

## ACCORDO PDR AZIENDALE 2022 – 2024

A Milano in Viale Isonzo 14/1 oggi 22 luglio 2022

Tra

**SINA S.p.A.**

rappresentata dai Signori Marco Garozzo, Caterina Pellegrini e Roberto Degiovanni;

e

le **Segreterie Nazionali di FeNEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL** rappresentate rispettivamente dai Signori Stefano Costa, Barbara Cerutti e Ezio Giorgi;

assistiti dalle **Segreterie Territoriali di FeNEAL UIL e FILCA CISL, FILLEA CGIL** rappresentate dai Signori Ersilia Galiero, Carlo Rioldi, Luca Vosilla, Gerlando Castelli, Gianni Carassale e Rocco Politi;

e dalla **R.S.U./A. Aziendale** nelle persone dei Signori Claudio Gombi, Claudio Tarenzi, Fabio Battolla, Massimo Baudone, Gaia Riva, Andrea Bertora e Alberto Pertusi;

oggi sottoscrivono il presente verbale a definizione dell'accordo aziendale di terzo livello di SINA S.p.A. per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024 nel rispetto della normativa contrattuale nazionale e territoriale di settore e delle disposizioni di Legge oggi in vigore.

### *Premesso che le Parti condividono*

- che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese edili ed affini, di seguito CCNL, disciplina le linee guida e gli strumenti di relazione tra le parti;
- in merito alla necessità di potenziare le relazioni sindacali nella costante ricerca del dialogo e del confronto costruttivo nell'ambito e nel rispetto degli assetti contrattuali condivisi;
- che nel contesto in cui opera SINA SpA, contraddistinto da una forte esigenza di cercare il miglioramento della qualità, dell'efficienza produttiva e dell'ottimizzazione della prestazione lavorativa, nonché lo sviluppo, la crescita e la consapevole e attiva partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, fattori essenziali per il raggiungimento degli obiettivi della società;
- che il sistema di relazioni industriali ha come presupposto una diffusa conoscenza delle informazioni relative agli obiettivi aziendali, una particolare attenzione per le questioni di maggiore rilevanza strategica ed organizzativa, nonché la valorizzazione professionale delle risorse umane, nel pieno rispetto di quanto normato dal CCNL regolatore.

### *Considerano*

i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dell'Accordo Interconfederale del 09.03.2018, integralmente qui recepiti, condivisi e applicati.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures, some of which are partially obscured by grey rectangular redaction boxes. The signatures appear to be those of the representatives mentioned in the text above, including Marco Garozzo, Caterina Pellegrini, Roberto Degiovanni, Stefano Costa, Barbara Cerutti, Ezio Giorgi, Ersilia Galiero, Carlo Rioldi, Luca Vosilla, Gerlando Castelli, Gianni Carassale, Rocco Politi, Claudio Gombi, Claudio Tarenzi, Fabio Battolla, Massimo Baudone, Gaia Riva, Andrea Bertora, and Alberto Pertusi.





Segue verbale Accordo Pdr Aziendale 2022-2024 del 22 luglio 2022

Detto premio sarà calcolato annualmente utilizzando l'allegata tabella di calcolo (All.1 – parte integrante del presente accordo) che considera i citati valori di calcolo con i relativi pesi:

- |   |     |
|---|-----|
| • Valore della produzione caratteristica al netto dei costi per servizi resi da terzi | 30% |
| • ISO ottenimento e mantenimento certificazioni                                       | 20% |
| • Variazione Ebitda   | 20% |
| • Target di sostenibilità Consumi Energetici  | 15% |
| • Target di sostenibilità ESG   | 15% |

Il premio di risultato sarà calcolato considerando gli scostamenti in positivo dei parametri sopra indicati anno su anno nel rispetto delle percentuali indicate alle colonne 1, 2, 3 e 4 della tabella allegata (All 1), che è parte integrante del presente accordo, partendo da una base di calcolo comune a tutti i dipendenti pari ad € 1.300,00 maggiorata del 20% ad personam, e quindi pari ad euro 1.560,00 nel caso in cui le assenze, dedotte quelle contrattualmente e normativamente previste (ferie, permessi, rol, maternità obbligatoria e facoltativa, infortunio professionale, assenza per Covid, Legge 104 e permessi sindacali), siano inferiori a giorni 12. Con la Rsu saranno valutati ulteriori altri casi di assenza.

