

VERBALE DI ACCORDO:
INTEGRAZIONE ACCORDO DEL 10 MARZO 2024
SUL PREMIO DI RISULTATO DI EMILIAMBIENTE SPA

Oggi, 6 marzo 2025 nella sede di Emiliambiente SpA a Fidenza in via Gramsci 1/b, tra Emiliambiente SpA, rappresentata dal Direttore Generale, Giorgi Marco, e la RSU aziendale, nelle persone dei Sig.ri Bertolini Michela e Bozzi Davide e i rappresentanti sindacali territoriali- Sig. Paolo Chiacchio per FILCTEM CGIL, Sig. Massimo Pelizzari per FEMCA CISL e Sig. Arduino Becattini per UILTEC UIL

premesso che:

- Emiliambiente spa crede che il personale sia fattore chiave per la piena realizzazione della mission aziendale e lo sviluppo del proprio piano industriale e pertanto vuole coinvolgerlo attivamente nel raggiungimento degli obiettivi;
- il CCNL Gas- acqua, applicato alla generalità dei dipendenti di Emiliambiente spa, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale, demanda a livello aziendale la contrattazione su specifiche materie tra cui la definizione del "premio di risultato" come erogazione variabile collegata ad incrementi di redditività, produttività e qualità;
- in data 18 marzo 2024 le parti hanno stipulato un accordo aziendale integrativo del CCNL Gas-acqua di durata triennale per l'erogazione di una retribuzione annuale variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione, denominata "premio di risultato" per gli anni 2024-2026;
- nel sopraindicato accordo aziendale si stabilisce che entro il mese di febbraio degli anni 2025 e 2026 le parti si incontreranno per la condivisione degli obiettivi dell'anno in corso, e il deposito del relativo accordo.

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

- 1) Le premesse di cui sopra sono parte integrante del presente accordo;
- 2) Le parti confermano la validità di tutte le previsioni dell'accordo del 18 marzo 2024, i cui contenuti sono integralmente recepiti nel presente accordo, e al fine di renderlo pienamente attuabile nell'anno in corso stabiliscono che **gli obiettivi da realizzare nel 2025 per l'erogazione del premio di risultato** saranno i seguenti:

a. Obiettivi Aziendali:

a.1 OBIETTIVI DI REDDITIVITA'

Per il 2025 L'Azienda si prefigge un incremento di redditività misurabile in relazione al rapporto tra fatturato e numero di dipendenti. Più precisamente l'obiettivo sarà raggiunto se:

Indicatore rapporto fatturato/dipendenti medi 2025 > indicatore rapporto fatturato/dipendenti medi 2024

L'aumento del fatturato deriva dall'effetto sull'incremento tariffario dei maggiori investimenti realizzati, contenendo le assunzioni di nuovo personale.

a.2 OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA'/EFFICIENZA/QUALITA'

Al parametro produttività/Qualità/Competitività afferiscono gli indicatori di qualità, efficienza tecnica/organizzativa ed economica, efficacia delle attività e competitività in generale che sono individuati, per il 2025, nella tabella in allegato a questo accordo, con l'indicazione del relativo peso.

b. Detassazione e decontribuzione

Le parti individuano di comune accordo nella tabella allegata quegli obiettivi incrementali di redditività, produttività, efficienza, qualità, innovazione, che fungeranno da "gate" alternativi tra loro e di cui almeno uno tra essi dovrà essere raggiunto per poter accedere alla detassazione delle somme che saranno erogate a fronte della presente intesa, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa di riferimento.

c. Obiettivi di area

Gli obiettivi di Area, e il relativo peso, per il 2025 sono indicati nella scheda allegata al presente accordo.

d. Obiettivi individuali al personale direttivo (MBO)

Gli obiettivi individuali dei Quadri sono assegnati dal Direttore e approvati dal CDA.

