



@adapt_rel_ind, 3 ottobre 2016

Welfare e sostenibilità nel rinnovo dell'integrativo Baxi

Di Irene Costenaro

Tag: #contrattazione #welfare #sostenibilità #sindacato

Il 14 settembre 2016, l'azienda Baxi S.p.a., Confindustria Vicenza, FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL e l'esecutivo della RSU si sono incontrati **per ratificare i contenuti del nuovo contratto collettivo aziendale**, su cui le Parti avevano raggiunto un'ipotesi di accordo in data 3 agosto 2016, dopo 5 mesi di negoziato.

Per espressa dichiarazione delle Parti, la necessità di procedere alla ratifica di un nuovo accordo nasce, oltre che dalla necessità di procedere al rinnovo del precedente contratto integrativo, scaduto in data 31 dicembre 2015, anche e soprattutto in virtù **dell'esigenza di “rivedere completamente l'impianto [dell'accordo]”, in relazione ad una serie di istituti, tra i quali premi di risultato e benefit erogati ai dipendenti.**

In relazione quest'ultimo punto, l'integrativo aziendale del 2016 non solo mantiene vivi istituti precedentemente previsti e diretti ad assicurare la cd. “conciliazione vita-lavoro” dei dipendenti, ma introduce altresì una sezione specifica denominata “Welfare aziendale” recante innovative previsioni volte ad un sostegno più incisivo del reddito dei lavoratori, in un'ottica di attenzione specifica al benessere dei dipendenti non solo dal punto di vista organizzativo ma altresì economico.

Dopo aver dichiaratamente condiviso i **principi elaborati nel 2011 dal Ministero del lavoro e Parti Sociali in tema di conciliazione vita-lavoro**, le parti firmatarie, nella sezione “Famiglia”, elencano una serie di istituti mediante i quali favorire una conduzione flessibile della prestazione lavorativa, sia in termini di orari che di luoghi di lavoro.

Preoccupandosi, *in primis*, della **salute dei lavoratori, in particolar modo di quelli costretti a seguire “terapie salvavita”**, si stabilisce di **innalzare a dodici le ore annue di permesso retribuito per l'effettuazione di esami, visite mediche e/o controlli per il personale a tempo indeterminato affetto da patologie oncologiche.**

Sempre in tema dei permessi, ma avendo questa volta a mente l'intera popolazione aziendale, i contraenti hanno ritenuto altresì opportuno evidenziare l'*iter* da seguire in sede di richiesta degli stessi, **sottolineando che i permessi annui retribuiti a disposizione dei singoli lavoratori devono essere richiesti dagli interessati almeno 10 giorni prima dell'assenza programmata** e potranno essere goduti "nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno".

Per quanto riguarda la **conduzione flessibile dell'orario di lavoro**, invece, l'Azienda si dichiara disposta a confermare quanto previsto in tema di *part time* nel precedente Accordo del 28/05/2004, in relazione ai requisiti ed alle modalità delle richieste. La parte datoriale si dimostra inoltre favorevole a valutare ulteriori richieste di riduzione dell'orario, seppur stabilendo il limite, entro cui circoscrivere la forza lavoro ad orario ridotto, del 5% degli occupati a tempo indeterminato.

Nel prosieguo del nuovo contratto si richiamano, confermandone la vigenza, le disposizioni contenute nei precedenti accordi aziendali per quanto riguarda la cd "Linea ad orario differenziato" e la cd "Linea a sei ore", anch'esse "(...) istituite **per andare incontro alle esigenze di conciliazione dei tempi del lavoro con i tempi della famiglia, di aumento graduale dell'età anagrafica, delle persona con disabilità e con ridotte attitudini lavorative**". L'azienda, inoltre, si dichiara disposta a valutare la possibilità di applicare il cd "orario differenziato", con modulazione 8.00-11.30/12.00-16.30, non più solo alle "linee di montaggio" ma anche a postazioni singole di lavoro, seppur valutando preliminarmente la possibilità di tale concessione in relazione alle disponibilità di struttura e materiali.

