

REGOLAMENTO WELFARE AZIENDALE

F.I.S. S.p.A.

1. Premesse e Obiettivi

Nell'ottica di porre costante e maggiore attenzione ai bisogni e alle esigenze delle persone e delle di loro famiglie, nonché al fine di ampliare i servizi offerti e favorire la conciliazione tra vita e lavoro, F.I.S. S.p.A. (di seguito anche solo la "Società") ha previsto l'introduzione di un piano di Welfare aziendale ("Piano Welfare").

I termini e le condizioni di attuazione del Piano Welfare sono disciplinati nel presente Regolamento che individua in particolare:

- le categorie di Beneficiari di detti Servizi Welfare;
- l'accesso al Piano Welfare e l'utilizzo del Credito Welfare;
- la durata del Piano Welfare;
- i Servizi Welfare oggetto del Piano, con le regole, le tempistiche e le modalità di fruizione dei già menzionati Servizi.

2. Beneficiari.

Hanno diritto di accesso al Piano Welfare i dipendenti della Società ("Beneficiari") che abbiano un rapporto di lavoro in corso al 31 dicembre 2023, ovvero che siano comunque assunti entro il 31 dicembre dello stesso anno.

In particolare, sono Beneficiari coloro che alle date suindicate abbiano con la Società uno dei seguenti rapporti:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- contratto di lavoro a tempo determinato (limitatamente alla loro permanenza in servizio);
- contratto di apprendistato.

Restano, pertanto, esclusi dall'accesso al Piano Welfare i lavoratori con altre tipologie contrattuali quali, a titolo esemplificativo tirocini, stage, agenti, consulenti.

L'importo del Piano Welfare, così come individuato di seguito, viene maturato proporzionalmente all'anzianità maturata dal Lavoratore, ovvero dal numero effettivo di mensilità in cui è stato in forza alla Società nel corso dell'anno.

3. L'accesso al Piano Welfare e l'utilizzo del Credito Welfare.

L'importo del Piano Welfare (si veda infra) sarà fruibile mediante un "Credito Welfare" maturato secondo i criteri che saranno di seguito indicati e verrà caricato su piattaforma web dedicata, che consentirà ai dipendenti la libera scelta di beni, servizi e prestazioni previsti dal Piano stesso, come nel proseguo specificati.

Il Credito Welfare, per ciascun Lavoratore, è determinato sulla base dei seguenti parametri:

- anzianità aziendale

- livello contrattuale CCNL applicabile.

secondo la seguente tabella:

		LIVELLO CCNL						
		1	2	3	4	5	6	7
ANZIANITA' (ANNI)	< 1	400	440	484	532	586	644	709
	1 < X < 5	500	550	605	666	732	805	886
	5 < X < 10	1.000	1.100	1.210	1.331	1.464	1.611	1.772
	10 < X < 20	1.500	1.650	1.815	1.997	2.196	2.416	2.657
	> 20	1.800	1.980	2.178	2.396	2.635	2.899	3.189

Nel caso in cui sussistano le condizioni di accesso al beneficio di cui al primo paragrafo del presente articolo, l'effettiva attribuzione del Credito Welfare sarà maturata nella misura percentuale calcolata sulla base delle Schede di Valutazione (allegate al presente Regolamento), compilate da ciascun Responsabile gerarchico.

Nello specifico, le Schede di Valutazione esprimeranno la valutazione del Responsabile nei confronti del Lavoratore relativamente ai seguenti aspetti:

- Sicurezza per il 40%
- Collaborazione per il 40%
- Produttività per il 20%

con un punteggio da un minimo di 1 (uno) ad un massimo di 4 (quattro), così come specificato in ogni scheda.

Considerato che la sicurezza sul lavoro costituisce valore e principio fondamentale per la Società; tenuto conto che la stessa è da sempre impegnata nel garantire i più elevati standard di sicurezza, investendo costantemente in DPI, attrezzature, macchinari, automezzi all'avanguardia e regolarmente mantenuti; considerato altresì che gli indicatori di prestazione per la sicurezza sono sempre più premianti nella valutazione delle procedure pubbliche e non di assegnazione degli appalti, la Scrivente ritiene doveroso porre la cultura della sicurezza alla base del proprio sistema di Welfare, nell'ottica di rafforzare una politica di "Zero Infortuni".

Proprio a tal fine la Società ha previsto un ulteriore elemento di calcolo del Credito Welfare, nella seguente misura, per tutti i beneficiari:

1. INDICE DI FREQUENZA ¹ < 5, aumento del 20% rispetto all'importo risultante dalla valutazione percentuale delle Schede di Valutazione;
2. INDICE DI FREQUENZA = 5, elargizione del 100% dell'importo risultante dalla valutazione percentuale delle Schede di Valutazione;
3. INDICE DI FREQUENZA > 5, riduzione del 20% dell'importo risultante dalla valutazione percentuale delle Schede di Valutazione.

¹ INDICE DI FREQUENZA: da intendersi come numero di infortuni registrati e denunciati all'ente di previdenza competente, diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 1.000.000.

È infine previsto un “Extra Bonus” (rispetto agli importi suindicati) sulla base dell’eccezionalità delle prestazioni del Lavoratore, che verrà erogato con le stesse modalità previste per il Credito Welfare e che si cumulerà agli importi precedenti.