Gli obiettivi individuali e il relativo peso degli altri livelli direttivi sono assegnati dai Quadri, così come previsto dalla specifica procedura aziendale.

e. Natura e valutazione degli obiettivi di Area, di Settore e Personali

Le parti concordano che gli obiettivi descritti nella tabella allegata sono misurabili e che la valutazione del loro raggiungimento avvenga: per gli obiettivi a target ON/OFF, rispetto al completo verificarsi della condizione posta a base; per gli obiettivi a misura, secondo il target individuato nella scheda allegata.

f. Premialità individuale (soft skills)

Per l'anno 2025 viene confermata l'ulteriore premialità collegata alla valutazione delle "soft skills", del valore massimo di 500 euro a dipendente e riservata al personale inquadrato dal livello I al livello VI e al personale con inquadramento superiore al VI livello non titolare di Unità Direttiva, Responsabilità di settore o di Area. Per le condizioni e modalità di erogazione si rimanda alla specifica istruzione operativa.

3) Importo dei premi di risultato per l'anno 2025

Come già stabilito nell'accordo del 18 marzo 2024, per l'anno 2025 è riconosciuto un incremento dei premi di risultato di 100 euro riferiti al parametro medio pari a 144.53, definito dal CCNL Gas-acqua del 30.09.2022.

Le parti concordano altresì che nella determinazione dell'importo dei premi di risultato 2025 debba essere inclusa la quota di produttività prevista dalla contrattazione nazionale di settore e, in attesa del rinnovo del CCNL, si manterranno gli importi della produttività già riconosciuti nel 2024. Si riportano i valori nella sottostante tabella:

LIVELLO	VALORE PDR	PARAMETRO CCNL 2025 (in attesa rinnovo del ccnl si considera il parametro del 2024)		INCREMENTO AZIENDALE 2025 (accordo del 18/3/2024)		TOT. PDR 2025
	IMPORTO	PARAMETRO	IMPORTO	PARAMETRO	IMPORTO	IMPORTO tot.
1	2.314,12 €	100	165,82 €	100,00	69,67 €	2.549,61 €
2	2.572,04 €	111,15	184,31 €	111,15	77,44 €	2.833,79 €
3	2.895,16 €	122,95	203,87 €	122,95	85,66 €	3.184,69 €
4	3.141,11 €	131,42	217,92 €	131,42	91,56 €	3.450,59 €
5	3.438,74 €	139,96	232,08 €	139,96	97,51 €	3.768,33 €
6	3.856,62 €	153,69	254,85 €	153,69	107,08 €	4.218,55 €
7	4.430,00 €	167,5	277,75 €	167,50	116,70 €	4.824,45 €
8	5.220,00 €	181,29	300,61 €	181,29	126,31 €	5.646,92 €
Q	8.000,00 €	200,74	332,87 €	200,74	139,86 €	8.472,73 €

In caso di intervento del CCNL sulla quota di produttività per l'anno 2025, gli importi spettanti in base alle nuove previsioni subentreranno a quelli anticipati con il presente accordo solo se migliorativi.

In caso di passaggio di livello o di assunzione in corso d'anno l'importo relativo sarà rapportato di conseguenza.

Il mese nel corso del quale si verifica il passaggio di livello o l'assunzione sarà considerato mese intero se i relativi giorni di calendario sono pari o superiori a 15, mentre non sarà considerato se i giorni sono inferiori a 15.

In caso di rapporti part-time i relativi importi saranno rapportati alle ore previste dal relativo contratto

Maturano diritto al premio, con le modalità suindicate per i periodi prestatati nell'anno di riferimento, solo i lavoratori dipendenti di Emiliambiente.

a. Determinazione dell'ammontare erogabile

Premio di risultato per il personale con qualifica di operativo (operaio), impiegato – Tecnico e Amministrativo inquadrato dal 1° al 6° livello del vigente CCNL settore gas – acqua – Parametri per l'erogazione del premio e valori:

