagare, non solo al lavoratore ma anche al Fisco e all'INPS. In considerazione di ciò, è possibile che il lavoratore riceva un welfare inferiore ai 100 euro.

Ricordo, inoltre, che il welfare non concorre al calcolo del TFR.

Erogazione con buoni spesa o carburante

L'importo dei 100 euro non può essere erogato in contanti ma esclusivamente utilizzando quanto previsto dall'articolo 51, commi 2 e 3, del TUIR.

Qualora l'azienda voglia erogare un **buono spesa** o un **buono carburante**, si ricorda che i 100 euro fanno cumulo con eventuali altre erogazioni liberali o fringe benefit forniti al lavoratore durante l'anno civile. Per cui, in caso di superamento del limite dei 258,23 euro, al lavoratore non potrà essere erogato un buono di 100 euro ma un buono di importo ridotto della tassazione e dei contributi che l'azienda dovrà corrispondere. La verifica va effettuata in relazione a ciascun dipendente.

Per calcolare tale soglia si deve computare il valore dei benefit come, ad esempio, quello dell'auto assegnata in uso promiscuo al dipendente, mentre non hanno alcun rilievo i **buoni pasto** erogati al dipendente assoggettati ad una autonoma e specifica disciplina.

Esempi

Caso in cui il lavoratore abbia superato il limite dei 258,23 euro:

welfare contrattuale - contributi INPS a carico datore di lavoro - imposte = Buono da fornire al lavoratore

Caso in cui il lavoratore non abbia superato il limite dei 258,23 euro:

welfare contrattuale = **Buono da fornire al lavoratore**

Fondo Cometa e MétaSalute

Qualora i lavoratori vogliano destinare la somma al Fondo Cometa o al Fondo MétaSalute, si ricorda che il valore del benefit dovrà essere assoggettato al **contributo di solidarietà** del 10%, in quanto si tratta di un'erogazione per obbligo negoziale a carico del datore di lavoro. In tale caso, il calcolo è il seguente: 90,91 euro da versare al Fondo e 9,09 euro da versare all'INPS, per un totale di 100 euro.

Esempio

welfare contrattuale - 10% di contributo di solidarietà a carico lavoratore = Quota da destinare al Fondo

Lavoratori cessati

Per i lavoratori che cessano, il welfare va erogato con il pagamento dell'ultima busta paga.

Lavoratori neo-assunti

Per tutti i lavoratori che vengono assunti successivamente al 1° giugno 2017, il diritto al beneficio scatta dal momento della sua maturazione (esempio: dipendente assunto a tempo indeterminato il 1° agosto, con periodo di prova di un mese, avrà diritto al beneficio solo dal 1° settembre).



Copyright © - Riproduzione riservata