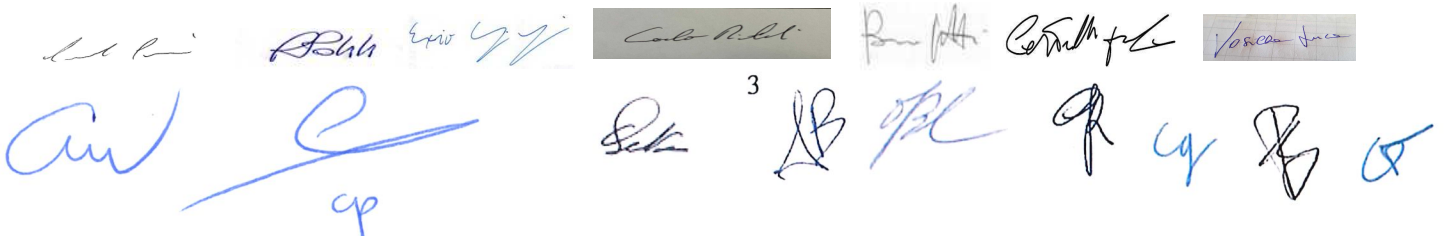
Nel caso di dipendenti assunti in corso d'anno, gli importi del premio saranno riproporzionati secondo i mesi di servizio prestato nell'anno.

Il lavoratore può scegliere la destinazione dell'importo del Premio di Risultato in busta paga o attraverso Welfare aziendale secondo le seguenti modalità:

- destinare l'intero importo del Premio in cedolino paga con una riduzione di una percentuale pari al 30% calcolata sul 50% del premio totale;
- destinare in cedolino paga una percentuale del 50% dello stesso e la restante parte sarà destinata in conto individuale al welfare aziendale (vedi capitolo dedicato);
- versare l'intero importo maturato a titolo di Premio di risultato alla previdenza complementare Prevedi cui è iscritto ogni dipendente, in tal caso l'intero importo sarà maggiorato del 30%;
- destinare l'intero importo maturato a titolo di Premio di risultato al welfare aziendale (vedi capitolo dedicato), in tal caso l'intero importo sarà maggiorato del 30%.

### Verifiche annuali

Le Parti concordano di incontrarsi entro il primo quadrimestre di ogni anno per la verifica dei parametri sopra riportati e dell'importo del Pdr.



3

## “WELFARE AZIENDALE”

### Considerato

che le Parti concordano nel voler attivare un Piano “Welfare” aziendale, consistente in un sistema di beni e servizi messi a disposizione del dipendente per sostenere e migliorare la propria vita privata e lavorativa;

che detto piano, che beneficia dei vantaggi fiscali offerti dalla normativa di Legge, è riservato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato come sopra stabilito in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo integrativo aziendale che ne faranno richiesta;

dopo ampia discussione, verificata la normativa di Legge, tra le parti

### *si conviene quanto segue:*

Le Parti, con il presente accordo, condividono, per i fini di cui al presente verbale, le modalità di funzionamento dei servizi di cui all'allegata piattaforma “Welfare Sina S.p.A.” con decorrenza 1° gennaio 2023.

Le parti convengono che l'importo del Premio di Risultato maturato da destinare al piano di welfare aziendale di cui al punto che precede è fissato nella misura del 50% salvo quanto previsto nel presente accordo.

Le parti si danno atto che le somme prelevate dal Premio di Risultato e destinate a titolo di contributo conto lavoratore al piano di welfare aziendale di cui trattasi, non concorrono, nel rispetto dei limiti di legge, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016).

Le Parti concordano inoltre che quanto destinato al welfare mantenga le caratteristiche di onnicomprensività ovvero non produca effetti su istituti differiti ed indiretti ivi incluso il TFR ai sensi dell'art. 2120, comma secondo, c.c.

