

PIANO WELFARE SASA SpA-AG

* * *

Addì 3.3.2021, si sono incontrati da remoto

- la società **SASA SpA-AG**, in persona della legale rappresentante *pro tempore* dott.ssa Petra Piffer, assistita da Assoimprenditori Alto Adige, articolazione territoriale per la provincia di Bolzano, in persona del dott. Andrea Baiardo;

e

- la **RSU aziendale**, assistita da FILT CGIL-AGB, FIT SGBCISL, UILTRASPORTI UIL-SGK, ASGB GTV, OR.S.A. trasporti – Autoferro T.P.L., in persona rispettivamente di Anita Perkmann, Josef Ploner, Artan Mullaymeri, Hans Joachim Dalsass e Benedetto Rarità qui di seguito congiuntamente anche "Parti",

* * *

Premesso che:

- SASA SpA-AG ha manifestato l'intenzione di adottare a favore del proprio personale dipendente di seguito specificato, per il corrente anno 2021, politiche e strumenti innovativi di incentivazione, di natura anche non strettamente economica, nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative (Artt. 51 e 100 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (T.U.I.R.) e Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018), c.d. un "Piano Welfare", al fine di incrementare il loro benessere individuale e familiare e per poter garantire agli stessi una sempre maggior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la RSU aziendale come sopra assistita si è dichiarata favorevole alla introduzione di un "Piano Welfare", al fine di conseguire i suddetti obiettivi, da attuare per il corrente anno 2021, alle condizioni di seguito specificate;

un tanto premesso, quale parte integrante ed essenziale del presente accordo, le Parti

convengono quanto segue:

- 1) La società SASA SpA-AG adotterà nell'anno 2021 un piano Welfare consistente in un insieme di servizi e/o prestazioni welfare di varia natura, finalizzati a migliorare il benessere personale, a fornire supporto alla vita familiare, nonché volti ad incrementare la copertura previdenziale e assistenziale del dipendente e del suo nucleo familiare (di seguito i "Servizi Welfare").
- 2) Al fine di consentire ai dipendenti di fruire dei suddetti Servizi Welfare, la società erogherà uno stanziamento pari ad Euro 800,00 (di seguito lo "Stanziamento") *on top* rispetto alla retribuzione annua lorda dei dipendenti beneficiari del Piano Welfare.
- 3) Tale Stanziamento verrà riconosciuto ai dipendenti che abbiano **contemporaneamente** i seguenti requisiti:
 - Siano in forza in azienda al momento dell'erogazione, fissata con il presente accordo nella data del 3 marzo 2021;
 - Non siano stati destinatari, nel corso del 2020, del provvedimento disciplinare della sospensione;
 - Abbiano maturato almeno sei mesi di anzianità (esclusi, quindi, i lavoratori assunti in data successiva al 15 luglio 2020 – vedi sotto);

Con riguardo allo "Stanziamento", questo sarà riproporzionato sulla base dei mesi di anzianità contrattuale maturata nell'anno 2020, applicando le medesime previsioni previste sulla maturazione delle mensilità aggiuntive contrattuali, così come regolato dagli artt. 18 e 19 del CCNL 23.7.1976. Pertanto, a titolo esemplificativo:

- Dipendente assunto in data 13/03/2020 ed in forza al 31.12.2020 → 800 x 83,33%
- Dipendente assunto in data 19/06/2020 ed in forza al 31.12.2020 → 800 x 50,00%

- Dipendente assunto in data 19/09/2020 ed in forza al 31.12.2020 → nessuno stanziamento, poiché anzianità inferiore ai sei mesi.
- 4) L'importo dello Stanziamento riconosciuto a ciascuno dei sopra citati beneficiari sarà accreditato su un conto virtuale individuale (il "Conto Welfare"), consultabile tramite specifiche credenziali individuali, sulla piattaforma informatica appositamente predisposta per la gestione dell'iniziativa stessa, come messa a disposizione dalla società autonomamente scelta da SASA SpA-AG e che attualmente corrisponde a: <http://www.timeswapp.com/> (INAZ Human Energy)
 - 5) In corrispondenza della partenza del Piano, l'azienda provvederà a mandare una comunicazione a tutti i dipendenti interessati al presente "Piano Welfare" con l'indicazione delle credenziali di accesso al portale del fornitore dei beni e servizi welfare. Le modalità di fruizione ed ogni altra informazione rilevante ai fini del corretto utilizzo del piano, sono disponibili sul portale web suindicato, salvo per i benefit espressamente esclusi dall'utilizzazione della citata piattaforma.
 - 6) Consultata la propria disponibilità sul conto welfare individuale, il lavoratore aderente potrà quindi procedere alla destinazione della stessa, anche in più soluzioni, scegliendo beni e servizi welfare previsti dal "Piano Welfare". Le apposite sezioni della piattaforma informatica in argomento, nel rispetto della normativa vigente, indicheranno per le diverse opzioni, la modalità di fruizione prevista (voucher, rimborso su presentazione di giustificativi di spesa, previdenza complementare). All'esito della destinazione, il conto welfare del dipendente sarà decurtato della somma corrispondente ed i beni/servizi saranno messi a disposizione dello stesso con la modalità prevista per ognuno di essi.
 - 7) L'eventuale residuo non utilizzato a detta data verrà automaticamente versato nel fondo di previdenza complementare a cui risulta iscritto il lavoratore. Nel caso in cui il dipendente non fosse iscritto ad alcun fondo di previdenza complementare, lo stanziamento eventualmente ancora presente sul conto welfare del lavoratore verrà interamente trattenuto dall'azienda ed il lavoratore perderà qualsiasi diritto connesso all'utilizzo dello stesso. Egli, pertanto, non potrà più utilizzarlo per richiedere la fruizione di beni e servizi welfare, né tantomeno chiederne alla scrivente azienda la relativa monetizzazione.
Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, i lavoratori, potranno utilizzare lo stanziamento a loro disposizione durante tutto il periodo del preavviso, come disciplinato dal proprio CCNL di riferimento. Trascorso il periodo appena menzionato, le somme allocate a favore del dipendente e da quest'ultimo non ancora fruite, verranno versate dall'azienda al fondo di previdenza complementare a cui risulta iscritto il lavoratore. L'importo versato subirà una trattenuta del 10% a titolo di contributo di solidarietà INPS.
Nel caso in cui il dipendente non fosse iscritto ad alcun fondo di previdenza complementare, lo stanziamento eventualmente ancora presente sul conto welfare del lavoratore verrà interamente trattenuto dall'azienda ed il lavoratore perderà qualsiasi diritto connesso all'utilizzo dello stesso. Egli, pertanto, non potrà più utilizzarlo per richiedere la fruizione di beni e servizi welfare, né tantomeno chiederne alla scrivente azienda la relativa monetizzazione.
 - 8) Il citato Piano Welfare è composto dai beni e servizi welfare riportati sulla piattaforma informatica come sopra individuata o in altra simile nel caso di affidamento ad altra società.
 - 9) Si precisa che l'importo stanziato dall'azienda per la fruizione, da parte dei beneficiari suindicati, di servizi welfare non costituisce, per sua stessa natura, una forma di reddito imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, né il suo valore ha alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del Beneficiario – sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato – e ciò anche ai fini del TFR.