LIVELLO	OBIETTIVI DI AREA	OBIETTIVI AZIENDALI	TOTALE
	50%	50%	100%
1°	1.274,81	1.274,81	2.549,61
2°	1.416,90	1.416,90	2.833,79
3°	1.592,35	1.592,35	3.184,69
4°	1.725,30	1.725,30	3.450,59
5°	1.884,17	1.884,17	3.768,33
6°	2.109,27	2.109,27	4.218,55

Premio di Risultato per il personale con qualifica di impiegato – Tecnico e Amministrativo **inquadrato ai livelli 7°/8° e Quadro** del vigente CCNL settore gas – acqua.

Parametri per l'erogazione del premio e valori:

LIVELLO	OBIETTIVI PERSONALI (MBO)		OBIETTIVI DI AREA		OBIETTIVI AZIENDALI		TOTALE
	Incidenza	Valore	Incidenza	Valore	Incidenza	Valore	100%
7°	25%	1.206,11	30%	1.447,34	45%	2.171,00	4.824,45
8°	30%	1.694,08	28%	1.581,14	42%	2.371,71	5.646,92
Q	40%	3.389,09	24%	2.033,46	36%	3.050,18	8.472,73

b. Criteri di erogazione

Il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

c. Liquidazione del premio:

Il premio di risultato 2025, il cui ammontare è variabile in funzione della misurazione a consuntivo dei succitati obiettivi ed è diversificato secondo la struttura aziendale, come sopra indicato, verrà corrisposto sotto forma di una tantum senza riflessi su alcun istituto legale o contrattuale, né sul TFR, dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno 2025, con le modalità e tempistiche già stabilite nell'accordo del 18.03.2024

4) WELFARE AZIENDALE e VERSAMENTO PREMI PRODUTTIVITA' A FONDI DI PREVIDENZA

Si condivide ed approva l'allegato Regolamento welfare dell'anno 2025 e si riconfermano le previsioni di welfare e versamento a fondi di previdenza illustrate nell'accordo del 18.03.2024.

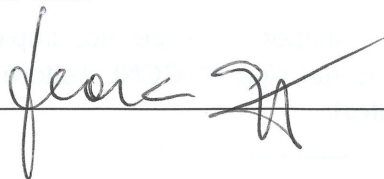
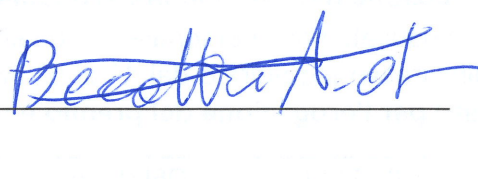
5) DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non disciplinato diversamente dalla presente scrittura, si farà riferimento a quanto previsto dall'accordo aziendale del 18 marzo 2024.

Letto, confermato, sottoscritto.

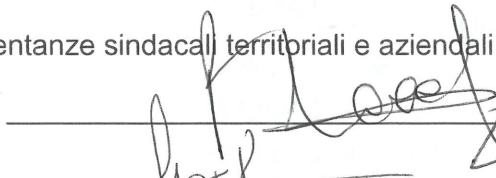
Fidenza, 6 marzo 2025

Per l'Azienda

Per le Rappresentanze sindacali territoriali e aziendali

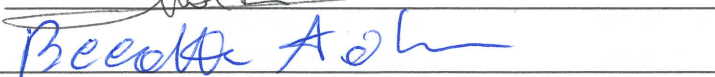
FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



