

Regolamento Piano Welfare 2024

Dicembre 2024

1. PREMESSE

Con il presente accordo la direzione aziendale intende dare continuità alle iniziative intraprese nel 2018 e 2022, che hanno portato a definire un piano di welfare finalizzato a favorire un ambiente di lavoro più sereno con un impatto positivo su efficienza, motivazione e produttività.

I risultati raggiunti negli ultimi due anni evidenziano un consolidamento del trend di crescita degli indicatori economici societari, dando così modo al management di delineare nuove strategie di sviluppo, cercando sempre più di valorizzare il capitale umano, sia pure con una necessaria e costante attenzione all'andamento della gestione caratteristica.

Alla luce di quanto sopra, la direzione aziendale ha deciso di mantenere attivo per il triennio 2025/2027 un piano di welfare aziendale rivolto ai propri lavoratori, gestito tramite un'apposita piattaforma.

2. BENEFICIARI DEL PIANO DI WELFARE

L'iniziativa riguarda il personale che risulti in forza alla data del raggiungimento dell'obiettivo di riferimento di seguito meglio descritto.

Partecipano al premio tutti i lavoratori con qualifica di impiegati e apprendisti.

3. CALCOLO DEL PREMIO, INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICATORI E MODALITA' APPLICATIVE

3.1 Il premio welfare per il triennio 2025/2027 verrà erogato al raggiungimento dei parametri annui di seguito definiti, considerando i risultati dell'anno fiscale della Società.

Valore EBIT ⁽¹⁾ Ante-welfare	Importi welfare erogabili nel triennio 2025-2027	
	Impiegati	Apprendisti
≥ € 360.000	€ 3.000	€ 2.400
≥ € 280.000 < € 360.000	€ 2.000	€ 1.600
≥ € 220.000 < € 280.000	€ 1.500	€ 1.200
≥ € 180.000 < € 220.000	€ 1.000	€ 800
< € 180.000	-	-

⁽¹⁾Il valore di EBIT (Risultato operativo prima della detrazione di eventuali oneri finanziari e fiscali) è da intendersi calcolato al netto dell'importo welfare.

3.2 Il premio welfare dovrà essere di regola utilizzato entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui viene determinato. A titolo esemplificativo, il premio welfare determinato sulla base dei risultati societari nell'esercizio 2024 dovrà essere utilizzato entro il 31/12/2025.

3.3 Il premio matura per dodicesimi ed in proporzione all'orario di lavoro.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del calcolo del risultato annuale (dicembre di ogni anno), il premio Welfare non sarà erogato, nemmeno pro-rata.

Entro la terza settimana di dicembre di ogni anno, la direzione aziendale comunicherà ai lavoratori se l'obiettivo prefissato nel presente regolamento, per il periodo rilevante ai fini del calcolo, è stato raggiunto.

3.4 Il Premio Welfare non concorrerà, vista l'eccezionalità dell'erogazione, a costituire base di calcolo del trattamento di fine rapporto nonché di ogni altro istituto diretto e/o indiretto previsto dalla contrattazione collettiva, di qualsiasi livello, applicata in azienda.

4. CREDITO WELFARE

Il piano di welfare è rivolto al personale in forza all'azienda come precedentemente identificato, ed è fruibile mediante un “CREDITO WELFARE” per un importo massimo corrispondente a quanto specificato al punto 3.1 che consente al dipendente di scegliere a suo piacimento una combinazione di beni, servizi e di utilità sociali di cui agli Artt. 51 ed art.100 del TUIR.

La disponibilità del credito welfare sarà attiva dalla sottoscrizione del presente regolamento ed è usufruibile tramite un'apposita piattaforma informatica, a cui ogni avente diritto potrà accedere attraverso credenziali personali.

A discrezione della Società, il credito welfare non utilizzato entro la scadenza di cui all'art. 3.2 del presente regolamento, potrà essere trasferito all'annualità successiva senza alcuna decurtazione. Tale procedura sarà applicata alle annualità incluse nel periodo di validità del presente regolamento. L'eventuale parte non utilizzata a scadenza del periodo di validità del presente regolamento non potrà essere monetizzata. Inoltre, il credito che verrà accertato a fine del 2027 dovrà essere interamente utilizzato entro il 2028 e l'eventuale residuo decadrà al 31.12.28.

5. VALIDITA' DEL PIANO DI WELFARE

Il presente regolamento ha validità per il triennio 2025/2027 e non costituisce una prassi o un uso rinnovabile automaticamente.

6. MODALITA' DI FRUIZIONE

L'utilizzo del Credito Welfare può avvenire con due modalità:

- acquisto diretto sulla piattaforma del Gestore (AREA BENEFIT);
- rimborso spese nei casi ammessi dalla legge (AREA RIMBORSUALE).

La scelta dei benefits nel limite dell'importo stabilito avverrà tramite il portale online dedicato, attraverso il quale il lavoratore gestirà le richieste e le pratiche di inoltro dei giustificativi di spesa da rimborsare.