Il termine ultimo per usufruire del credito welfare destinato a servizi Welfare sarà il 30/06/2024. Nel caso in cui il Dipendente, entro il 30/06/2024, non eserciti alcuna scelta circa l’utilizzo del proprio Credito Welfare o la eserciti in maniera solo parziale, la parte residua verrà azzerata sulla piattaforma e non potrà essere monetizzata o convertita in trattamento di altro genere.

I dipendenti che lasciano la Società in corso d’anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residuali saranno azzerati.

4. Durata del Piano Welfare.

Il Piano Welfare 2023 è riferito all’incentivo dell’anno 2023 e prenderà avvio dalla comunicazione del lancio dell’iniziativa e avrà validità sino al 31/12/2023.

Il Credito Welfare a disposizione del dipendente dovrà essere utilizzato entro e non oltre il 30/06/2024. Alcuni servizi prevedono una scadenza anticipata, necessaria per rispettare il tempo di erogazione degli stessi. Le eventuali scadenze sono riportate nelle pagine informative di ciascun servizio all’interno del portale web di cui al presente regolamento.

5. Servizi disponibili.

I Servizi offerti dal Piano Welfare di F.I.S. S.p.A. saranno a disposizione attraverso il portale web di Edenred Italia s.r.l. contenente un paniere di opere, beni e servizi fruibili attraverso le modalità specificate sul portale stesso.

Grazie al portale suindicato, il Beneficiario potrà decidere liberamente il paniere di servizi nei quali utilizzare il proprio Credito Welfare il cui ammontare sarà costantemente aggiornato e visibile nella propria Area Personale. Sempre mediante il portale dedicato, i beneficiari potranno fornire i giustificativi di spesa relativi ai rimborsi come specificato nei successivi paragrafi.

La descrizione dei servizi offerti, le modalità di fruizione ed ogni altra informazione rilevante ai fini del corretto utilizzo del Credito Welfare saranno, in ogni caso, disponibili sul portale web.

6. Regime fiscale e responsabilità in capo al lavoratore.

L’azienda non garantisce il mantenimento dei servizi presenti sul portale per tutta la durata del Piano Welfare, in particolare nel caso in cui l’eventuale cambiamento delle norme fiscali dovesse provocare delle modifiche nel trattamento di un particolare benefit.

Le spese rimborsate tramite il Portale non potranno essere portate in detrazione relativamente all’importo oggetto di rimborso. L’eventuale parte residua (non oggetto di rimborso) potrà normalmente fruire dei benefici fiscali in sede di dichiarazione dei redditi. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata, poiché relativa ad atti amministrativi che devono essere resi disponibili in caso di verifica da parte dei competenti organi ispettivi.

Si ricorda che le spese di cui si è percepito il rimborso e/o le opere, i beni ed i servizi di cui si è fruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo dipendente, laddove sia previsto dalla normativa di volta in volta applicabile.

Ciascun lavoratore è responsabile dell'eventuale utilizzo fraudolento del proprio Credito Welfare e degli eventuali danni arrecati all'azienda. A titolo esemplificativo - e non esaustivo - il lavoratore è responsabile:

- della richiesta del rimborso relativo alla medesima spesa indirizzata a più sostituti d'imposta;
- della veridicità dei dati comunicati relativi ai familiari;
- della richiesta di rimborso per l'utilizzo o l'acquisto di beni o servizi, effettuato a favore di persone con grado di parentela diverso da quelli indicati sulla piattaforma.

7. Riferimenti normativi.

- Art. 51: la nota normativa di riferimento è contenuta all'Art. 51, commi 2, 3 e 4 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi. Eventuali limiti di spesa annuali previsti dalla normativa sono riportati nella pagina di ciascun servizio.
- Art. 100: la nota normativa di riferimento è contenuta all'Art. 100, comma 1 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

8. Trattamento dei dati personali.

Ai fini della concreta erogazione del Piano Welfare, il Datore di Lavoro intende avvalersi di Edenred Italia s.r.l. (P.I. 09429840151) quale provider di una piattaforma informatica che consentirà ai dipendenti di utilizzare il Credito Welfare, scegliendo tra i benefits messi a disposizione dal Datore di Lavoro nonché caricare dati, informazioni personali e giustificativi di spesa.

Sempre ai fini della suddetta erogazione, il Datore di Lavoro rende noto che Edenred acquisirà indirettamente i dati personali dei dipendenti e, in talune ipotesi, quelli dei loro familiari, per il tramite del datore di lavoro, il quale è stato debitamente autorizzato dai propri dipendenti a trattare i loro dati personali e a trasferirli per la finalità inerente all'erogazione del servizio fornito da Edenred (ciò ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 Reg. UE 679/2016). Edenred, in qualità di autonomo titolare del trattamento, rende idonea informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del citato Regolamento mediante pubblicazione al seguente link: www.edenred.it/informativa-beneficiari/.

Edenred acquisirà, inoltre, i dati personali dei dipendenti e/o, nei casi previsti, i dati personali dei familiari degli stessi anche direttamente, in fase di registrazione al portale dedicato (art. 13 Reg. UE 679/2016).

Per ogni ulteriore dettaglio si rimanda a quanto specificato nel portale.

Credaro, 31/10/2023.

Il Datore di Lavoro

