

ISONTINA AMBIENTE S.r.l.
Via Cau de Mezo, 10
Ronchi dei Legionari – Gorizia

**ACCORDO TRA ISONTINA AMBIENTE SRL E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER LA DEFINIZIONE DEL
REGOLAMENTO AZIENDALE RELATIVO ALL'ATTIVAZIONE DI UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE.**

Il giorno 1 del mese di giugno dell'anno 2023, nella sede legale di Isontina Ambiente S.r.l. in Via Cau de Mezo n. 10, a Ronchi dei Legionari, si sono riunite, al fine della sottoscrizione del presente Regolamento, le seguenti parti:

1. **Isontina Ambiente S.r.l.** – rappresentata dal Direttore Generale Giuliano Sponton
2. **CGIL Funzione pubblica** - rappresentati dai Sigg. Luca Manià
3. **FIADEL** – rappresentata dai Sigg. Massimo Galantucci e Greta Baccega

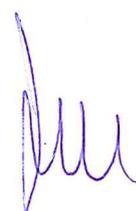
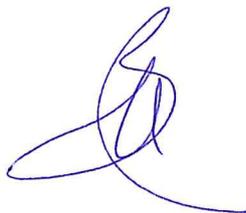
In applicazione della legge 208/2015 e successive modifiche che ha semplificato, a decorrere dal 1° gennaio 2016, la normativa fiscale consentendo anche alle piccole e medie aziende di poter accedere al Welfare Aziendale e sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni con l'abbattimento del cuneo fiscale/contributivo mediante l'introduzione e la definizione di un Regolamento di Welfare Aziendale.

Premesso che

È di primaria importanza promuovere il potere di acquisto dei lavoratori mediante strumenti che riescano al contempo a garantire la sostenibilità del costo del lavoro nell'ottica di una gestione aziendale efficiente;

è obiettivo dell'Azienda rafforzare il senso di appartenenza dei lavoratori, migliorando il clima lavorativo e promuovendo la soddisfazione e fidelizzazione delle risorse strategiche, elementi essenziali per accrescere la competitività aziendale;

l'introduzione del Welfare consentirà alle persone di iniziare a sperimentare forme di personalizzazione del proprio conto retributivo permettendo loro di destinare parte o tutto il premio di risultato aziendale, nel rispetto delle normative vigenti, a benefici welfare conformi alla legislazione in vigore (art. 182 e ss. L. 208/2015);



si concorda

in via preliminare, che, in seguito a sottoscrizione, da parte dell'Azienda, del relativo contratto per l'erogazione dei servizi, i lavoratori potranno soddisfare i propri bisogni individuali attraverso l'utilizzo della piattaforma fornita dalla società Edenred Italia S.r.l.;

i lavoratori potranno utilizzare il proprio conto welfare individuale accedendo al portale sopracitato, il quale provvederà a gestire le richieste in ragione della vigente normativa fiscale.

Modalità di opzione e conversione del Premio di Produzione (PdR) in credito welfare

1. Beneficiari

I beneficiari dell'iniziativa sono TUTTI i precettori del Premio di Risultato Aziendale che abbiano conseguito, nell'anno precedente a quello di erogazione, un reddito di lavoro dipendente nei limiti indicati dalla normativa vigente (attualmente € 80.000,00);

2. Importo del PdR opzionabile in servizi welfare

L'importo destinabile al welfare è quello previsto dal premio di produzione aziendale e non potrà essere superiore all'ammontare indicato dalla normativa vigente

3. Integrazione aziendale

La Società, al fine di valorizzare e incentivare ulteriormente la politica di welfare, parteciperà con un contributo aggiuntivo pari al 10% del valore utilizzato in servizi welfare

4. Destinazione del premio di produzione al welfare

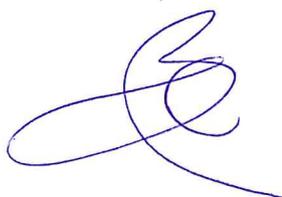
A seguito della scelta effettuata dal dipendente di destinare tutto o parte del premio di produzione al welfare, la Società provvederà a caricare sulla piattaforma welfare l'importo spettante e/o previsto a ciascun dipendente.

5. Servizi welfare fruibili e modalità

Coerentemente con quanto disciplinato dalla normativa vigente, gli importi così destinati potranno essere utilizzati per beni e/o servizi welfare fruibili sia attraverso il rimborso delle spese sostenute, sia con la creazione personale di *voucher* utilizzabili presso i partners affiliati alla piattaforma.

I servizi welfare disponibili sono indicati dall'art. 51 del TUIR e riguardano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Educazione
- Ricreazione
- Istruzione, servizi educativi
- Cultura e tempo libero
- Shopping



6. Periodo di utilizzo della piattaforma

La piattaforma sarà utilizzabile dal momento dell'erogazione del premio di produzione e avrà validità fino al 31/12/2024.

