



**Pre Intesa di accordo rinnovo parte economica  
CCNL FISM 2021-2023**

**WELFARE  
FISM EMILIA ROMAGNA  
FISM PIEMONTE**

**07 Dicembre 2022**

Pre Intesa per nuovo CCNL durata  
dal 01-01-21 al 31/12/23



Aumento  
tabellare



welfare



Salario  
anzianità



Una tantum per  
periodi pregressi anni  
19-20

# Aumenti retribuzione tabellare

es. profilo	livello	decorrenza incrementi		
		01/09/2022	01/09/2023	totali
	1	34,88	34,88	69,76
	2	36,25	36,25	72,50
	3	36,30	36,30	72,60
	4	37,46	37,46	74,93
educatrice nido	5	39,50	39,50	79,01
docente infanzia	6	40,00	40,00	80,00
	7	43,95	43,95	87,89
	8	44,94	44,94	89,88

# Nuovi minimi tabellari

livello	minimi dal 31/12/2018	minimi tabellari dal	
		01/09/2022	01/09/2023
1	1.312,06	1.346,94	1.381,82
2	1.363,46	1.399,71	1.435,96
3	1.365,44	1.401,74	1.438,04
4	1.409,12	1.446,58	1.484,05
5	1.485,86	1.525,36	1.564,87
6	1.504,55	1.544,55	1.584,55
7	1.652,99	1.696,94	1.740,88
8	1.690,38	1.735,32	1.780,26

# Salario di anzianità



**Dal 1° settembre 2023** è corrisposto mensilmente, per tredici mensilità, a titolo di salario di anzianità, un **importo di 15,00 €** a tutto il personale che a quella data abbia maturato **2 anni di servizio ininterrotto** presso lo stesso Ente.

NB: tale importo si aggiunge a quanto eventualmente già percepito come salario di anzianità sulla base dell'art. 46 CCNL 2016-2018

salario di anzianità 2019-2023	
maturazione del biennio	importo mensile
dal 01/01/2019 al 31/08/2023	15,00

salario di anzianità 2016-2018	
maturazione del biennio	importo mensile
dal 01/01/2016 al 31/12/2018	27,00

# Una tantum

A copertura dei periodi dal 01/01/2019 al 31/12/2020 e dal 01/01/2021 al 31/12/2021 al personale di tutti i livelli in forza al 01/09/2022 viene erogata a **titolo di una tantum la somma lorda di 188,50 euro**

periodo	importo
01/01/2019 - 31/12/2020	104,00
01/01/2021 - 31/12/2021	84,50
<b>totale</b>	<b>188,50</b>

Tale importo complessivo è corrisposto per il **50% con la retribuzione del mese di maggio 2023** e per il restante **50% con la retribuzione del mese di settembre 2023**, in proporzione all'orario di lavoro stabilito dal contratto individuale.

# Welfare contrattuale / 1



Per gli **anni 2022 e 2023, entro e non oltre il 20 dicembre** di ciascun anno, gli Enti mettono a disposizione di ciascun lavoratore **strumenti di welfare del valore di 200,00 euro**, da utilizzare entro il 19 dicembre dell'anno successivo.

Ha diritto a quanto sopra il personale in forza al 1° settembre di ciascun anno o successivamente assunto entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato
- con contratto a tempo determinato e che abbia maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso dell'anno solare di riferimento (1° gennaio - 31 dicembre)

I suddetti valori sono riproporzionati in caso di part time.

Gli strumenti di welfare sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto in quanto omnicomprensivi.

## Welfare contrattuale / 2

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, o parti di essi, di anno in anno, al **Fondo di Previdenza Complementare “Espero”**, quale quota a carico del datore di lavoro prevista all’art.54 del CCNL 2016-2018, secondo regole e modalità previste dal medesimo Fondo, fermo restando che il costo massimo a carico dell’Istituto non potrà superare complessivamente i 200 euro per il 2022 e per il 2023.

Per il raggiungimento di tale obiettivo la FISM si attiverà in tempo utile presso il Fondo Espero per rendere esigibile tale opportunità al fine di migliorare la condizione pensionistica degli aderenti.

