

## Art. 17. - Welfare.

~~Entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.~~

**A decorrere dall'anno 2026 il valore degli strumenti di welfare e pari a 250 euro.**

**Entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di 250 euro, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.**

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

**Alle medesime condizioni di cui al comma precedente gli strumenti di welfare sono riconosciuti anche ai lavoratori in somministrazione.**

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il 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 privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Cometa ~~o al Fondo mètaSalute~~, secondo regole e modalità previste ~~dal medesimo Fondo dai medesimi Fondi~~, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda per ciascun anno non può superare i ~~200~~ **250** euro.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ~~ed~~, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

## DICHIARAZIONI A VERBALE DEL 29 SETTEMBRE 2017

Le Parti precisano che le date del 1° giugno di cui al primo comma della presente disciplina devono intendersi come il termine entro il quale l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare.

Le Parti precisano altresì che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

## NORMA TRANSITORIA

Per il solo anno 2026 l'importo annuale, pari a 250 euro, sarà messo a disposizione entro il mese di febbraio.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° febbraio 2026 o successivamente assunti entro il 31 dicembre dello stesso anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso dell'anno 2026 (1° gennaio - 31 dicembre).

Alle medesime condizioni di cui al comma precedente gli strumenti di welfare sono riconosciuti anche ai lavoratori in somministrazione.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° febbraio - 31 dicembre 2026.