

Art 8 ter WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE

Viene prevista la messa a disposizione di strumenti di welfare aziendale del valore di :

- 80,00 € per operai, impiegati, quadri (10,00 € mensili) ;
- 64,00 € per apprendisti professionalizzanti (8,00 € mensili).

Per i lavoratori a tempo parziale il cui orario di lavoro concordato è pari o inferiore al 50% del normale orario di lavoro nel mese di maturazione il valore spettante è convenzionalmente il seguente :

- 40,00 € per operai, impiegati, quadri (5€ mensili)
- 32,00 € per apprendisti professionalizzanti (4 € mensili).

Per i lavoratori il cui orario di lavoro a part time concordato è nel mese di maturazione superiore al 50% spettano i valori di cui al comma 1 che precede.

Per i lavoratori assunti con contratto intermittente la quota sarà dovuta per intero o al 50% sulla base dell'orario di lavoro in ragione della prestazione effettivamente svolta in ciascun mese del periodo di riferimento, utilizzando il medesimo criterio del part time di cui sopra.

Hanno diritto agli strumenti di welfare aziendale i lavoratori in forza al 1.7.2020 in proporzione all'attività effettivamente svolta nel periodo di riferimento di otto mesi dall'1.7.2020 e fino al 28.2.2021.

Ai fini della maturazione della quota mensile spettante rileva il superamento della metà del giorni lavorabili in ciascun mese del periodo.

Una giornata s'intende lavorata anche in presenza di una sola ora di effettivo lavoro nel giorno considerato. Si considerano come lavorate le giornate di assenza per congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria per maternità), quelle per infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda, quelle per esercizio di permessi retribuiti per assemblee e per l'esercizio di cariche sindacali.

L'assegnazione avverrà entro la fine di Marzo 2021 e spetterà in base al maturato anche caso di cessazione anticipata del rapporto.

Gli importi di welfare aziendale qui stabiliti sono comprensivi altresì di ogni loro incidenza sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale e contrattuale e non costituiscono base di computo del trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti ne escludono espressamente l'incidenza ai sensi dell'art. 2.120 del codice civile.

Sono privilegiate le soluzioni welfare di cui all'art.51 del TUIR (DPR N.917/1986 e s.m.i) comma 3 del medesimo articolo.

Su richiesta del lavoratore l'impresa potrà altresì destinare l'intero valore spettante alla previdenza complementare, laddove il lavoratore richiedente sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare. In tal caso il valore spettante sarà assoggettato alla contribuzione previdenziale di legge, l'erogazione si configura come contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro e sarà data indicazione del conferimento nelle paghe di Febbraio 2021.

L'impresa accompagnerà la consegna del cedolino di dicembre 2020 con un'informativa al lavoratore in merito alla possibilità di scegliere quale soluzione welfare sia preferita all'interno del piano proposto che il lavoratore deve restituire entro il 31 Gennaio 2021.

Laddove il lavoratore richiedesse di ricevere l'equivalente valore del piano di welfare aziendale spettante in retribuzione o non restituisse alcuna scelta in merito al piano proposto entro il termine fissato, il valore spettante di cui al comma 1 o al comma 2 del presente articolo sarà assoggettato a normale contribuzione (carico datore e dipendente) e a imposizione fiscale.