

Welfare Contrattuale (art. 239 del CCNL) per i dipendenti degli Amministratori Condominiali

OBBLIGO CONTRATTUALE

OPPORTUNITÀ GESTIONALE

di Alice Fioranzato *

AMMINISTRATORE DI CONDOMINIO CON DIPENDENTI

Ricordiamo che il CCNL "Amministratori di Condominio" ANACI/SACI del 16 luglio 2022 prevede il riconoscimento obbligatorio ai Dipendenti del **Welfare Contrattuale, di € 600/anno** (€ 600 per il 2022; € 600 per il 2023 e così via).

Che cos'è il Welfare?

Semplice, un modo per premiare il dipendente, senza aggravio di tasse e contributi. In pratica, il beneficio che riceve il Lavoratore è pari al costo sostenuto dall'Amministratore.

Interessante?

Sì, certo.

Il CCNL Amministratori (art. 239) prevede l'obbligatorietà dei predetti € 600/anno, che potranno anche essere incrementati dall'Amministratore, per esempio, in modo variabile e condizionato alla presenza al lavoro o al raggiungimento di determinati obiettivi di Studio.

Welfare: vediamo in pratica in cosa consiste.

Il Welfare NON è "retribuzione" da inserire in busta paga (quindi non incrementa gli imponibili del Lavoratore), ma un "credito" che il Lavoratore potrà utilizzare in beni e servizi, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Alcuni dei modi più utilizzati per il Lavoratore e/o Familiari a carico sono:

- Rimborso Asilo Nido o spese di iscrizione e frequenza Scuola materna, elementare, media e superiore o Università;

NOTIZIE DAL SACI

SINDACATO AMMINISTRATORI CONDOMINIALI IMMOBILIARI

- Rimborso libri di testo;
- Rimborso Buoni pasto o mensa scolastica;
- Rimborso costo Case di riposo, Costo badante ed altre assistenze;
- Rimborso di Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale del dipendente e dei familiari a carico; Visite mediche specialistiche ed assistenza sanitaria integrativa;
- Rimborso per palestre ed altre attività ricreative e viaggi;
- Incremento della Previdenza Complementare scelta dal Lavoratore, fatto utile e molto conveniente dato che origina al Lavoratore anche un credito d'imposta;
- Acquisto di Beni in natura (questa spesa però non può superare, per legge, € 258/anno*), come Buoni spesa, Buoni carburante, Ricariche telefoniche ed altre.

*** per il solo anno 2023, il limite di utilizzo è esteso fino ad € 3.000/anno per i Lavoratori con figli a carico che ne facciano apposita richiesta**

Il CCNL di Categoria prevede l'obbligatorietà del Welfare Contrattuale, ma il modo effettivo di riconoscimento dovrà essere concordato presso lo Studio, con i Lavoratori, meglio se tramite Accordo Sindacale.

Per comodità, si sintetizzano alcune soluzioni applicative:

Soluzione 1. (la più usata): aderire ad una Piattaforma di gestione Welfare. In tal modo, l'Amministratore "si limita" a versare il credito Welfare nella piattaforma scelta ed il Lavoratore, successivamente ed in completa autonomia, lo utilizzerà per le spese di cui sopra e le altre previste dalla normativa, già inserite nella Piattaforma. Questa ipotesi prevede modesti costi di gestione a carico dello Studio (deducibili), che variano a seconda della Piattaforma scelta ma con totale esonero di responsabilità dell'Amministratore.

Soluzione 2. (interessante, in presenza di omogeneità di richieste da parte dei Lavoratori)

L'Amministratore potrà attivare delle convenzioni per i Lavoratori di Assistenza Sanitaria Integrativa o Assicurazione Vita o simili. In tal modo, i Lavoratori potranno utilizzare direttamente tutte le prestazioni comprese nel "pacchetto" scelto.

Soluzione 3.: gestire in **autonomia** il Welfare Contrattuale (sconsigliato)

In questa ipotesi, l'Amministratore dovrà rimborsare al Lavoratore le spese di Welfare previste dalla normativa, fino a concorrenza di € 600, avendo però cura di richiedere, esaminare e conservare tutta la documentazione fiscale afferente, in modo che sia interamente deducibile il Welfare e che non diventi

NOTIZIE DAL SACI

SINDACATO AMMINISTRATORI CONDOMINIALI IMMOBILIARI

“retribuzione in natura”, con i conseguenti aggravii di costo in termini di contributi e tasse. Questa ipotesi, soprattutto nelle piccole realtà, è sconsigliata in quanto la responsabilità, in caso di verifiche ispettive, ricade interamente sul Datore di lavoro.

Soluzione 4.: proposta alternativa

Solo in caso di interesse da parte di tutti i Vostri Dipendenti, e con piccolo incremento della “dotazione” (previsione) contrattuale, sempre con Accordo Sindacale, sarà possibile introdurre il riconoscimento dei Buoni Pasto per almeno € 3 per ogni giorno effettivamente lavorato (*si potranno poi estendere fino ad € 8/giorno*). In questo caso, escludendo il mese di ferie estivo, la spesa annuale, per dipendente, si attesterebbe a circa € 650/anno, con beneficio per l'Amministratore di operare come incentivo alla presenza (per ogni mese integralmente lavorato, il Dipendente avrebbe un beneficio di circa € 60). L'utilizzo dei buoni pasto dovrà poi avvenire secondo le previsioni della normativa vigente.

Come vedete, vi sono molte possibilità di regolarizzare la gestione del Welfare ai rapporti di lavoro, applicando correttamente il CCNL e la Legge, evitando così contenziosi futuri, soddisfare i propri dipendenti e, al contempo, migliorare la loro efficienza e quindi la qualità dei servizi offerti dal Vostro Studio.

Per gli estesi riferimenti legali, vedasi il CCNL “Amministratori di Condominio”, che li richiama all'art. 239: www.enbif.it

Se siete interessati, contattate la Segreteria (Elisabetta Rossini) del SACI per porre quesiti o individuare particolari soluzioni: segreteria@ossaci.it



* Cisl Terziario - Enbif