Nel corso della fase di prima applicazione, e comunque entro il mese di giugno 2023, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.



## Definizione



Il termine “welfare” deriva dalla locuzione verbale “**to fare well**”, letteralmente “passarsela bene, andare bene” ed equivalente all’italiano “benessere”.



**WELFARE**



**WELFARE  
STATE**

**WELFARE  
AZIENDALE**

# Welfare State



Complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno Stato che interviene, in un'economia di mercato, per garantire l'assistenza e il benessere dei cittadini, modificando in modo deliberato e regolamentato la distribuzione dei redditi generata dalle forze del mercato stesso.

Esempi di welfare state sono: le assicurazioni sociali (obbligatorie), la tutela in caso di malattia, maternità, i trattamenti di disoccupazione, ecc.

# Welfare aziendale



Costituisce un insieme di benefit e prestazioni, finalizzato a superare la componente meramente monetaria della retribuzione al fine di sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa.

Esso può essere stimolato attraverso la riduzione del c.d. "cuneo fiscale", cioè della forbice che esiste tra quanto resta nella tasche del lavoratore e quanto costa al datore di lavoro.

Quindi si può definire Welfare Aziendale l'insieme di **iniziative finalizzate ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.**

Questo nuovo criterio di incentivazione del personale sta diventando sempre di più utilizzato nell'ambito delle politiche aziendali e si sta estendendo anche alle piccole imprese, a prescindere dal settore di riferimento.

**Il bisogno di Welfare si può dunque definire universale:** un piano ben strutturato è in grado di soddisfare i bisogni e le esigenze dei lavoratori.

Sapere cos'è il Welfare è solo il primo passo per **comprendere pienamente i vantaggi** che derivano dall'attivazione di un piano, i benefici sono molteplici e bilaterali. Il Welfare Aziendale consente di introdurre un sistema di servizi a sostegno del collaboratore, con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente.



<b>+ 1.000,00 euro lordi in busta paga</b>	<b>+ 1.000,00 euro in welfare</b>
Contributi e oneri: 400,00 euro	<b>Risparmio aziendale: 400,00 euro</b>
Trattenute fiscali: 400,00 euro	<b>400,00 euro per il dipendente</b>
<b>REDDITO NETTO: 600,00 EURO</b>	<b>REDDITO IN WELFARE: 1.000,00 EURO</b>
Costo aziendale: 1.400,00 euro Netto lavoratore: 600,00 euro	Costo aziendale: 1.000,00 euro Netto lavoratore: 1.000,00 euro



# Welfare aziendale: divisione

## Welfare unilaterale

Quando l'iniziativa di welfare aziendale viene promossa direttamente dall'azienda tramite un regolamento aziendale

## Welfare bilaterale (individuale)

Quando l'iniziativa di welfare aziendale viene promossa tramite un rapporto diretto con i dipendenti (o categorie di dipendenti) tramite contratto individuale plurimo

## Welfare bilaterale (collettivo)

Quando l'iniziativa viene promossa tramite l'intermediazione della negoziazione con le rappresentanze sindacali e quindi a seguito di accordi sindacali che, nella gran parte dei casi, si inseriscono nell'ambito dei contratti collettivi di secondo livello (aziendale e territoriale).

# Welfare aziendale: divisione



## Work life balance

Utilizzo razionale dei tempi di lavoro Orario flessibile, multiperiodale, telelavoro, smart working, asilo nido aziendale

## Previdenza e assistenza

Previdenza complementare (D.lgs. n. 252/2005) e assistenza integrativa (art. 9 D.lgs. n. 502/1992 con le successive modifiche)

## Benefits

Disciplina fiscale e contributiva che regola le forme di retribuzione non monetarie (Art.51 TUIR; Legge 208/2015; D.Lgs 50/2017)



# Introduzione al concetto di retribuzione in natura (fringe benefits)



# Redditi di lavoro dipendente

Art.51  
TUIR

The diagram features a central orange hexagon labeled 'Art.51 TUIR'. Two black arrows point from the right side of the hexagon to two lines of red text. A third arrow points from the top-left corner of the hexagon towards the main title 'Redditi di lavoro dipendente'. On the far left, there is a dark red arrow pointing right and several thin, curved lines.

