



COMUNE DI AMENO

Regolamento Piano Welfare per il personale dipendente

Approvato con delibera G.C. n. 136 del 29.12.2022

Indice

1. Premessa e obiettivi	2
2. Perimetro dei beneficiari e credito welfare	2
3. Tempistiche del piano	3
4. Credito residuo	3
5. Servizi disponibili	3
6. Regime fiscale e responsabilità del lavoratore	3
7. Riferimenti normativi	4

1. Premessa e obiettivi

Il Comune di Ameno al fine di migliorare la qualità e produttività del lavoro e per sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti, ritenendo fondamentale la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, intende implementare politiche di welfare aziendale.

In coerenza con tale approccio, il piano welfare punta a dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, in considerazione delle opportunità concesse dalla normativa vigente. In concreto il dipendente avrà a disposizione un importo, il Credito Welfare, che potrà utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse, secondo quanto previsto dalla normativa.

2. Perimetro dei beneficiari e credito welfare

L'accesso al piano è offerto al personale dipendente titolare di rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, rientrante nel perimetro di erogazione del fondo risorse decentrate, ove sono allocate le relative risorse, compresi i titolari di Posizione Organizzativa.

Per partecipare, il dipendente dovrà essere in forza nell'anno di riferimento dello stanziamento delle risorse necessarie in sede di contrattazione decentrata. Potrà beneficiarne anche il dipendente che eventualmente termini il rapporto di lavoro nel corso dell'anno o prima che venga attivata la procedura di erogazione del servizio medesimo con riferimento a quella determinata annualità del fondo. In ogni caso non potrà beneficiarne il dipendente che abbia effettivamente svolto un rapporto di lavoro inferiore a mesi n. 6, sempre con riferimento all'annualità solare del fondo risorse decentrate destinato a tale scopo.

Nel caso in cui vengano destinate risorse in sede di contrattazione decentrata a tal fine, il budget complessivo viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari, al netto iva e altri costi che l'Ente deve sostenere per il servizio medesimo.

L'importo sarà assegnato a fronte del raggiungimento degli obiettivi che annualmente vengono approvati e che danno diritto all'erogazione del fondo risorse decentrate, al termine del ciclo di valutazione della performance.

L'importo assegnato ad ogni beneficiario sarà fruibile in beni e servizi welfare diversi, articolati nei seguenti ambiti (elenco esemplificativo e non esaustivo):

- 1) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- 2) supporto alla istruzione dei figli;
- 3) voucher per buoni spesa, carburante, attività culturali, ricreative, sportive, di benessere e con finalità sociale
- 4) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

L'importo di credito personale potrà essere utilizzato unicamente nell'ambito del piano welfare, che potrà assumere la forma di un'apposita piattaforma o mediante affidamenti diretti di volta in volta contrattati dall'ufficio Ragioneria – Personale, di concerto con il personale in forza in quel momento, anche su indirizzo della Giunta Comunale.

3. Tempistiche del piano

Il Piano Welfare prende avvio dall'approvazione del presente Regolamento con deliberazione di Giunta Comunale, e può essere modificato con successiva deliberazione.

Il credito a disposizione del dipendente dovrà essere utilizzato entro e non oltre n. 1 anno dall'affidamento delle somme a ciò destinate. Eccezionalmente potrà essere prevista una durata superiore, in ogni caso entro n. 2 anni, al momento dell'affidamento del servizio, ad esempio nel caso di prima attivazione.

4. Credito residuo

Nel caso in cui il beneficiario non abbia utilizzato l'intero importo figurativo a sua disposizione nel periodo di vigenza dell'affidamento del servizio di cui al precedente punto 3., la quota di credito non fruita non potrà essere in alcun caso monetizzata, né essere convertita in un trattamento di altro genere, generando quindi economia di spesa.

Al dipendenti che terminano il rapporto di lavoro in corso d'anno o che abbiano già cessato, in caso di successiva attivazione del servizio, dovranno pervenire adeguate informazioni circa l'utilizzo del credito, al fine di poterne beneficiare.

5. Servizi disponibili

Nel caso venga attivata apposita piattaforma welfare le opportunità offerte nell'ambito del progetto saranno a disposizione tramite un portale, ovvero una piattaforma tecnologica ad uso esclusivo dei dipendenti dell'azienda, contenente un paniere di opere, beni e servizi fruibili attraverso le modalità specificate sul portale stesso. Attraverso il portale, il Beneficiario potrà decidere liberamente il paniere di servizi nei quali utilizzare il proprio credito Welfare. All'interno del portale sono visualizzabili i beni e servizi a disposizione, le convenzioni e le agevolazioni dedicate ai dipendenti, i canali di assistenza a cui rivolgersi in caso di necessità.

Il presente regolamento definisce le regole generali di fruizione dei servizi. Per i dettagli specifici si rimanda ai documenti di dettaglio che saranno disponibili sul portale. La descrizione dei servizi offerti, le modalità di fruizione e ogni altra informazione rilevante ai fini del corretto utilizzo del credito Welfare sono disponibili sul portale.

Diversamente, nel caso in cui il piano welfare assuma invece veste di stipula convenzioni o contratti per l'erogazione diretta del servizio, le relative modalità di fruizione saranno disciplinate in sede di affidamento o attivazione.

6. Regime fiscale e responsabilità del lavoratore

In quanto atto negoziale, ancorché unilaterale, le erogazioni ivi previste costituiscono una obbligazione nei confronti dei lavoratori.

L'Ente, tuttavia, non garantisce il mantenimento dei medesimi servizi 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.

Ciascun lavoratore è responsabile dell'eventuale utilizzo fraudolento del proprio credito welfare e degli eventuali danni arrecati all'Ente. A titolo esemplificativo e non esaustivo il lavoratore è responsabile:

- della veridicità dei dati comunicati relativi ai familiari;
- della richiesta per l'utilizzo dei servizi effettuata a favore di persone con grado di parentela diverso da quelli disciplinati.

7. Riferimenti normativi

- Art. 51: la normativa di riferimento è contenuta all'art. 51, commi 2, 3 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi. Eventuali limiti di spesa annuali previsti dalla normativa sono adeguatamente comunicati al fine di portarne a conoscenza il lavoratore.
- Art. 82 CCNL comparto enti locali triennio 2019-2021