Le quote in conto welfare maturate nel periodo di vigenza del presente verbale potranno essere utilizzate dagli aventi diritto anche in unica soluzione entro l'anno 2024, eventuali somme non utilizzate alla data di scadenza del presente accordo saranno versate a cura della società in unica soluzione sulla posizione di previdenza complementare Prevedi del lavoratore.

Resta ferma la volontarietà di adesione in capo al singolo dipendente e la non trasformabilità del contributo aziendale in altre forme diverse dai fini di cui al presente verbale.

Per il personale con contratto a tempo parziale gli importi di cui sopra saranno riproporzionati secondo le percentuali di cui al contratto individuale di lavoro.

Episio 4/7    L.R.    R. B.    [Redacted]    [Redacted]    [Redacted]    [Redacted]

Aw    cp    [Redacted]    4    [Redacted]    [Redacted]    [Redacted]    [Redacted]



**Norme finali**

Le parti concordano che Sina S.p.A provvederà alla liquidazione del Premio di risultato e adempimenti previsti dal presente accordo entro e non oltre 60 giorni lavorativi dalla data di approvazione del bilancio dell'anno di competenza e comunque non oltre la retribuzione del mese di luglio di ogni anno di vigenza. Resta ferma la preventiva verifica in sede sindacale dei target e degli importi da erogare.

Per quanto attiene il programma di welfare le Parti convengono di fissare uno specifico incontro al fine di dare efficacia a quanto qui previsto e concordato.

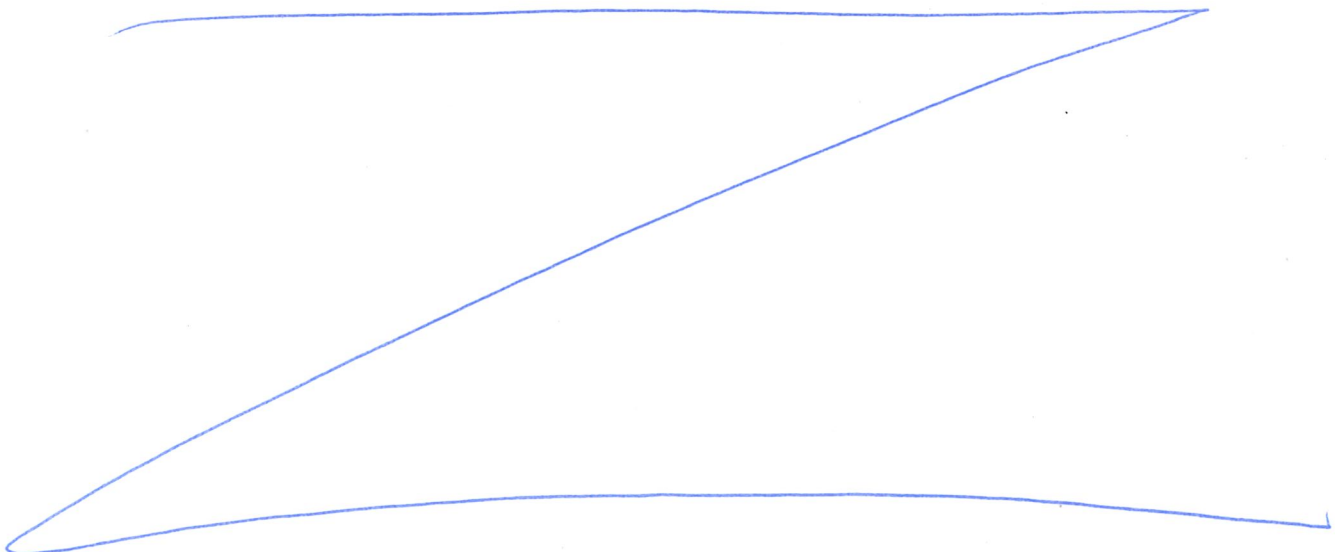
Il presente Accordo avrà validità di anni tre a far data dal 1° gennaio 2022 e conseguente scadenza alla data del 31 dicembre 2024 e prorgerà effetto sino alla definizione di un nuovo accordo aziendale salvo il caso di disdetta comunicata da una delle parti sottoscriventi il presente verbale.