*Criteri di  
determinazione della  
base imponibile*

*Misura del calcolo dei  
compensi in natura  
fringe benefits*

# Redditi di lavoro dipendente

## Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Art.51 TUIR

Principio di onnicomprensività



Il reddito è costituito da tutte le somme e i valori, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.



# Redditi di lavoro dipendente

Art. 51, comma 2, TUIR

- ECCEZIONI -

*“Non concorrono a formare il reddito.....”*



VEDI SLIDES SUCCESSIVE



## BENEFIT



Attraverso il welfare aziendale, possono essere erogate **Prestazioni non monetarie**, quali:

- spese mediche per il dipendente e per la famiglia;
- polizze sanitarie e strumenti di previdenza complementare;
- servizi per la famiglia del lavoratore, quali asili nido ,ecc.;
- abbonamenti ai servizi di trasporto

# Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. a)



versati dal datore di lavoro e dal lavoratore

➤ Contributi per assistenza sanitaria entro il seguente limite:

Es.  
FASI - FASDAC

**€ 3.615,20**

“.....enti o casse aventi finalità assistenziale....”

In tal caso la **fonte** è il **contratto collettivo**, l'**accordo** o il **regolamento aziendale** (circolare n. 50/E del 12 giugno 2002 “anche se versati nell'interesse del familiare anche non a carico fiscalmente”)

Il datore di lavoro deve indicarne l'importo annuo nel CU, anche ai fini della detraibilità delle spese mediche ai sensi dell'art. 15 TUIR.

## Segue: contributi ai fondi sanitari



### articolo 51, comma 2, lett. a)



- ▶ le spese mediche eventualmente rimborsate al lavoratore a seguito dei contributi affluiti ai predetti Fondi sanitari NON possono essere detratte o dedotte in dichiarazione se i contributi sono stati inferiori al limite
- ▶ se i contributi affluiti ai fondi sanitari sono stati superiori ad euro 3.615,20 nel corso dell'anno di imposta, il lavoratore potrà portarsi in detrazione o deduzione le spese sanitarie in proporzione alla quota che il sostituto d'imposta ha fatto concorrere al reddito di lavoro dipendente sostituto. (ANNOTAZIONI CU)
- ▶ le spese mediche non rimborsate dal fondo sempre deducibili o detraibili.