ALLEGATI

- Scheda obiettivi aziendali/area-settore
- Regolamento welfare 2025

Categoria	TIPO	Obiettivo	Target	Indicatori	tipo (ON/OFF : valore)	peso da accordo aziendale	peso distribuito per obv	valore	stato	evidenze
Condizione per l'erogazione	COND	risultato economico positivo	risultato economico positivo	risultato economico esercizio 2025	on/off, Valore					GATE
Obiettivi Aziendali	AZ	Scenario 27	Partecipazione allo studio di fattibilità secondo le richieste degli incaricati; sviluppo di relazioni con gli stakeholder per supportare la verifica dei risultati dello studio	Report periodico stato di avanzamento dello studio	on/off		20%		tutte le Aree sono coinvolte	X (EFFICIENZA ED INNOVAZIONE)
	AZ	Change management e valorizzazione delle risorse umane: Riallineamento valoriale (ri-definizione dell'identità aziendale) in prospettiva dello Scenario 27	Riorganizzazione aziendale- raccordo con le attività formative e con la comunicazione aziendale interna	Revisione macro e microstruttura organizzativa e mansionario	on/off		15%			X (PRODUTTIVITA')
	AZ	FATTURATO/DIPENDENTI	Indicatore di redditività aziendale	Fatturato 2025/dipendenti medi vs fatturato 2024/dipendenti medi	Valore		15%			X (REDDITTIVITA')
	AZ	POI	Realizzazione del POI: valore complessivo approvato dal CDA (compresi investimenti di struttura e capitalizzazione del personale)	Realizzazione investimenti (POI) per un importo pari ad €. 8.265.000 con una tolleranza di +/- 10%	Valore		10%			X(PRODUTTIVITA')
	AZ	Diffusione Carta dei servizi e revisione customer satisfaction	Campagna di comunicazione e sensibilizzazione all'utenza e riformulazione delle modalità di raccolta dati e dei contenuti del questionario da somministrare all'utenza	Campagna di comunicazione carta dei servizi realizzazione della nuova indagine con nuove metodologie.	On/Off		10%		In collaborazione con Direzione Generale (comunicazione) e Area Billing (costituzione di un gruppo di lavoro interarea)	X (QUALITA')
	AZ	Smart metering	Installazione contatori con letture smart a tutti gli utenti di Emilambiente	-Monitoraggio attività di installazione e controllo funzionamento nuovi contatori a S.Secondo, Fontanelario e Fidenza (preferibilmente per un totale di almeno 10 mila contatori (tolleranza 10%))	Valore		10%			X (INNOVAZIONE E EFFICIENZA)
	AZ	Water Safety Plan	Modifica della composizione del Gruppo di lavoro e dei suoi obiettivi.	Per le Centrali di San Donato e Priorato • Descrizione della filiera idropotabile; • Sviluppo dei diagrammi di flusso; • Identificazione dei pericoli e degli eventi pericolosi e valutazione dei rischi correlati	on/off		10%		OBBIETTIVO DI TIPO AZIENDALE IN COLLABORAZIONE CON: AREA TECNICA per supporto tecnico alla realizzazione; AREA SERVIZI SOCIETARI per attivazione supporto informatico, cronoprogramma e fasi sviluppo; DIREZIONE GENERALE per revisione Gruppo di lavoro e attivazione controllo e piano per Priorato e San Donato	X (QUALITA')
	AZ	Certificazione ambientale	Studio implementazione sistemi di certificazione a ISO 14001	Termine delle procedure con ottenimento certificazione ISO 14001 entro il 2025; individuazione e monitoraggio degli indicatori ambientali; miglioramento di almeno un indicatore	On/Off		10%			X (QUALITA')