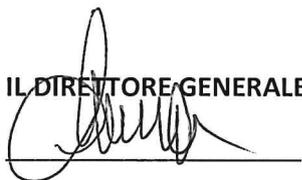
L'eventuale importo di credito welfare non utilizzato entro i termini sopracitati non darà diritto né alla liquidazione della quota residua in cedolino né ad alcun cumulo con quanto verrà maturato successivamente.

Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

Il presente accordo è valido dal 1/06/23 fino al 31/12/24 ed in tale periodo sarà vincolante per il datore di lavoro. Inoltre, è subordinato al permanere delle condizioni previste dalla norma di legge. Pertanto, le parti concordano sulle necessità di adeguamento dei termini e delle condizioni stabilite dal presente accordo per eventuali modifiche normative previste in materia welfare.

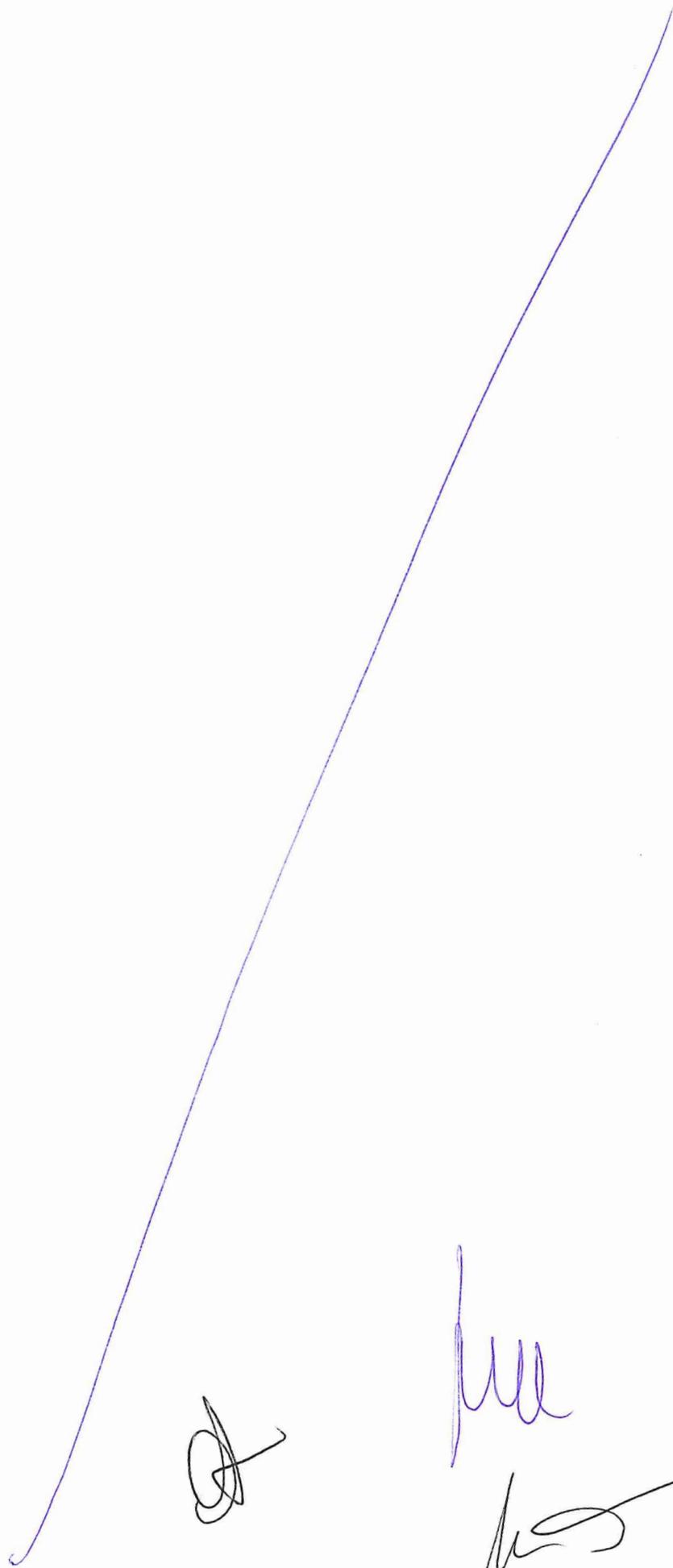
Letto confermato e sottoscritto

IL DIRETTORE GENERALE



LE OO.SS.





A

na

na

na

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 01123290312
Ragione Sociale: ISONTINA AMBIENTE S.R.L.
Tipologia Soggetto: Azienda

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 01/06/2023
Tipologia Contratto: Aziendale
Periodo di validità
Da (Mese/Anno) 1/2023
A (Mese/Anno) 12/2024
ITL dove è depositato il contratto Trieste - Gorizia

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 188 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: Regolamento Welfare

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 18/04/2024
Codice contratto 20240418145744982

Sezione 5 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda ISONTINA AMBIENTE S.R.L. dichiara che il contratto collettivo notificato alla ITL di Trieste - Gorizia è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182 - 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.