

E SE IL WELFARE DIVENTASSE UN FASTIDIO?

• DI **ALBERTO BORELLA** CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (so) •

Dal 21 maggio 2025 e sino al 22 luglio hanno visto la luce in Lombardia gli accordi per il rinnovo di ben cinque *Contratti Collettivi Regionali di Lavoro*. Parliamo, in ordine di apparizione, dei settori *Legno-Lapidei*, *Tessile-Moda e Chimica-Ceramica*, *Alimentazione e Panificazione*, *Comunicazione* e buon ultimo *Meccanica*. Da parte datoriale gli accordi sono stati sottoscritti da *Confartigiano Imprese Lombardia*, *CNA Lombardia*, *CLAAI Lombardia* e *Casartigiani Lombardia*, mentre dal lato lavoratori compaiono le firme di tutte le Federazioni di riferimento della cosiddetta *Triplice* con unica eccezione la CGIL che non ha sottoscritto il CCRL della *Meccanica*.

Tutti gli accordi ricalcano il medesimo schema, quasi un *copia-incolla*, evidente frutto - seppure con qualche non irrilevante distinguo - di una visione unitaria da parte delle varie sigle sindacali firmatarie circa le novità da introdurre.

Ora, avessimo spazio, si potrebbe parlare, anche con un pizzico di polemica, della mancata firma dell'accordo per la *Meccanica* da parte della CGIL (non certo una novità dato che l'ultimo accordo regionale sottoscritto in questo settore da *FIOM-CGIL* insieme a *FIM-CISL* e *UILM-UIL*, CGIL risale al 20 marzo 2009. Ben sedici anni fa). Non si capisce perché si siano avallate le scelte fatte per gli altri settori ma per i lavoratori della *Meccanica* quello che qualche mese prima andava bene per altri lavoratori oggi non va affatto bene. Cosa la FIOM avrebbe voluto di più? Cosa di diverso?

Si potrebbe anche polemizzare sul fatto che alcuni CCRL prevedono un *Contributo per il Rinnovo* contrattuale dovuto dai soli lavoratori non iscritti ad alcuna delle OO.SS. firmatarie mentre altri parlano di una, non meglio precisata, *Quota di Servizio* senza alcuna evidenza esplicita del perché della sua richiesta. Si potrebbe poi polemizzare sul fatto che per la trattenuta vige il sistema tanto caro del *silenziio-assenso* sulla cui legittimità permettetemi di nutrire qualche dubbio. E questo senza considerare il lavoro di predisposizione e consegna informative, raccolta dinieghi (tanti) e conservazione a carico delle aziende/consulenti che questo sistema impone.

Si potrebbe persino polemizzare sul fatto che nel settore *Alimentazione e Panificazione* il contributo per il rinnovo contrattuale ammonta a ben 50,00 euro nette che, tanto per capirci, corrispondono più o meno a 5/6 ore di prestazione lavorativa. Mica bruscolini direbbe qualcuno.

Si potrebbe infine polemizzare sul fatto che tutti gli Accordi regionali freschi di firma fanno riferimento, per gli *strumenti di welfare*, a tutto l'art. 51 del TUIR mentre il CCRL *Meccanica* precisa una scelta chiaramente ponderata visto che è l'ultimo sottoscritto in ordine di tempo - che sono quelli del comma 2 "o" del comma 3 che letteralmente significa che si scelgono quelli del comma 2 o quelli del comma 3. Nessuna commistione sarebbe possibile, salvo ammettere che la distinzione tra congiunzioni e disgiunzioni è da sempre un serio problema per chi "*legifera*". Ricordiamoci che esiste il "*e/o*". ➤

Avessimo spazio e tempo, si potrebbe. Però qualcosa sulla neo introdotta disciplina del *Welfare contrattuale* va detta.

WELFARE AZIENDALE CONTRATTUALE

Cominciamo dal testo che, a parte alcuni dettagli, è comune a tutti i settori interessati da questa tornata di contratti regionali. Utilizzeremo per la nostra analisi il testo dell'**art.14, Welfare Aziendale Contrattuale** dell'Area *Meccanica* sottoscritto, come detto, solo da CISL e UIL.

Gli strumenti di welfare

14.1 Dall'1.1.2025, annualmente le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (di cui agli art. 51 comma 2 o 51 comma 3 del D.P.R. 22.12.1986, n.917) per un valore pari a euro 28,00 per ciascun mese (di calendario) di servizio prestato nell'anno presso l'impresa (computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni), da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

L'importo di € 28,00 (uguale anche per i CCRL *Alimentazione e Panificazione e Comunicazione* / € 25,00 per area *Legno-Lapidei* ed Area *Tessile-Moda e Chimica-Ceramica*) matura per ogni mese intero di calendario o sua frazione superiore a 15 giorni. Facciamo degli esempi:

- un lavoratore in forza per 16 giorni in un determinato mese di calendario beneficerà degli strumenti di *welfare*;
- un lavoratore assunto gli ultimi 15 giorni del mese e che cessa il 15 di quello successivo non riceverà nulla sebbene abbia prestato servizio per ben 30 giorni.