Nella sezione "Lavoro agile (*smartworking*) - Telelavoro" le Parti firmatarie affrontano il tema della richiesta, ad oggi sempre più insistente, di una conduzione maggiormente flessibile della prestazione lavorativa anche in relazione ai luoghi ove la stessa viene svolta. Si pongono pertanto le basi per futuri progetti sperimentali, da attivarsi su richiesta dei singoli dipendenti, volti ad implementare modalità di esecuzione della prestazione in telelavoro, anche in un'ottica di "maggior responsabilizzazione, autonomia ed orientamento ai risultati delle persone coinvolte". A tal fine, le Parti concordano di incontrarsi periodicamente per monitorare "questo percorso di sperimentazione" e per "valutare eventuali interventi da effettuare in funzione di novità legislative e/o organizzative". Inoltre, le Parti, forse perché conscie delle difficoltà interpretative ad oggi insite nel Disegno di Legge sul cd "*smartworking*", si danno appuntamento, "a tre mesi dalla pubblicazione in Gazzetta ufficiale della normativa [che lo disciplina]", per costituire un Gruppo di Lavoro Paritetico che avrà il compito di analizzare e discutere dell'utilizzo di questo strumento in azienda, "in via sperimentale e per categorie definite del personale".

A presentarsi, per certi versi, **forte mente innovativa è la successiva sezione, denominata "Welfare aziendale": a detta delle stesse Parti firmatarie, infatti, se istituti di sostegno alla famiglia hanno sempre costituito parte integrante degli accordi di secondo livello dell'azienda, ad essere parzialmente mutate sono, ad oggi, le esigenze stesse dei lavoratori.** A causa delle difficoltà derivanti dall'evoluzione economico-sociale degli ultimi anni, questi ultimi si trovano sempre più di frequente in stato di bisogno, non solo dal punto di vista della conciliazione vita-lavoro, ma altresì

per quanto attiene il raggiungimento di un reddito sufficiente a rispondere alle diverse esigenze della vita personale e familiare.

Per questo motivo, in piena conformità con quanto stabilito dall'art. 51, comma 2, lett. f), f-*bis*) e f-*ter*) TUIR - così come recentemente riformato dalla cd Legge di stabilità 2016 – è stato previsto di **identificare un paniere di *benefit* (quali servizi di educazione ed istruzione, previdenza complementare ed assistenza ai familiari) che ciascun lavoratore potrà decidere di utilizzare, in quote diverse, in base a considerazioni meramente personali.**

Sempre in linea con quanto stabilito dalla L.n. 208/2015, art. 1 comma 184, si richiama altresì la possibilità, posta in capo ai dipendenti, di **decidere di convertire emolumenti ricevuti a titolo di “premi di risultato” in servizi di *welfare*, seppur nel rispetto dei limiti legislativamente stabiliti in materia.**

Infine, l'accordo integrativo tratta del cd “buono spesa” stabilendo, a partire dal 2016, l'erogazione da parte aziendale di 250 Euro da spendere in generi alimentari o fruire mediante “buoni carburante”. Detta erogazione, per concorde volontà delle Parti, viene tuttavia condizionata alla presenza di un redditività minima di bilancio dell'anno (“EBITDA>0”). In ossequio alla normativa di legge in materia, inoltre, viene ribadito il divieto di convertire in denaro il valore che l'azienda assegna ai dipendenti sotto forma di beni e servizi di *welfare* aziendale: di conseguenza “nel caso di eventuali valori residui in capo al dipendente, che quest'ultimo non sia riuscito ad utilizzare nel periodo consentito, così come nel caso in cui il dipendente non abbia validamente effettuato la scelta di quali beni/servizi richiedere all'azienda sulla base del valore complessivo assegnatogli”, lo stesso perderà irrimediabilmente i valori inutilizzati.

Per concludere, le Parti sottolineano la circostanza per cui alcuni soggetti potranno risultare esclusi dal regime di favore - fiscale e contributivo - previsto per i *fringe benefit* “in virtù di specifiche restrizioni legali, fiscali o derivanti da contrattazioni collettive, individuali o da regolamenti aziendali”: esemplificativamente, se un dipendente dovesse già godere dell'auto aziendale a titolo di *fringe*, verrà escluso dall'erogazione dei “buoni carburante” al fine di non fargli oltrepassare la soglia di esenzione di 258, 23 Euro prevista dal comma terzo dell'art. 51 TUIR.

Irene Costenaro

Master di II livello in Esperto in Relazioni Industriali e di Lavoro
Università Roma Tre - ADAPT