**Normativa di Legge**

Le parti si danno reciprocamente atto che l'accordo è conforme alle prescrizioni dettate dal D.M. 25 marzo 2016 ed alle relative norme di legge in materia.

Le parti ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016 confermano che l'istituto retributivo previsto dal predetto accordo Integrativo Aziendale, Premio di Risultato, 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 e che pertanto le somme erogate a tale titolo sono soggette ad un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

Sina S.p.A. provvederà a sensi di Legge al deposito telematico presso la competente DTL.



Bobbi    L. L.    Epio    G. J.    [Redacted]    [Redacted]    [Redacted]    [Redacted]

aw    [Signature]    cp    [Signature]    [Signature]    [Signature]    [Signature]    [Signature]    [Signature]

Allegati

Tabella calcolo Premio di Risultato e destinazione quote programma welfare;

Progetto Welfare SINA S.p.A.

Letto confermato e sottoscritto.

SINA S.p.A.

Amato Caruso  
Geneghini  
Allegretti

OO.SS.

Alberto  
Luisi  
L. L.  
P. B.  
P. M.  
C. R.  
C. M.  
V. S.

U. S.  
Ph. B. M.  
A. L.  
G. F.  
M. S.  
Alberto Pertusini  
Bertone Amherst



parametri Pdr Sino integrativo 2023 - 2025

Allegato 1 accordo 22 luglio 2022

11 - Vdp caratteristica (Ricavi gestione caratteristica - costi per servizi)	12 - ISO e mantenimento	13 - Eblida	14 - Sostenibilità Energetici	15 - Sostenibilità consumi ESG
30%	20%	20%	15%	15%

11 - Vdp - costi per servizi esterni % raggiungimento vdp caratteristica Euro	colonna 1		colonna 2		colonna 3		colonna 4	
	>=70%	<70%	>=5% + <=10%	>5% + <=10%	>5% + <=10%	>5% + <=10%	>10%	>10%
488.00	On	On	514.80	561.60	312.00	312.00	312.00	312.00
	Off	Off						

13 - EBITDA ricavi e costi eblida / effettivo anno / anno Euro	<70%	>=70% + <=85%	>85% + <=100%	>100%
0%	70%	100%	100%	130%
	218.40	312.00	312.00	405.60

14 - SOSTENIBILITA' / Consumi Energetici Riduzione emissioni CO2 (scope 1+2) al fine del 2.5% Per ogni anno Euro	<70%	>=70% + <=85%	>85% + <=100%	>100%
0%	70%	100%	100%	130%
	163.80	234.00	304.20	304.20

15 - SOSTENIBILITA' / ESG Partecipazione di almeno il 30% dei dipendenti alle sessioni formative di gruppo in coerenza metodologica SBTi Euro	<70%	>=70% + <=85%	>85% + <=100%	>100%
0%	70%	100%	100%	130%
	163.80	234.00	304.20	304.20

	wellfare 100%	mezz. 30%	tot welfare
owvero	780.00	234.00	1.014.00
	1.372.80	411.84	1.784.64
	1.653.60	496.08	2.149.68
	1.934.40	580.32	2.514.72
	pdf cash 100%	rid. 30% su 50%	tot cash
	780.00	117.00	663.00
	1.372.80	205.92	1.166.88
	1.653.60	248.04	1.401.64
	1.934.40	290.16	1.644.24

	Wellfare (€) 50%	Wellfare (€) 50%
	390.00	390.00
	686.40	686.40
	826.80	826.80
	967.20	967.20

SINA SPA  
RICAVI Bil. Civilistico  
\*Con Aliva Eng. Anno 2019 Anno 2020 Anno 2021\*  
\*Con Aliva Eng. \*Con Aliva Eng. \*Con Aliva Eng.