No, queste disparità di trattamento proprio non mi piacciono. Non le capisco.

Gli aventi diritto

14.5 Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato.

La condizione è che sia stato superato il periodo di prova e quindi:

- un operaio di quarto livello assunto a tempo indeterminato (prova di 6 settimane), se licenziato dopo un mese non avrà diritto al *welfare*;
- un operaio di quarto livello, assunto a tempo determinato per un mese (prova di 2 giorni) e cessato alla scadenza avrà diritto al *welfare*.

Certo, in questo caso la responsabilità è anche del legislatore che ha disciplinato una ridicola riparametrazione della prova nei contratti a termine. Ma non dimentichiamoci che già il D.lgs. n. 81/2015 prevedeva l'obbligo di parità di trattamento economico e normativo per i lavoratori a termine. In questo caso è la contrattazione collettiva ad operare una discriminazione al contrario.

Una cosa antipatica, a prescindere.

I part-time e gli intermittenti

Qualcosa da dire anche sulla disciplina dei lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori con rapporto di lavoro intermittente:

- al lavoratore *part-time* che presta attività con un orario di lavoro pari o inferiore al 50% del normale orario di lavoro nel mese di maturazione spetterà la metà del *welfare*;

- al lavoratore *a chiamata* spetta la metà del *welfare* se lavora al 50% (qui il riferimento non è all'orario settimanale ma in base alle ore lavorabili nel mese). Nessun diritto se ne ha lavorate meno del 25%.

Quindi, un *part-time* di 4 ore alla settimana matura il diritto al *welfare* aziendale, un intermittente che registra lo stesso orario ogni settimana nulla di nulla.

Prestazioni equivalenti ma, anche in questo caso, difformità di trattamento che la legge, così si dice, vieterebbe.

Diritto al welfare per i lavoratori cessati

14.6 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore perde il diritto agli strumenti di welfare non ancora maturati al momento di ►

presentazione delle dimissioni o di comunicazione della risoluzione del rapporto.

Non capiamo il motivo di tale scelta.

In caso di dimissioni il lavoratore decade dal diritto agli strumenti di *welfare* non ancora maturati al momento di *presentazione* delle stesse. In sostanza tutto dipende da quando il lavoratore invia il modulo telematico all'azienda, prescindendo quindi dall'effettivo abbandono del rapporto, contando fino a quel giorno solo i mesi trascorsi in cui la frazione di mese risulti superiore a 15 giorni.

Per il licenziamento invece si parla di *comunicazione della risoluzione* del rapporto che dovrebbe intendersi quella tra azienda e lavoratore e non al Centro Impiego. Anche qui possibili abusi per le imprese che diano con largo margine di preavviso la comunicazione di licenziamento.

L'erogazione ai lavoratori cessati

Il CCRL area *Meccanica* nulla prevede riguardo ai lavoratori che cessano il rapporto in corso di semestre. Per questi lavoratori l'erogazione potrebbe quindi avvenire alle normali scadenze di *novembre* (per i valori maturati nei mesi da maggio a ottobre) e di *maggio* (valori maturati da novembre a aprile). Ovvero anche diversi mesi dopo la chiusura del rapporto.

Diverso per gli altri quattro CCRL dove si prevede che *gli strumenti di welfare maturati devono essere resi disponibili al lavoratore entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro*. Perché nell'Area *Meccanica* non si è voluto confermare questa tempistica ridotta? Ci si è accorti del disagio arrecato alle aziende?

Sia come sia, ve lo immaginate un lavoratore assunto a termine con un *part-time* inferiore al 50% a cui si dovrà consegnare un buono spesa o carburante di 14,00 euro? E magari farlo quando questo è ormai uscito dall'azienda? E se si fosse trasferito, sempre che si conosca il nuovo indirizzo, glielo spediamo?

La piattaforma welfare

14.11 Le Parti, a seguito dell'introduzione del

presente articolo, convengono sull'opportunità di realizzare una piattaforma welfare e, pertanto, si impegnano alla definizione di tale piattaforma entro la vigenza del presente C.C.R.L..

Non credo di aver compreso bene questa previsione peraltro contenuta solo nel CCRL *Meccanica*. La piattaforma sarà realizzata direttamente dalle parti firmatarie gli accordi regionali? Faranno da *sponsor*? Si ridurrà ad un mero suggerimento?

Ma poi, una piattaforma per gestire qualche decina di euro ogni 6 mesi? Magari per uno o due dipendenti? Ricordiamoci che siamo nel settore artigiano dove le aziende difficilmente superano i 10 lavoratori e, piattaforma o no, siamo pronti a scommettere che la maggior parte delle imprese opterà per *buoni spesa* in qualche catena di supermercato o *buoni carburante*. Sempre che trovino qualcuno che corra dietro alle loro richieste di buoni con valori differenti e talvolta irrisori.