	AZ	Obiettivo: Sportello on line – Aumento funzionalità	Implementazione utilizzo dello strumento da parte degli utenti	registrazione numero di accessi e comparazione con i relativi riscontri da parte degli uffici preposti	On/Off		15%		In collaborazione con Area Billing	
	AREA SERVIZI SOCIETARI	Nuovo Data Center e attivazione NIS2	Sicurezza informatica fisica hardware e software	Trasferimento operatività su Datacenter Lepida e attivazione percorso NIS2 in ottemperanza alle disposizioni normative	On/off		15%			
Obiettivi di area DIR	AREA SERVIZI SOCIETARI	Indagine di Customer Satisfaction	Analisi e miglioramento dello strumento	variazione indicatori e modalità di rilevazione	On/off		15%		In collaborazione con Area Billing	
	AREA SERVIZI SOCIETARI	Avvio programma ordini WFM e omogeneizzazione software contabilità di cantiere	Analisi fattibilità tecnica/economica	confronti con il fornitore, analisi delle soluzioni tecniche, confronto con UT circa l'utilizzo degli strumenti individuati	on/off		15%			
	AREA SERVIZI SOCIETARI	AI - applicazione Intelligenza Artificiale	Analisi dati per costruzione di un cruscotto/strumento per il supporto alla gestione	Costruzione di un primo modello per la gestione dei dati tecnici e/o delle utenze	on/off		15%		In collaborazione con area tecnica e area billing e a supporto del Dottorando UNIPR	
	AREA SERVIZI SOCIETARI	Digitalizzazione Ufficio Appalti Il Step	Digitalizzazione appalti/intercambiabilità ruoli	Riorganizzazione competenze in seguito alla digitalizzazione e all'acquisizione di nuove mansioni (231/Trasparenza) al fine di perseguire l'ottimale intercambiabilità dei ruoli	on/off		15%			
	AREA SERVIZI SOCIETARI	Bilancio di sostenibilità - verifica materialità	Avvicinamento/adeguamento ai nuovi standard ESG e mantenimento/ampliamento dell'indagine di materialità con modifica/miglioramento dei temi proposti	invio questionari agli stakeholder - analisi materialità e revisione del bilancio di sostenibilità in base ai nuovi standard	on/off		10%		In collaborazione con Direzione Generale (Comunicazione)	
	AREA TECNICA	Impianti fotovoltaici	Appalto lavori per l'installazione degli impianti su tutti i siti individuati	Inizio lavori per fotovoltaico S.Donato e approvazione progetto esecutivo per la realizzazione degli altri 4 impianti fotovoltaici entro il 30.9.25	on/off		15%			
	AREA TECNICA	Avvio WME (ex PACEM) - Programma Ordini e omogeneizzazione software contabilità di cantiere	Analisi fattibilità tecnica e valutazione personalizzazioni	Confronti con il fornitore, analisi delle soluzioni tecniche, confronto con IT e con imprese affidatarie degli appalti	on/off		15%		In collaborazione con Area Servizi Societari	
	AREA TECNICA	Audit interno attività di cantiere	Monitoraggio delle attività svolte dalle imprese appaltatrici anche attraverso strumenti informatici (Videowall, tablet aziendali)	Esame procedure esistenti e attivazione nuove procedure per verifica appalto attraverso strumenti informatici (Videowall, tablet aziendali)	on/off		10%			