Valore della Produzione	(a)	50.653.511.00	68.742.342.00	88.602.103.00
Altri Ricavi e Proventi	(b)	672.396.00	1.231.886.00	475.490.00
Totale Ricavi e Proventi	(a)+(b)	51.325.907.00	69.974.248.00	89.077.593.00
Costi esterni della Produzione	(c)	21.006.198.00	33.598.202.00	44.412.587.00
Valore Aggiunto	(a)-(c)	29.647.513.00	35.144.150.00	44.189.516.00
				19/20/21 media 3Y 36.326.199.33

2021

Contributo RICAVI ATIVA ENG ANNO 2022 3.268.668.71  
Contributo COSTI PER SERVIZI ATIVA ENG ANNO 2021 1.027.179.88  
Valore aggiunto ATIVA 2021 2.241.688.83

*Handwritten notes and signatures:*  
- "0" at top left.  
- "importo base 1.300.000", "mezz. 20% basso asenteismo 260.00", "importo base € 1.560.00" in a box.  
- "ad personam" at top right.  
- "0" in the middle.  
- "19/20/21 media 3Y 36.326.199.33" in a box.  
- "Col. Pdr" in a box.  
- "Costi esterni della Produzione" in a box.  
- "Valevole" in a box.  
- "2021" and "Contributo RICAVI ATIVA ENG ANNO 2022" etc. at bottom right.  
- Multiple blue ink signatures and initials.

# IL WELFARE AZIENDALE UNO STRUMENTO PER AUMENTARE EFFICIENZA ED ENGAGEMENT



**Allianz**  <sup>92</sup>

*Ezio 47*  
*Luca 40*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Carlo 40*

*Carlo 40*  
*Voscello 40*

*Carlo*



# L'ESPERIENZA E LA SOLIDITA' DI ALLIANZ



## ALLIANZ VALUE

- Allianz Value S.r.l. è la Società di servizi del gruppo Allianz, controllata al 100% da Allianz S.p.A., dedicata a promuovere, realizzare e gestire piani di welfare aziendale e di flexible benefits a beneficio dei dipendenti delle proprie aziende clienti.
- A questo fine Allianz Value S.r.l. ha creato le diverse soluzioni Allianz My Welfare.



## IL GRUPPO ALLIANZ

- Allianz S.p.A. è ai primi posti del mercato italiano delle assicurazioni e dei servizi finanziari e fa parte del Gruppo Allianz SE, il leader assicurativo mondiale, che ha sede a Monaco di Baviera e una forza di oltre 147 mila persone al servizio di 83 milioni di clienti in 70 paesi\*.



## ALLIANZ IN ITALIA

- Allianz S.p.A. ha circa 4.500 dipendenti e fa leva su una forza vendita composta da oltre 25mila tra Agenti, collaboratori sul territorio e Financial Advisor, importanti accordi di bancassurance, e la compagnia diretta Allianz Direct S.p.A..

\*) Fonte: [www.allianz.it](http://www.allianz.it) - Gennaio 2022

# WELFARE AZIENDALE E FLEXIBLE BENEFITS



## IL WELFARE AZIENDALE

Il welfare aziendale è l'insieme delle iniziative di natura contrattuale o unilaterale messe in atto dal datore di lavoro e volte ad incrementare il benessere del dipendente e della sua famiglia.



## LA NORMATIVA

La Legge di stabilità 2016 e le Leggi di bilancio 2017 e 2018 hanno potenziato il welfare aziendale, introducendo significativi vantaggi fiscali ed ampliando il novero dei servizi che possono essere offerti.



## I FLEXIBLE BENEFITS

I flexible benefits consistono in prestazioni e servizi erogati dall'azienda nell'ambito di piani di welfare aziendale.



## IL CREDITO WELFARE

Il funzionamento dei flexible benefits prevede l'assegnazione di un «credito welfare» al dipendente, con il quale poter comporre liberamente il paniere di benefit che più rispecchia le sue esigenze.



## I VANTAGGI DEL WELFARE AZIENDALE



### I VANTAGGI PER L'AZIENDA

- Ottimizzazione dell'impatto fiscale (esenzione oneri contributivi e deducibilità dal reddito d'impresa) e definizione di politiche retributive allineate alle esigenze delle persone.
- Fidelizzazione e aumento della capacità di attrarre e trattenere talenti.
- Miglioramento del clima aziendale.