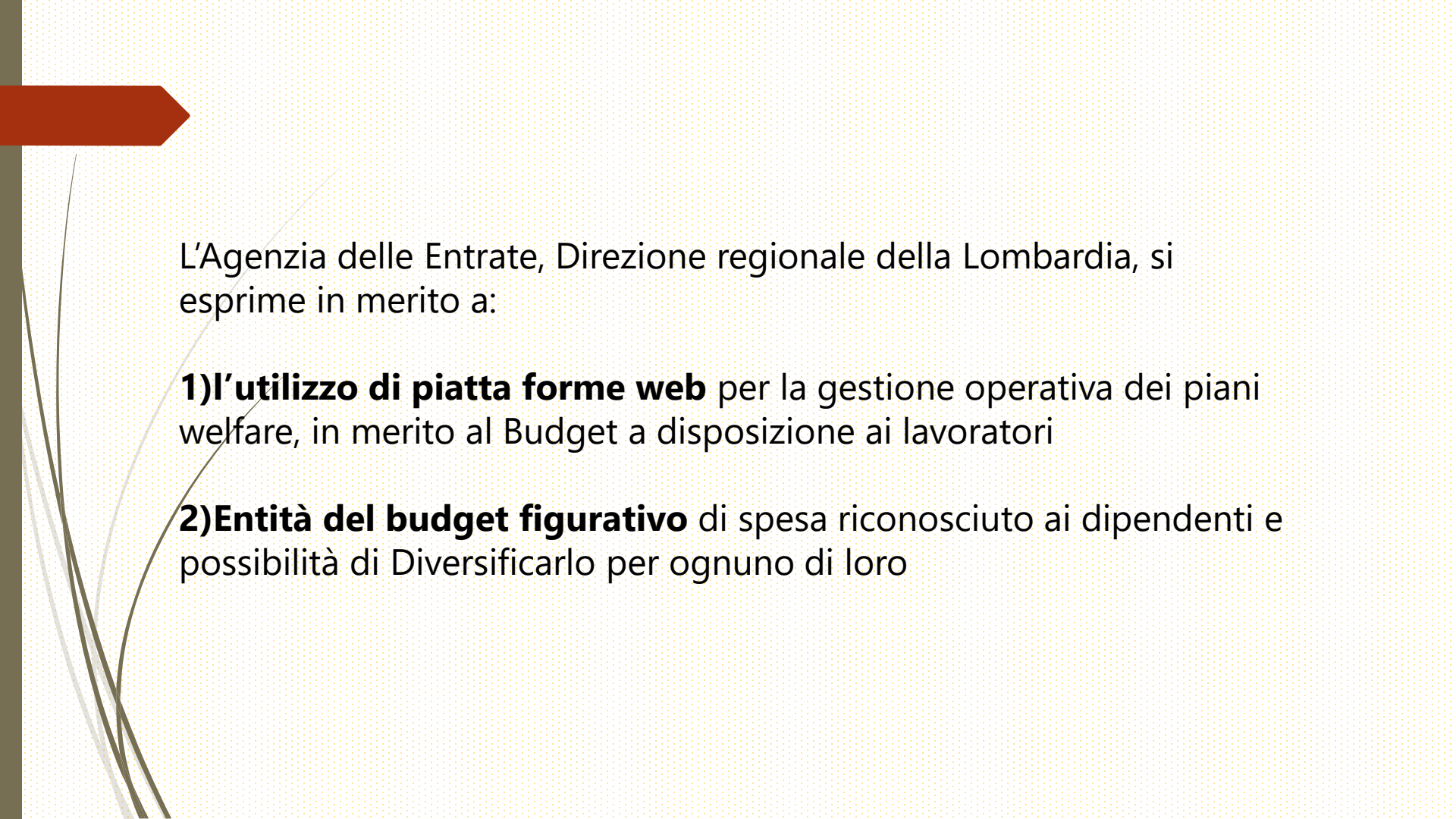


# I fringe benefit

Entro certi limiti, rientrano nel welfare aziendale anche i **fringe benefit**,

Ovvero beni e servizi (non denaro) concessi al dipendente, quali:


- ❖ buoni per la spesa al supermercato;
- ❖ buoni per l'acquisto del carburante;
- ❖ regali al lavoratore in occasione delle festività, es.cesto natalizio.



L'Agenzia delle Entrate, Direzione regionale della Lombardia, si esprime in merito a:

- 1) l'utilizzo di piattaforme web** per la gestione operativa dei piani welfare, in merito al Budget a disposizione ai lavoratori
- 2) Entità del budget figurativo** di spesa riconosciuto ai dipendenti e possibilità di Diversificarlo per ognuno di loro





l'Agenzia ha precisato che, al fine di rendere meno onerosa per le aziende la gestione di piani di welfare personalizzati e al fine di facilitare i dipendenti nell'utilizzo dei beni, servizi e prestazioni contenute nel piano in base al budget assegnato, predisposto nel rispetto della relativa normativa ,**si possono utilizzare piattaforme web attraverso le quali i dipendenti, con apposita password, possono spendere il budget assegnato scegliendo tra i benefit inseriti nella piattaforma stessa che soddisfano le proprie esigenze e quelle dei propri familiari, raggiungendo così l'obiettivo del piano di welfare.**



## FRINGE BENEFIT

PER L'ANNO 2022 I FRINGE BENEFIT POSSONO ESSERE DATI  
SOTTOFORMA DI :

VOUCHER, BUONI  
RIMBORSI DI SPESE ENERGETICHE (UTENZE GAS, ENEL)

WELFARE FISM  
EMILIA ROMAGNA –PIEMONTE  
2022

100 €  
Fondo sanitario  
MBA

100€  
Piattaforma  
Web  
HI Welfare

JANUA  
BROKER