Obiettivi di area DIR	AREA TECNICA	Efficientamento energetico	Completamento studio energetico	Sostituzione di almeno n. 5 macchine energivore	On/off				
Obiettivi di area DIR	AREA TECNICA	Gestione Pensili	Dismissione pensili	Progetto interno per PITE idraulico per dismissione pensile di Trecasali. Affidamento esterno incarico per PITE per demolizione pensile di Trecasali	on/off	15%			
	AREA TECNICA	AI - applicazione Intelligenza Artificiale	Studio dell'applicazione dell'AI al gemello digitale per la manutenzione predittiva	Studio applicazione AI per manutenzione predittiva in collaborazione con l'Università di Parma	on/off	15%			in collaborazione con Direzione Generale (RSPP)
	AREA TECNICA	Implementazione modello manutenzione perdite e interventi di contenimento perdite bilancio idrico	Introduzione di nuovi strumenti di misura per costruire un sistema di controllo più efficace	Installazione di almeno 30 noiselogger per la riduzione delle perdite idriche M1-	on/off e Valore	15%			
	AREA BILLING	AI - Intelligenza artificiale applicata al controllo utenze con consumo zero	Massima riduzione delle utenze con consumi zero ottenuto tramite la verifica da attivare in via informatica anche tramite AI	1000 utenze verificate - costruzione di un primo modello di AI per la gestione dei dati dell'utenza	Valore	25%			
	AREA BILLING	Domiciliazione bancaria	Analisi e predisposizione procedura per domiciliazione delle utenze gestite internamente	Redazione progetto entro 30 giugno e inizio attività di domiciliazione in via diretta per le nuove utenze entro ottobre	on/off	25%			
	AREA BILLING	AI - applicazione Intelligenza Artificiale	Studio dell'applicazione dell'AI al controllo delle fatturazioni e dei crediti verso gli utenti	Predisposizione progetto per il controllo crediti e invio comunicazione agli utenti attraverso l'utilizzo di algoritmi predefiniti. Individuazione soluzioni informatiche esistenti o da implementare.	on/off	25%			in collaborazione con Area Servizi Societari
	AREA BILLING	Affidamento servizio di contact center	Avvio chat bot e formazione operatori	Analisi risultati nuove modalità operative contact center ad esito del completamento della formazione e dell'utilizz del chatbot. Confronto con i dati di efficacia delle risposte del 2023 e del 2024	on/off	25%			
	AREA BILLING	Scenario 27	Coordinamento attività interne rispetto ai consulenti incaricati dello studio di fattibilità e partecipazione ai momenti di verifica esterni	Monitoraggio e valutazione tecnica dei risultati dello studio di fattibilità con riferimento ai parametri economico-patrimoniali e finanziari con stesura di reportistica periodica	on/off	30%			
	AREA BILLING	Attivazione controllo di gestione e revisione procedure contabilità analitica a partire dall'ubundling) con costruzione di treport periodici - Analisi delle procedure attive e verifica loro applicazione	Attivazione del progetto di contabilità analitica a partire dall'ubundling) con costruzione di treport periodici - Analisi delle procedure attive e verifica loro applicazione	Costruzione di tre report annuali - report sull'analisi delle procedure	on/off	30%			in collaborazione con Area Servizi Societari
	AREA PIANIFICAZIONE, CONTROLLO STRATEGICO E ORGANIZZATIVO, SCENARIO 27	Sviluppo relazioni con Associazioni e organismi nazionali e internazionali sul tema della risorsa idrica e della sostenibilità ambientale	Partecipazione a organismi, convenzioni, accordi di collaborazione, protocolli, studi e ricerche, progetti	Attivazione di almeno n. 2 proposte	on/off	20%			
DIREZIONE GENERALE	DIREZIONE GENERALE	Gruppo di lavoro reperimento fondi da Enti Statali, regionali europei e Fondazioni	Riorrganizzazione attività gruppo di lavoro e modalità ricerca e partecipazione bandi	monitoraggio graduatoria PINISSI e relativi rapporti con Aterisir e Ministero - attivazione di almeno un progetto da presentare al bando	on/off	20%			
		Supporto organizzativo alle attività della Direzione Generale e uffici afferenti	ottimizzazione dei tempi e attivazione dei rapporti istituzionali relativi al progetto d'ambito provinciale	rendicontazione attività	on/off	15%			
		Change management e valorizzazione delle risorse umane: Riallineamento valoriale (ri-definizione dell'identità aziendale) in prospettiva dello Scenario 27	Riorrganizzazione aziendale- raccordo con le attività formative e con la comunicazione aziendale interna	Revisione macro e microstruttura organizzativa e mansionario	on/off	20%			
		Scenario 2027	Partecipazione allo studio di fattibilità secondo le richieste degli incaricati: sviluppo di relazioni con gli stakeholder per supportare la verifica dei risultati dello studio	Report periodico stato di avanzamento dello studio	on/off	20%			
		Comunicazione esterna - sviluppo in ambito provinciale.	Avvio Piano di Comunicazione del progetto "Custodi dell'Acqua"	Realizzazione dell'evento di lancio del progetto in occasione del World Water Day 2024; avvio della campagna di comunicazione collegata; realizzazione di almeno un evento di formazione per i target imprese / Pubblica Amministrazione intranet aziendale	on/off	10%			
		Comunicazione interna - miglioramento della comunicazione interna	Creazione di una intranet aziendale per favorire la circolazione delle informazione e degli avvisi in tempo reale pertinenti all'azienda e promuovere l'utilizzo degli strumenti utili per le attività dei dipendenti	Confronto con le Amministrazioni dei Comuni interessati in collaborazione tra RSPP e Area Tecnica. Dismissione con eventuale demolizione a seguito di valutazione sismica di almeno 1 pensile	on/off	20%			
		Gestione Pensili	valutazione dismissione pensili			15%			
		Water Safety Plan	Modifica della composizione del Gruppo di Lavoro e dei suoi obiettivi.	Per le Centrali di San Donato e Priorato • Descrizione della filiera idropotabile; • Sviluppo dei diagrammi di flusso; • Identificazione dei pericoli e degli eventi pericolosi e valutazione dei rischi correlati	on/off	5%			OBBIETTIVO DI TIPO AZIENDALE IN COLLABORAZIONE CON: AREA TECNICA per supporto tecnico alla realizzazione; AREA SERVIZI SOCIETARI per attivazione supporto informatico; cronoprogramma e fasi sviluppo DIREZIONE GENERALE per revisione gruppo di lavoro e attivazione controllo e piano per Priorato e San Donato
		STATO COMPLESSIVO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: %		%					

