SALVATORE CICALA, GIANLUCA BERTAGNA E CONSUELO ZIGGIOTTO

IL WELFARE INTEGRATIVO NEGLI ENTI LOCALI

Dalla teoria alle soluzioni pratiche

Terza edizione aggiornata

publika

IL WELFARE INTEGRATIVO NEGLI ENTI LOCALI

Dalla teoria alle soluzioni pratiche

Terza edizione aggiornata

Salvatore Cicala, Gianluca Bertagna e Consuelo Ziggiotto

publika

Il welfare integrativo negli enti locali

Di Salvatore Cicala, Gianluca Bertagna e Consuelo Ziggiotto

© 2025 Publika S.r.l.
Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana (MN)
info@publika.it
www.publika.it
I diritti di riproduzione, traduzione, memorizzazione e adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo (analogico e/o digitale) sono riservati in tutti i paesi.
Copertina: elaborazione su immagine da Freepik.com

III edizione

Finito di stampare nel mese di marzo 2025. Edizione digitale

9 788831 265324

Ai nostri figli

Elena

Lorenzo, Matteo e Paolo

Asia e Giona

Sommario

Premessa 7
Introduzione 9
Capitolo I – Le politiche di welfare integrativo nella P.A. 11
1.1. Il concetto di welfare integrativo 11
1.2. La situazione nel settore pubblico 12
1.3. La spinta con la contrattazione nazionale del triennio 2019/2021 16
1.4. Nuovo impulso con la contrattazione nazionale del triennio 2022/2024 17
CAPITOLO II – Il welfare integrativo della disciplina contrattuale degli enti locali 19
2.1. Il personale del comparto 19
2.2. La dirigenza 23
2.3. I segretari comunali e provinciali 25
CAPITOLO III – Modalità di finanziamento, limiti di spesa e aspetti fiscali 27
3.1. Fonti di finanziamento per il personale del comparto 27
3.2. Fonti di finanziamento per i dirigenti 33
3.3. Fonti di finanziamento per i segretari comunali e provinciali 35
3.4. L'impatto sulle spese di personale 35
3.5. L'impatto sul rispetto del limite del trattamento accessorio 36
3.6. Aspetti fiscali 41
CAPITOLO IV – Le altre forme di welfare integrativo 45
4.1. La previdenza integrativa e il Fondo Perseo Sirio 45
4.2. Le prestazioni sociali e creditizie fornite dalla gestione credito e welfare dell'INPS. 50
CAPITOLO V – Strumenti operativi 53
5.1. Come costruire un piano welfare integrativo 53
5.2. La modulistica per l'attivazione del welfare integrativo 55
5.3. La modulistica per previdenza integrativa 69
5.4. I pareri inediti della FP, ARAN e RGS 72

Premessa

È passato poco più di un anno da quando è stata pubblicata la prima edizione di questo studio.
Il progetto, passando dal fornire un quadro delle diverse regole che disciplinano l'istituto alle soluzioni pratiche, ha avuto il pregio di essere stato il "primo" nel suo genere per gli enti locali.
Sin da subito siamo stati consapevoli che l'opera avrebbe chiesto un aggiornamento che seguisse i mutamenti dello scenario di partenza, vuoi per la presenza di alcune zone d'ombra ancora da chiarire, che l'opera dovesse aggiornata al mutamento dello scenario di partenza.
In questo lasso di tempo la materia si è arricchita di nuove argomentazioni e interventi chiarificatori.
Sul versante della disciplina contrattuale, ad esempio, il nuovo CCNL dell'Area delle Funzioni Locali relativo alla tornata contrattuale 2019-2021, sottoscritto del 16 luglio 2024, ha riscritto le regole, seppur lasciandone invariate le modalità di finanziamento, per l'attivazione delle politiche di welfare a favore dei dirigenti degli enti.
Non solo, il predetto CCNL del 16 luglio 2024 è intervento "sdoganando" (parzialmente) la possibilità di promuovere politiche di welfare integrativo anche a favore dei segretari comunali e provinciali.
Dal canto suo l'ARAN ha fornito ulteriori chiarimenti sulla corretta applicazione delle norme contrattuali che regolano l'istituto, alcuni dei quali inediti, riportati nelle ultime pagine di questo volume.
La novità di maggiore rilievo, in grado seriamente di incidere sulle sorti della diffusione dell'istituto negli enti locali, è stato l'intervento della Sezione Autonomie della Corte dei Conti che ha ritenuto – in contrasto con quanto affermato dalla Ragioneria Generale dello Stato – che le risorse finanziarie destinate ai piani di welfare integrativo sono escluse dal limite del trattamento accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017. Ciò ha però avuto vita breve; infatti dal 1° gennaio 2025, con la Legge di Bilancio per l'anno 2025, viene sancito che le risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo soggiacciono al limite del trattamento economici accessorio.
Sul versante fiscale l'Agenzia delle Entrate è intervenuta fornendo delle precisazioni in ordine all'utilizzo dei *fringe benefit* quale strumento possibile per gli enti locali nel promuovere l'istituto.

