

PIATTAFORMA WELFARE DIRIGENTI TERZIARIO

INDICAZIONI DELLE PARTI IN MERITO ALLA GESTIONE DEL CREDITO WELFARE E ALLE PROCEDURE

Premessa

Gli accordi di rinnovo contrattuale sottoscritti nel corso del 2023 tra Manageritalia e Confcommercio, Confetra, Assologistica, Federalberghi, AICA e Federagenti hanno previsto, con riferimento agli anni 2024 e 2025, il riconoscimento di un credito welfare a favore dei dirigenti che rientrano nell'ambito di applicazione dei CCNL citati, spendibile tramite la Piattaforma welfare Cfmt.

Si tratta di un valore obbligatorio minimo che i datori di lavoro mettono a disposizione dei propri dirigenti, in adempimento alle disposizioni previste nel CCNL di riferimento.

Con il presente documento si forniscono indicazioni e istruzioni utili alla gestione del credito welfare.

Destinazione e accesso ai servizi Cfmt

L'attivazione della Piattaforma decorrerà a partire dal mese di gennaio 2024 e verrà gestita esclusivamente da Cfmt, non prevedendo costi aggiuntivi per le imprese.

Il credito welfare potrà essere speso, a partire dal 15 gennaio di ciascun anno, nel perimetro dei servizi attualmente definiti:

- Versamenti di previdenza complementare al Fondo Mario Negri;
- Attivazione di pacchetti prevenzione per i familiari, tramite strutture sanitarie convenzionate con il Fasdac;
- Acquisto di una copertura integrativa al Fasdac per il dirigente e familiari con la Cassa sanitaria Carlo De Lellis;
- Acquisto di corsi di formazione per i familiari anche non conviventi.

Per ogni destinazione del credito welfare, a seguito della scelta da parte del dirigente di uno o più dei servizi previsti, la piattaforma welfare Cfmt comunicherà all'azienda le modalità per il pagamento all'Ente prescelto (Mario Negri, Cassa De Lellis, ecc.).

Credito welfare per i dirigenti

Il credito welfare spetta, in egual misura, a tutti i dirigenti con contratto a tempo indeterminato, determinato o part-time.

In caso di nuova assunzione o nomina di un dirigente in corso d'anno, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, il credito welfare sarà proporzionato in dodicesimi, in base ai mesi di servizio nell'anno di competenza. Ai fini del calcolo della mensilità di spettanza, si considera mese intero la frazione pari o superiore a quindici giorni.

Nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga prorogato in corso d'anno, la quota del credito welfare sarà integrata in proporzione ai mesi di servizio complessivamente indicati dal datore di lavoro per l'anno di riferimento.

Nell'ipotesi in cui un dirigente abbia instaurato due rapporti di lavoro part-time con aziende che rientrano nell'ambito di applicazione dei CCNL indicati in premessa, solo il datore di lavoro che si farà carico interamente dell'onere contributivo ai Fondi ed Enti contrattuali dovrà riconoscere il credito welfare contrattuale.

Nella situazione di aspettativa non retribuita nel corso dell'anno, il dirigente avrà a disposizione l'importo del contributo welfare proporzionato ai mesi di servizio, salvo il caso non abbia già

speso il proprio credito prima dell'inizio del periodo di aspettativa; se invece la stessa ricorrerà al 1° gennaio dell'anno, il credito welfare verrà riconosciuto solo alla ripresa dell'attività lavorativa, sempre proporzionato in base ai mesi di servizio nell'anno di competenza.

Il periodo coperto dall'indennità sostitutiva del preavviso non comporta l'attribuzione del credito welfare per le relative mensilità. Nell'eventualità in cui il dirigente, in seguito a nuova assunzione, rientrasse in servizio nel corso dell'anno, verrà attribuito il credito in proporzione, in base alla data di nuova assunzione.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, in corso d'anno, il dirigente che non avrà ancora speso in tutto o in parte il suo credito, non potrà più spenderlo; viceversa, se avesse già speso l'intero importo, il datore di lavoro non potrà procedere al recupero in relazione ai mesi di servizio non effettuati nell'anno.

Nell'ipotesi in cui un'azienda, in corso d'anno, cambi il CCNL attribuito al rapporto di lavoro dei dirigenti, rimanendo nel perimetro dei CCNL indicati in premessa, agli stessi verrà comunque assegnato l'importo più elevato tra quelli previsti dai due contratti applicati nel medesimo anno.

Poiché l'evidenza della cessazione del dirigente potrebbe avvenire tardivamente, per ritardi nella comunicazione al SUID o per i necessari tempi di lavorazione delle pratiche di cessazione, qualora il dirigente utilizzasse il credito welfare in tale arco temporale, spetterà al datore di lavoro rettificare l'errato payroll generato dalla piattaforma.