Il Direttore Generale _____

Il Presidente _____

17/14



Allegato a verbale di accordo aziendale del 6 marzo 2025

Regolamento Piano Welfare 2025

1. Premessa e obiettivi

Emiliambiente spa è consapevole dell'importanza della soddisfazione dei dipendenti per migliorare la qualità e produttività del lavoro e pertanto, di concerto con le organizzazioni sindacali, vuole incrementare la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché alla tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Con l'adozione del presente Piano, l'azienda intende dare corpo al confronto avviato con le parti sociali, RSU e OO.SS territoriali, nell'implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, volti all'incremento del benessere personale e familiare.

In coerenza con tale approccio, il piano welfare punta a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e 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 vigente.

La partecipazione attiva del dipendente al piano si intende quale accettazione del presente regolamento e dei documenti di dettaglio disponibili sul portale.

2. Perimetro dei titolari e credito welfare

L'accesso al piano è offerto alla popolazione dipendente destinataria del Premio Di Risultato-PDR, secondo quanto previsto dall'Accordo integrativo aziendale del 6 marzo 2025.

3. Tempistiche del piano

Il Piano Welfare 2025 prende avvio dalla comunicazione del lancio dell'iniziativa, una volta verificate le condizioni di accesso di cui al presente piano, e ha validità per il solo anno 2025.

Di seguito sono riepilogate le principali tempistiche del piano.

- 1) Conversione della prima tranche del PDR (di competenza dell'anno 2024 ed erogazione nel 2025) e disponibilità del credito welfare:

- Dal 1 al 15 aprile 2025, nei limiti di importo previsti dalle norme fiscali vigenti, potrà essere effettuata la scelta di convertire in servizi di welfare tutta o parte della prima tranche del Premio Di Risultato. La scelta di conversione dovrà essere fatta dal dipendente tramite accesso alla piattaforma Edenred e, qualora non sia effettuata,

l'importo della prima rata sarà liquidato nella busta paga di aprile - in pagamento al 10 maggio 2025- con applicazione della tassazione prevista per tali somme;

- dal 10 maggio 2025 il credito welfare derivante dalla scelta personale di conversione sarà disponibile sul portale e potrà essere liberamente utilizzato in uno o più servizi a disposizione.