Introduzione

Il pubblico impiego si affaccia finalmente ad un'era nuova, quella del welfare integrativo, la cui alba risale a dire il vero a qualche lustro fa ma che solo negli anni più recenti si è fatta più luminosa.
Si è trattato, si tratta e si tratterà di una vera e propria evoluzione culturale alla quale devono partecipare attivamente i lavoratori e i datori di lavoro, questi ultimi scelti come veicolo dal legislatore per l'attivazione di queste opportunità che diventano reali solo se esercitate dai dipendenti a condizione di una diffusa informazione e condivisione delle possibilità alle quali gli stessi possono accedere.
Tutte le politiche di welfare integrativo si muovono nell'ottica di realizzare l'obiettivo di aiutare il lavoratore, o anche solo il cittadino se attivate al di fuori del contesto lavorativo, con strumenti a sostegno del reddito che non si misurano in denaro, ma si misurano in benefici e/o servizi ai quali il lavoratore, qui di nostro interesse, può accedere.
Gli spazi economici che si sono aperti nell'ultima tornata contrattuale del Comparto delle Funzioni Locali (CCNL del 16 novembre 2022) impongono rinnovata attenzione a questo tema che deve passare attraverso la comprensione dei meccanismi di risparmio per i dipendenti che realizzano un aumento della loro capacità di spesa, derivante da servizi gratuiti ai quali possono accedere o da rimborsi su spese vive sostenute dagli stessi, con formule diverse che mirano a realizzare detto beneficio.
Gli ambiti di azione delle politiche di welfare si muovono anche sul piano della contrattazione collettiva nazionale. Molti sono i contratti collettivi di stampo privatistico che hanno previsto un obbligo in capo al datore di lavoro di versare per ogni lavoratore a cui è applicato il contratto collettivo un importo fisso annuo a fronte di un piano sanitario assistenziale integrativo. Quando le scelte si muovono sul piano della contrattazione nazionale, basandosi sulla co-partecipazione economica tra lavoratori ed Enti, è del tutto evidente che l'ampio potere contrattuale garantisce un interlocutore che riesce ad offrire un'assistenza sanitaria integrativa di largo respiro che significa consistenti risparmi per i lavoratori dipendenti.
La contrattazione collettiva pubblica non è arrivata alle formule ampiamente diffuse nella contrattazione collettiva privata, ma si muove certamente in una direzione che concede uno spazio nuovo a questi strumenti, che di fatto sostituiscono compensi in denaro con servizi.
I benefici sono di natura fiscale e contributiva, sia per il datore di lavoro che per il dipendente e l'intento è quello di fare chiarezza sia sulle possibilità che sui benefici.
Il welfare non va visto in un'ottica puramente assistenziale o mutualistica, va concepito come un contributo al benessere organizzativo (*wellbeing*), ovvero al miglioramento della percezione che i dipendenti hanno dell'esperienza di lavorare in una specifica organizzazione, ente o struttura, rendendola maggiormente attrattiva dai talenti di cui anche la Pubblica Amministrazione ha bisogno.
È in questa ottica che il welfare integrativo riveste un ruolo cruciale nelle strategie vincenti per motivare il personale dipendente.