

## Regolamento aziendale welfare

### Cosedil Spa

#### Premesse

Con il presente regolamento aziendale la COSEDIL SPA, con la finalità di azzerare eventuali difformità di trattamento fra le categorie operaie e impiegatizie (non assistite queste ultime dagli interventi previsti dalla Cassa Edile), adotta un piano di welfare aziendale comprendente beni e servizi rivolti a tutti i propri dipendenti con qualifica di **impiegato** per contribuire a:

- migliorare il benessere del lavoratore e della sua famiglia;
- migliorare il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata;
- sostenere i bisogni sociali e il potere d'acquisto del lavoratore e dei propri familiari;
- rafforzare il sostegno per il lavoratore a tutela di alcuni rischi sociali di sempre maggiore impatto in futuro;
- rafforzare il sostegno per i lavoratori di alcuni bisogni sociali emersi come particolarmente rilevanti nella popolazione aziendale;
- sostenere lo sviluppo del capitale umano attraverso il miglioramento dell'ambiente del lavoro e del sostegno alle esigenze sociali del lavoratore;
- accrescere il benessere personale e professionale dei lavoratori contribuendo indirettamente al miglioramento della qualità della produttività del lavoro.

Il presente regolamento è redatto in conformità alle seguenti disposizioni normative vigenti:

- Articoli 10, 12, 51, 95 e 100 DPR n. 917 del 1986 (da ora in avanti TUIR);
- Legge 28 dicembre 2015 n. 208;
- DI 25 maggio 2016;
- Legge 11 dicembre 2016 n. 232;
- Legge 27 dicembre 2017 n. 205;
- Circolare Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016 n. 28/E;
- Circolare Agenzia delle Entrate 29 marzo 2018 n. 5/E;

Sono tenute in considerazione anche le previsioni del CCNL Edilizia Aziende Industriali in particolare in materia di welfare contrattuale.

I termini e le condizioni di attuazione del piano di welfare aziendale sono disciplinati dal presente *regolamento aziendale welfare* di cui le premesse sono parte integrante.

#### Art. 1 Piano di welfare aziendale

Il piano di welfare prevede per ciascun lavoratore con qualifica di "impiegato" il diritto a usufruire di un budget in beni e servizi secondo le modalità previste dal presente regolamento.



## **Art.2 Destinatari**

I destinatari del piano sono tutti gli **impiegati amministrativi e tecnici** in forza alla Cosedil S.p.A. alla data del 01/02/2022.

Per gli impiegati assunti con contratto di lavoro a tempo parziale sarà prevista una riparametrazione del credito welfare in funzione della percentuale Part time effettiva.

L'interruzione del rapporto di lavoro durante il periodo di vigenza del presente regolamento, comporterà la perdita del beneficio, e l'estinzione del credito ancora residuo.

## **Art. 3 Credito Welfare**

I lavoratori destinatari, previsti dal presente regolamento, potranno beneficiare di un credito welfare di

Il credito welfare sarà utilizzato secondo le modalità previste dal presente regolamento.

Si specifica che non è possibile monetizzare in alcun modo il credito welfare.

## **Art. 4 Beni e servizi oggetto del piano**

I beni e i servizi oggetto del piano sono:

- convenzione agevolata per i dipendenti, relativa alle attività scolastiche e asili nido e formative dei figli minori (vedi allegato A)
- convenzione agevolata per i dipendenti, relativa alle cure parentali e ricoveri per familiari anziani e/o disabili (vedi allegato B)
- convenzione agevolata relativa ai percorsi formativi per i dipendenti nell'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche (vedi allegato C)

I destinatari del piano usufruiscono dei beni o servizi previsti entro i limiti pro-capite stabiliti dal presente regolamento.

L'azienda stipulerà un'assicurazione sanitaria agevolata (vedi allegato D) in favore dei destinatari del piano che risulteranno in forze nel periodo di validità del piano stesso.

## **Art. 5 Durata del piano**

Il presente regolamento ha validità per il periodo 01/02/2022 – 31/12/2024.

Il piano è attuato sulla base di cicli biennali.

## **Art. 6 Gestione del piano e dei residui**

L'azienda metterà a disposizione di ogni singolo lavoratore il credito welfare attraverso il supporto dell'ufficio del personale.

Il lavoratore potrà operare la scelta di beni e servizi, fra quelli offerti nel presente piano, nel periodo decorrente dal 1° gennaio al 28 febbraio di ciascun anno di vigenza del presente regolamento.



L'eventuale budget welfare non ancora utilizzato al 30 novembre di ciascun anno verrà azzerato.

#### **Art. 7 Clausole finali**

Il presente regolamento è subordinato alla sussistenza della normativa vigente in materia di welfare aziendale richiamato in premessa, eventuali modifiche normative e/o nuovi orientamenti di prassi, che intervenissero dopo l'approvazione del presente regolamento, determineranno automaticamente la correzione del piano di welfare, perché quanto offerto ai dipendenti possa sempre godere dei vantaggi previsti dal TUIR.

Il piano inoltre si adatterà alle misure di welfare eventualmente introdotte in futuro al CCNL di riferimento.

Qualora si prevedano trattamenti analoghi o in sovrapposizione al presente piano, la possibilità di scelta dei beni e servizi per il lavoratore verrà rimodulata in considerazione delle nuove misure aggiuntive, al fine di rispettare i limiti per la deducibilità delle diverse tipologie di beni e servizi e fermo restando il valore welfare stabilito in questo regolamento.

Il presente regolamento sarà inviato tutti i dipendenti interessati e sarà da questi esigibile in quanto componente obbligatoria del contratto di lavoro.

Roma, 21 Gennaio 2022

Cosedil S.p.a.

**COSEDIL S.p.A.**  
Il Presidente del C.d.A.  
*Andrea Vecchio*