2) Conversione della seconda e ultima tranches del PDR erogato nel 2025 e disponibilità del credito welfare:

- Dal 1 al 15 luglio 2025, nei limiti di importo previsti dalle norme fiscali vigenti, potrà essere effettuata la scelta di convertire in servizi di welfare tutta o parte della seconda e ultima tranches del Premio Di Risultato; la scelta di conversione dovrà essere fatta dal dipendente tramite accesso alla piattaforma Edenred e, qualora non sia effettuata, l'importo della seconda rata sarà liquidato nella busta paga di luglio- in pagamento al 10 agosto 2025- con applicazione della tassazione prevista per tali somme;
- dal 10 agosto 2025 anche il credito welfare derivante dalla scelta personale di conversione della seconda tranches del PDR sarà disponibile sul portale e potrà essere liberamente utilizzato in uno o più servizi a disposizione.

Il credito a disposizione del dipendente, sia esso derivante indifferentemente da conversione della prima e/o della seconda tranches del PDR, dovrà essere utilizzato entro e non oltre il 30/11/2025.

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 di cui al presente Regolamento.

4. Credito residuo

Il credito welfare derivante da conversione del PDR erogato nel 2025 potrà essere utilizzato entro e non oltre la data del 30/11/2025, decorsa la quale eventuali importi residui verranno liquidati con la busta paga di dicembre 2025 (pagata al 10 gennaio 2026) con tassazione prevista per i PDR nei limiti previsti dalla normativa fiscale in vigore.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residui verranno liquidati in busta paga con tassazione prevista per i PDR nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente.

5. Servizi disponibili

Le opportunità offerte nell'ambito del progetto saranno a disposizione tramite il portale FlexBenefits®, ovvero la 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.



MA



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.

Attraverso il portale, il Beneficiario potrà decidere liberamente il paniere di servizi nei quali utilizzare il proprio credito Welfare. La sua posizione sarà automaticamente aggiornata e visibile nell'Area Personale.

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.

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.

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 usufruito 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. Normativa di riferimento

Art. 51, commi 2, 3 e 4 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi- DPR n.917/86

All'Art. 100, comma 1 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi- DPR n.917/86



8. Trattamento dei dati personali

Ai fini della concreta erogazione del piano di 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.

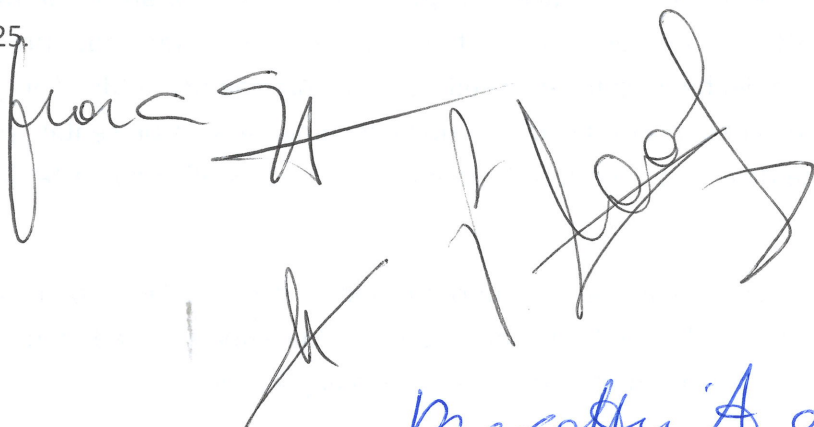
Sempre ai fini della suddetta erogazione, il datore di lavoro rende noto che Edenred acquisirà i dati personali dei dipendenti e, in talune ipotesi, quelli dei loro familiari:

- (i) indirettamente, 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 l'erogazione del servizio fornito da Edenred; ciò, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 Reg. (UE) 2016/679;
- (ii) direttamente, in fase di registrazione al portale art. 13 Reg. (UE) 2016/679.

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: <https://www.edenred.it/area-legale-e-privacy/>.

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

Fidenza, 6 marzo 2025.



Macotti A. d.
Michela P. 4