



SEGRETERIE NAZIONALI

Sul Welfare Aziendale la via è tracciata: ora occorre affinare il sistema

Si è tenuto nella giornata di ieri l'incontro tra la Holding del Gruppo FS e le OO.SS. Nazionali, per dare seguito a quanto previsto dal contratto collettivo aziendale del 22 marzo 2022 in materia di Welfare.

L'azienda ha illustrato, in apertura, lo stato dell'arte dei servizi utilizzati dai dipendenti, fornendo alcuni dati a consuntivo. Considerando che, per il 2022, sono stati circa 40 mila i dipendenti che hanno usufruito delle prestazioni di cui alla piattaforma welfare (per un totale spesa aziendale di circa 8 milioni di euro), abbiamo potuto constatare come vi sia un riscontro importante e positivo da parte dei lavoratori per l'accordo fatto nel 2021 con l'allargamento della possibilità di spesa a tutte le misure di welfare presenti in piattaforma. I dati forniti dimostrano inoltre come l'interesse per le misure di welfare sia in netta crescita.

Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, l'azienda ci ha rappresentato come, dato l'importo contrattuale a carico dell'azienda aumentato da 100 a 300 euro a partire da gennaio 2023 in applicazione dell'accordo del 22 marzo 2022, sia stata indetta apposita gara per individuare il nuovo fornitore delle prestazioni. Gara che si è basata sull'ottimizzazione delle prestazioni più utilizzate dai dipendenti. Allo stato odierno (in aggiudicazione provvisoria), l'azienda sta verificando i requisiti minimi dell'aggiudicataria. Ci ha, altresì, informato come entro il mese di ottobre saranno definiti gli aspetti di dettaglio. Una delle novità introdotte riguarda l'estensione, di base, ai familiari senza dover acquistare pacchetti aggiuntivi.

Non avendo partecipato alla definizione del nomenclatore delle prestazioni ci siamo tuttavia riservati una valutazione complessiva e una specifica informativa ai lavoratori quando avremo a disposizione la documentazione integrale e completa.

Anche in merito alla previdenza complementare i dati mostrano come vi sia una sempre maggiore attenzione e scelta dei dipendenti al versamento di quote al fondo Eurofer.

Infine, un passaggio è stato fatto anche in merito all'adeguamento del limite della soglia fiscale esente tassazione, per come previsto dal decreto aiuti bis per il solo anno 2022. Passando detto limite da 258,23 a 600,00 euro, la piattaforma verrà adeguata alla normativa vigente entro fine ottobre, portando il massimale disponibile da 50 a 400 euro. A tal proposito l'azienda, su richiesta sindacale, ha anticipato che i crediti residui, utilizzabili entro il 20 dicembre 2022, potranno anche essere spesi per il pagamento delle utenze domestiche, purchè l'intestatario della bolletta sia il dipendente (e non un familiare). Ha inoltre informato che, per i dipendenti in possesso di "CLC Convivente", la piattaforma non tiene conto degli ulteriori 200 euro di valore

di tale CLC. Di conseguenza, il calcolo del non superamento della soglia dei 600 euro per chi volesse l'intero importo esente tassazione, sarà a cura del dipendente.

Come sindacato abbiamo apprezzato l'impatto concreto delle misure di welfare ed abbiamo pertanto chiesto all'azienda un maggiore coinvolgimento nei processi decisionali al fine di proseguire nel percorso avviato, valutando l'introduzione di ulteriori misure che possano andare a favore dei dipendenti per limitare gli effetti negativi dovuti all'aumento dell'inflazione.

Altra questione da noi sottolineata ha riguardato la necessità di procedere celermente alla costituzione dell'osservatorio welfare, per come previsto dal contratto sottoscritto pochi mesi addietro, sia quale sede di monitoraggio permanente sia per sviluppare congiuntamente proposte a favore dei lavoratori sul tema.

A margine, su nostra richiesta di avere informazioni rispetto alle ultime evoluzioni legislative in tema di Smart Working, l'azienda ha confermato che, a seguito della pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale, inoltrerà comunicazione ufficiale con le modalità già attuate in passato. Dal canto nostro abbiamo chiesto, vista l'ulteriore proroga, di aprire un ragionamento per rivedere l'accordo in vigore sia per il numero minimo di giornate previste che per la sua applicazione, per specifiche attività, così da renderle fruibili per tutte le società del Gruppo.

Roma 21.09.2022

Le Segreterie Nazionali