7. GESTORE E SERVIZIO ASSISTENZA

Il Gestore per l'erogazione dei servizi welfare sarà selezionato dall'azienda, mediante un'attenta valutazione dei seguenti parametri: (i) economico finanziari (ii) idoneità professionale per i servizi offerti (iii) platea dei servizi ed operatori presenti in piattaforma (iii) sentimento del personale

beneficiario, mediante sondaggi interni. Il nominativo del Gestore selezionato per l'erogazione dei servizi welfare sarà comunicato ai beneficiari in concomitanza con la comunicazione dell'importo dell'obiettivo raggiunto. Resta inteso che il premio verrà erogato al solo raggiungimento degli obiettivi specificati nella tabella al precedente punto 3.1.

8. SERVIZI OFFERTI DAL PIANO E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Premesso che con il presente Regolamento la direzione aziendale ha informato i lavoratori circa l'intenzione di predisporre unilateralmente e volontariamente un premio di welfare aziendale, si precisa che, in accordo con i lavoratori, è stata individuata una serie di beni e servizi e di utilità sociali ex art.51 ed ex.art.100 del TUIR usufruibili su libera scelta del lavoratore.

Il Piano di Welfare è composto da diverse sezioni, tra le quali il lavoratore può distribuire a sua libera scelta e piacimento l'importo spettante nei seguenti ambiti:

- ***Educazione e istruzione per i familiari:*** il lavoratore potrà ottenere il rimborso delle spese di istruzione ed educazione sostenute per i propri familiari (spese per servizi di baby-sitting, asilo nido e scuola materna, rette scolastiche di ogni ordine e grado, mensa scolastica, servizi di pre-scuola e post scuola, gite e iniziative previste dall'offerta formativa scolastica, testi scolastici, ludoteche, centri estivi e invernali);
- ***Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti:*** permette al lavoratore di richiedere il rimborso delle spese sostenute per servizi di assistenza per i propri familiari anziani che abbiano compiuto i 75 anni di età o per i quali vi sia una certificazione medica di non autosufficienza;
- ***Buoni acquisto:*** il lavoratore potrà richiedere buoni acquisto (cartacei, online) da utilizzare negli esercizi convenzionati, entro il valore massimo stabilito dalla normativa vigente nell'anno di utilizzo del Premio Welfare;
- ***Cultura, intrattenimento e assistenza sociale:*** il lavoratore potrà scegliere, per sé stesso o per i propri familiari, abbonamenti a palestre, centri sportivi e centri benessere convenzionati, smart-box, viaggi, ingressi a cinema, teatri, concerti, eventi sportivi, corsi di formazione. Il Gestore fornirà i voucher per usufruire del servizio.
- ***Previdenza:*** il lavoratore potrà scegliere di destinare in parte o per interno il proprio credito welfare al fondo di previdenza complementare al quale è iscritto. nei limiti di deducibilità previsti dalla legge.

Nel caso di rimborsi, questi saranno accreditati nella busta paga del mese successivo a quello di validazione dei documenti inseriti, compatibilmente con i tempi di elaborazione dei cedolini paga.

Nel caso di mancato accoglimento della richiesta di rimborso sarà inviata da parte del Gestore una e-mail al lavoratore con le indicazioni per regolarizzare la documentazione e procedere, quindi, a un nuovo inserimento di richiesta di rimborso, ovvero con la motivazione per cui la spesa non può essere rimborsata.

Se il credito welfare è inferiore rispetto alla richiesta di rimborso o acquisto, verrà riconosciuto esclusivamente per la somma ancora disponibile.

La direzione attiverà un sistema di monitoraggio che consentirà di individuare ulteriori implementazioni esclusivamente a beneficio della fruibilità dei servizi destinati ai soggetti indicati nel punto 2 del presente Regolamento.

9. REGIME FISCALE E APPLICABILITÀ

Il presente Piano di Welfare è stato definito in modo tale da poter applicare il regime di esclusione da imposizione sul reddito da lavoro dipendente, previsto dalle norme di legge precedentemente citate.

I costi sostenuti dalla società saranno deducibili ai fini IRES in quanto, ai sensi dell'art. 95 del TUIR, i servizi vengono offerti a categorie omogenee di dipendenti ed il presente regolamento costituisce espresso obbligo negoziale. Qualora intervengano modifiche legislative saranno ricercate soluzioni per adeguarvisi al fine di mantenere analoghi benefici fiscali.

L'azienda declina ogni responsabilità in merito alla veridicità delle informazioni fornite dal lavoratore al Gestore o dell'autenticità dei giustificativi forniti dallo stesso, nonché del loro eventuale utilizzo fraudolento.

Grugliasco, 17 Dicembre 2024

La Direzione aziendale

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Sig. Roberto Rosso



L'Amministratore Delegato

Sig. Marco Pacini

