

IL FINANZIAMENTO DEL WELFARE INTEGRATIVO

Di Arturo Bianco

Gli aumenti del fondo per la contrattazione decentrata che vengono destinati al finanziamento del welfare integrativo vanno in deroga al tetto del salario accessorio. E' questo il principio dettato dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 17/2024 che risolve così i contrasti emersi tra le sezioni regionali di controllo della magistratura contabile e con la Ragioneria Generale dello Stato.

Viene dettato il seguente principio di diritto: “le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo di cui all’articolo 82 del CCNL, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, non sono da assoggettarsi al limite di cui all’articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 ma sono soggette, esclusivamente, alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall’articolo 82 del contratto nazionale di lavoro Funzioni Locali”.

L’effetto di questa pronuncia è quella di stimolare le amministrazioni alla implementazione delle risorse per il finanziamento del welfare integrativo, che verosimilmente decollerà in molte amministrazioni, aprendo la possibilità di fornire un arco di opportunità aggiuntive per il personale e, quindi, cominciando a rendere in concreto “più attrattivo” il lavoro subordinato nell’ente locale.

LE INDICAZIONI DELLA SEZIONE AUTONOMIE

La deliberazione, che è stata richiesta dalla sezione regionale di controllo della magistratura contabile del Veneto, ricorda che per “la Sezione regionale di controllo per la Liguria, con un recente parere (del. n. 27/2024), in linea con l’orientamento MEF-RGS, n. 228052 del 18 settembre 2023 .. la tipologia di finanziamento del welfare della quota parte del fondo, richiede, comunque, l’osservanza del limite di finanza pubblica posto dall’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, facendo applicazione dei criteri di interpretazione sia letterale che logico-sistematico .. gli enti non possono incrementare il fondo con risorse di bilancio, se non nel rispetto del tetto alla spesa del salario accessorio”.

Viene altresì ricordato che “la Sezione delle autonomie, in ordine al rapporto tra disciplina vincolistica contabile da un lato e misure di natura assistenziale a carico degli enti territoriali dall’altro, con del. n. 22/SEZAUT/2015, ha stabilito che le conseguenze applicative possono essere ben diverse «se il focus è posto sulla prestazione percepita (più o meno omnicomprensiva di diverse voci), piuttosto che sulla spesa sostenuta dall’ente, considerando che gli oneri previdenziali costituiscono parte integrante della spesa stessa». In particolare, con riferimento all’obiettivo di riduzione della spesa da parte dell’Ente locale, ex art. 1, comma 557 della l. n. 296/2006 cit., la Sezione ha sottolineato che anche le linee guida adottate dalla Sezione delle autonomie in applicazione del disposto di cui all’art. 1, commi 166 e seguenti della legge n. 266/2005 includono espressamente i trattamenti derivanti da previdenza complementare (...) nell’aggregato da calcolare ai fini del previsto contenimento, così come, sono compresi nell’aggregato gli oneri previdenziali in generale (cfr. deliberazione n. 13/SEZAUT/2015)». Ne consegue che le somme accantonate a titolo di previdenza complementare debbono essere incluse nella spesa del personale oggetto di contenimento ai sensi dell’art. 1, co. 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, mentre vanno escluse dal calcolo del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti. Con riferimento alle somme di cui all’art. 208 del d.lgs. n. 285/1992 si è, inoltre, precisato che la spesa per la previdenza integrativa di cui all’art. 208 non è una componente del trattamento economico, né fondamentale né accessorio e, come tale, non rientra nell’ambito di operatività del vincolo

medesimo, avente ad oggetto esclusivamente l'ammontare complessivo del trattamento accessorio. Ciò in quanto le risorse impiegate per la realizzazione della finalità previdenziale di cui all'art. 208 del CdS., pur rientrando nella spesa per il personale, non hanno natura retributiva, bensì contributivo-previdenziale”.

Si deve ritenere che “l'opzione organizzativa adottata dalle amministrazioni .. di destinare quota parte del Fondo risorse decentrate al sostentamento degli oneri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, rappresenta una precisa scelta discrezionale concessa alle stesse dalla contrattazione nazionale.. Risorse finanziarie che, comunque, saranno assoggettate – in coerenza con i principi di prudenza e di proporzionalità che devono orientare l'azione amministrativa - al limite della capacità finanziaria degli enti e alle regole disciplinanti il processo negoziale della contrattazione integrativa con i suoi consequenziali controlli da parte dei revisori in ordine alla sostenibilità finanziaria e al contenimento della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, co. 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296”.

IL DETTATO CONTRATTUALE

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 82, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, per il quale “Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'articolo 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018” (nda i risparmi derivanti dalla attuazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del d.l. n. 98/2011).

Dal canto suo, per i dirigenti, l'articolo 26 del CCNL 16 luglio 2024 ha stabilito che “gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui agli articoli 57 e 91 del CCNL del 17.12.2020 (nda fondo dei dirigenti e dei dirigenti non medici della sanità), rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 57, comma 3, primo periodo e 91 comma 11 del CCNL 17 dicembre 2020” (nda la destinazione di almeno il 15% del fondo al finanziamento della indennità di risultato).

LE INDICAZIONI OPERATIVE

A questo punto si possono considerare risolti i dubbi sulla possibilità di finanziare, in deroga al tetto del salario accessorio del 2016, il welfare integrativo con risorse tratte dal fondo per la contrattazione decentrata. Il che dovrebbe determinare un forte stimolo alla destinazione di risorse aggiuntive a questa finalità, che quindi dovrebbe concretamente “decollare” in molte amministrazioni locali e regionali.

Sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16 novembre 2022 e del CCNL dei dirigenti e dei segretari del 16 luglio 2024, la utilizzazione del welfare integrativo è oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Per questi contratti gli istituti attraverso cui concretizzare il welfare integrativo sono, con una elencazione meramente esemplificativa e non esaustiva, i seguenti: iniziative di sostegno al reddito della famiglia (quali sussidi e rimborsi per il contratto dei dirigenti); supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative

e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili (nonché per il contratto del personale anche anticipazioni e sovvenzioni); polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale. Il contratto dei dirigenti aggiunge anche “altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente”. Quindi, come si vede uno spettro molto ampio di finalità che possono essere attivate.

Il contratto dei dirigenti detta un limite alle risorse che possono essere trasferite dal fondo per la contrattazione decentrata al finanziamento del welfare: per i dirigenti delle funzioni locali e regionali, la soglia massima è fissata nel 2,5% della sua consistenza. Un tetto non è fissato, almeno per ora, dal contratto dei dipendenti.

Si deve infine sottolineare che, espressamente, viene prevista la possibilità di dare corso alla gestione in forma associata del welfare, una opportunità assai importante e con la quale si possono conseguire risultati positivi, a partire dalle cd economie di scala.