L'erogazione degli strumenti di welfare

14.8 Gli strumenti di welfare sono resi disponibili da ciascuna azienda:

- *nel mese di novembre per i valori maturati nei mesi da maggio a ottobre;*
- *nel mese di maggio per i valori maturati da novembre a aprile.*

Ora in un mese possono accadere assunzioni, modifiche di orario, trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, da intermittente a prestazioni classiche, assunzioni, licenziamenti. E magari potranno pure registrarsi *periodi di aspettativa non retribuita né indennizzata* che non danno diritto agli strumenti *welfare*.

Ogni 6 mesi l'azienda dovrà quantificare l'importo spettante a ciascun lavoratore: dai 168 euro di beneficio "pieno" ai 14,00 euro per chi ha lavorato un mese e a *part-time*. E qui in termini pratici dovrà operare delle scelte: chiedere la fornitura di un tot di buoni da 14,00 e consegnarne tanti quanto bastano o chiedere esattamente l'emissione di buoni di importi personalizzati per ogni lavoratore? ➤

Ma poi li fanno i buoni da 14,00 euro?

DUE CONSIDERAZIONI PER CONCLUDERE

Ricordiamoci sempre che la normativa attuale assegna ai Contratti collettivi di qualsiasi livello grandi poteri e grandi responsabilità.

Da un lato, il potere non solo di derogare a specifiche disposizioni di legge, ma anche di integrarle e persino di sostituirsi al legislatore. In sostanza dei *privati* che, mediante atti che per forma e sostanza si avvicinano a decreti legislativi, impongono obblighi e regole ad *altri privati*. Cosa più delicata non riesco ad immaginarla. Dall'altro la responsabilità di prevedere degli istituti contrattuali con chiarezza e rigore giuridico dato che il mancato *rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* comporta per le aziende la perdita dei benefici normativi e contributivi. Anche qui è un attimo fare danni.

È vero che il rigore giuridico spesso non lo troviamo nemmeno nel legislatore ma questa non può essere una scusa.

Invece la chiarezza, la semplicità e la praticità nell'applicazione degli istituti disciplinati non solo è richiesta dalle sempre più complesse dinamiche del mondo del lavoro ma anche, direi soprattutto, una forma di rispetto per chi queste norme le deve mettere in pratica. E sì, perché non è che per certe cose *"basta schiacciare un bottone e fa tutto il computer"*.

Per concludere vorrei che fosse ben chiara una cosa. Nessuna contrarietà alla introduzione di *strumenti di welfare*. La strada è quella giusta. Del resto le finalità del *Welfare* sono note e più che lodevoli:

- quello *aziendale* mira al benessere del lavoratore migliorando la qualità della vita dentro e fuori dal luogo di lavoro; alla fidelizzazione tra dipendente e azienda; al miglioramento

del clima aziendale promuovendo un ambiente più collaborativo e motivante; alla efficienza fiscale; al sostegno al reddito integrando la retribuzione con *benefit* non monetari, come buoni spesa, assistenza sanitaria, formazione, trasporti, ecc..

- quello *contrattuale* mira alla redistribuzione del valore convertendo i premi di risultato in servizi di *welfare*, con vantaggi fiscali e previdenziali; alla stabilità normativa integrando il *welfare* in modo strutturale nei contratti collettivi e rendendolo parte integrante della retribuzione complessiva; alla sostenibilità sociale promuovendo politiche di conciliazione vita-lavoro, inclusione e supporto alla famiglia. E anche alla equità e inclusione garantendo accesso uniforme ai *benefit* per tutti i lavoratori, evitando disparità.

Cosa, quest'ultima, che nei casi dei CCRL Artigiani Lombardia non mi pare sia stata valutata con attenzione.

Le rimostranze si rivolgono invece a come l'istituto del *Welfare* è stato disciplinato dalla contrattazione collettiva regionale lombarda per il settore Artigiano.

Prevedere l'erogazione di importi che spesso saranno di qualche decina di euro significa di fatto abbandonare una logica di *welfare* aziendale moderno - che sempre più spesso include finalità di *wellness* inteso come benessere psico-fisico, sociale ed emotivo del lavoratore - e ridurre il tutto a "retribuzione esente".

Ma poi, pensateci bene, il lavoratore che avrà un buono di 14 euro da spendere dal benzinaio dove non è solito fare il rifornimento di carburante (o in un grosso supermercato dove non fa abitualmente la spesa) la prenderà bene o come un fastidio? Un'idea io me la sarei fatta.

E lo volete sapere come andrà a finire? Che nascerà un "mercato di buoni spesa" per il riciclo tra colleghi, amici e parenti di *benefits* difficilmente spendibili.

Se non addirittura tra le aziende e gli stessi lavoratori.

Vogliamo scommettere?