

## *Ricorso al welfare rafforzato e flessibile accanto alla retribuzione*

Con il rinnovo del Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, sottoscritto il 9 marzo 2022 tra Assoced, Lait e Ugl Terziario, orientato alla valorizzazione della componente retributiva dei lavoratori e alla creazione e lo sviluppo di nuova occupazione, viene rafforzato anche il ricorso al welfare. Infatti, tra gli strumenti a disposizione di aziende e lavoratori, al fine di traguardare gli obiettivi delineati dal contratto, spicca il rafforzamento del welfare di tipo contrattuale, il quale, dopo il debutto all'interno del rinnovo contrattuale del 2018, ha conosciuto una diffusione sempre maggiore nel panorama della contrattazione nazionale. Tale strumento viene quindi ad affiancarsi alla retribuzione mensile del lavoratore, caratterizzata da un aumento medio annuo di circa 563,36 per il terzo livello super.

Grazie all'innovativo accordo di rinnovo, le aziende riconosceranno a tutti i lavoratori dipendenti un piano di welfare sotto forma di flexible benefit del valore complessivo di 150 euro per gli anni 2022, 2023 e 2024, aggiuntivi a quanto eventualmente già erogato dall'azienda sia a titolo individuale che collettivo.

Il flexible benefit dovrà essere riconosciuto entro il mese di settembre di ogni anno in funzione della regolamentazione che le singole aziende vorranno adottare. Hanno diritto a ricevere il piano di welfare tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno oppure successivamente assunti entro il 31 agosto.

Quali sono i benefit fruibili? La scelta è ampia e può comprendere beni e servizi in natura, educazione, cultura, istruzione, culto, ricreazione e svago, assistenza sociale e sanitaria. Gli importi sono comprensivi di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Chi può beneficiare dei benefit? Potranno beneficiare tutti i lavoratori assunti a tempo indetermina-

to che abbiamo superato il periodo di prova oppure i lavoratori con contratto a termine che abbiano maturato al meno tre mesi di anzianità di servizio, anche non consecutiva, nel corso di ogni anno. I valori erogati in welfare valgono anche per i part-time e non sono riproporzionabili. Non possono beneficiare dei benefit i lavoratori in aspettativa non retribuita o indennizzata nel periodo incluso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno.

Chi decide i benefit da erogare? Le aziende dovranno effettuare un confronto con le rappresentanze sindacali aziendali per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione aziendale e del rapporto col territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare. «Un'adeguata politica di welfare si deve basare su due fondamentali aspetti: la conoscenza dei lavoratori e dei loro bisogni da parte del datore di lavoro e una corretta comunicazione tra questi e i propri dipendenti», afferma Giancarlo Badalin, segretario generale di Assoced, «significa che se un dipendente non ha famiglia, sarà ben inutile mettere nel suo paniere di benefit dei rimborsi per le spese di studio dei figli, che non ha. Allo stesso modo sarà inutile mettere a disposizione dei propri dipendenti un budget per svago e viaggi se sappiamo già che non ne usufruiranno. Insomma, si tratta di buon senso. Il datore di lavoro deve condurre un'accurata indagine all'interno della sua azienda e mettere a disposizione una lista di benefit tra quelli più graditi e utili ai dipendenti».

—© Riproduzione riservata—■



Peso:26%