Modalità di gestione

Non è previsto alcun onere amministrativo in capo alle aziende, poiché il credito welfare verrà inserito automaticamente in Piattaforma Cfmt dal 1° gennaio di ogni anno per ogni dirigente in forza, che potrà iniziare a spenderlo dal 15 gennaio in poi.

A fronte della destinazione del credito, totale o parziale, da parte del dirigente verso i servizi previsti, sarà comunicato all'azienda la scelta del dirigente e le indicazioni per il pagamento del relativo importo corrispondente. Il pagamento del servizio richiesto da parte dell'azienda dovrà trovare poi evidenza nel cedolino del dirigente secondo le disposizioni normative in materia.

Il dirigente avrà tempo tutto l'anno 2024, e anche quello successivo, per scegliere la destinazione del credito welfare.

Nel caso in cui un dirigente, a fine 2024, non abbia speso tutto o parte del contributo welfare previsto dal CCNL, potrà scegliere se rinviare il credito all'anno successivo oppure destinarlo al Fondo Mario Negri. In caso di mancata comunicazione sulla destinazione dell'importo welfare residuo al 31.12.2024, lo stesso verrà riaccreditato nel 2025.

Se alla cessazione del rapporto di lavoro il dirigente non avesse provveduto a spendere l'intero credito, quest'ultimo verrà azzerato.

Al 31.12.2025, in assenza di accordi tra datore di lavoro e dirigente e/o di diverse comunicazioni pervenute dal dirigente stesso, il credito residuo verrà destinato al Fondo Mario Negri.

Aumento del credito welfare

Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella piattaforma Cfmt importi aggiuntivi rispetto a quelli minimi stabiliti dal CCNL, mediante sottoscrizione di un apposito regolamento aziendale. Tale maggior credito welfare potrà essere fruito dal dirigente scegliendo servizi di welfare contrattuale tra quelli presenti sulla piattaforma CFMT.

Inoltre, nell'ambito delle politiche aziendali di welfare e sempre in aggiunta al credito welfare minimo contrattuale, le aziende potranno ovviamente offrire gli altri servizi di welfare aziendale

di cui all'art. 51, comma 2, del Tuir (principalmente, viaggi e tempo libero, abbonamenti trasporto pubblico locale per dipendenti e familiari, somme e servizi di educazione e istruzione e connessi per i familiari) mediante accordi con uno dei provider/piattaforme presenti sul mercato.

Il credito welfare riconosciuto tramite le suddette piattaforme non potrà essere utilizzato dal Dirigente per acquistare i servizi disponibili sulla piattaforma Cfmt, ad eccezione della possibilità di devolvere l'eventuale credito residuo al Fondo Mario Negri, ai fini dell'implementazione della previdenza complementare.

Conferimento del credito welfare alla previdenza complementare

Il dirigente può destinare, in tutto o in parte, al Fondo Mario Negri il proprio credito welfare fino ad un massimo di 5.000 euro annui, soggetti ad una trattenuta del 2%, a titolo di contributo integrativo. Si ricorda che sugli importi conferiti alla previdenza complementare, anche tramite Piattaforma welfare, è dovuto a carico del datore di lavoro il contributo di solidarietà INPS del 10%.

Conferimento del credito welfare all'assistenza sanitaria integrativa (Cassa sanitaria Carlo de Lellis)

Il dirigente può stipulare una copertura integrativa delle prestazioni erogate dal Fasdac tramite la Cassa sanitaria Carlo de Lellis, tramite un contributo soggetto al massimale di deducibilità annuo di 3.615,20.

Al riguardo, si precisa che, tenuto conto del contributo annuo versato al Fasdac dai datori di lavoro e dai dirigenti, al netto del contributo aziendale a favore della gestione pensionati e del premio LTC (pari attualmente a € 206,60), il limite residuo di deducibilità fiscale in capo al dirigente per l'acquisto dell'Integrativa Fasdac risulta essere pari a € 532,49.

Pacchetti di prevenzione tramite le strutture sanitarie convenzionate Fasdac presenti in piattaforma

Il dirigente può, altresì, utilizzare il proprio credito welfare, in tutto o in parte, per acquistare pacchetti di prevenzione per i familiari, anche se non conviventi, che rientrano nella previsione dell'articolo 12 del TUIR, rivolgendosi ad una struttura sanitaria convenzionata con il Fasdac e presente in piattaforma.

Il credito welfare speso a tale fine non rileva ai fini del raggiungimento del massimale di deducibilità di 3.615,20 euro annui, essendo integralmente non imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera f) del TUIR.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 18 dicembre 2023

MANAGERITALIA

CONFCOMMERCIO – Imprese per l'Italia

CONFETRA

ASSOLOGISTICA

FEDERALBERGHI

AICA

FEDERAGENTI