### I VANTAGGI PER IL DIPENDENTE

- Aumento della retribuzione reale: il credito welfare non è soggetto a imposizione contributiva né fiscale (lordo uguale netto).
- Miglioramento della conciliazione vita/lavoro.
- Incremento del livello di soddisfazione / gratificazione.

## COME SI REALIZZA IL WELFARE AZIENDALE



### CON PREMIO DI RISULTATO

Ciascun dipendente può decidere di convertire il premio di risultato in servizi di welfare aziendale.



### CON STANZIAMENTO AD HOC

Welfare aziendale erogato in forma volontaria o contrattualizzata dall'azienda, senza essere alimentato dalle risorse del premio di produttività.



### PREVISIONE C.C.N.L.

Welfare aziendale obbligatorio previsto dal C.C.N.L., indipendente dalle risorse del premio di produttività.



## FOCUS: PREMIO DI RISULTATO



Affinché il premio di risultato sia convertibile in servizi welfare o erogabile in forma monetaria in busta paga con tassazione agevolata\*, occorre rispettare le seguenti condizioni:

**A** Il premio deve essere erogato in esecuzione di contratti aziendali o territoriali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dalle loro RSA ovvero dalla RSU; i contratti/accordi devono essere depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente, entro 30 giorni dalla sottoscrizione

**B** Attualmente il premio non deve superare 3.000 € lordi \*\*

**C** Attualmente il dipendente deve avere un reddito non superiore a 80.000 € lordi nell'anno precedente

**D** Il premio deve avere un ammontare variabile in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e nel contratto/accordo di il\* livello è necessario indicare a quale parametro si intende legare l'erogazione del bonus

Occorre stipulare un accordo aziendale istitutivo del piano di welfare aziendale che:

- E**
- preveda le varie possibilità di fruizione del premio, in busta paga o in servizi welfare, secondo percentuali di conversione stabilite dall'azienda, di concerto con le rappresentanze sindacali
  - identifichi la/le categoria/e di dipendenti (individuate con criteri oggettivi; sono esclusi piani ad-personam)

\*) imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, anziché la tassazione ordinaria, e contributi previdenziali INPS (aliquota 9,19%).

\*\*\*) per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro e fino a 800 € di premio di risultato, riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per invalidità, vecchiaia e superstiti e integrale decontribuzione della quota posta a carico del lavoratore.

Per approfondimenti: CIRCOLARE Ag. ENTRATE N.28/E del 15.06.2016; CIRCOLARE Ag. ENTRATE N.5/E del 29.03.2018 CIRCOLARE Ag. ENTRATE N. 326/E/97, par. 2.2.6.

## FOCUS: STANZIAMENTO AD HOC



**A** Lo stanziamento ad hoc può essere di qualsiasi importo e per qualsiasi reddito del dipendente (non è soggetto agli attuali limiti di 3.000 € lordi di importo massimo e di 80.000 € di reddito lordo dell'anno precedente)

**B** Anche in caso di stanziamento ad hoc è necessario individuare categorie omogenee di dipendenti

**C** Lo stanziamento ad hoc deve necessariamente essere trasformato in welfare (non può essere monetizzato in busta paga)

Per istituire il piano di welfare aziendale mediante uno stanziamento ad hoc si può utilizzare:

- D**
- un accordo o un regolamento aziendale (stanziamento contrattualizzato) oppure
  - può essere una pura liberalità non contrattualizzata (stanziamento volontario)

- In caso di stanziamento contrattualizzato, per l'azienda vi è la totale deducibilità dal reddito d'impresa.
- In caso di stanziamento volontario (pura liberalità), la deducibilità dal reddito d'impresa è pari al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente (art. 100, comma 1, TUIR).

## FOCUS: PREVISIONE C.C.N.L.



I contratti collettivi nazionali rinnovati hanno iniziato ad includere misure di welfare a favore dei lavoratori. Di seguito si riporta un riassunto dei principali C.C.N.L. rinnovati con contributo welfare e attivi nel 2018.

SECTORE	CONTRATTO	AMMONTARE	DATA	SECTORE	CONTRATTO	AMMONTARE	DATA
METALMECCANICI INDUSTRIA	METALMECCANICI INDUSTRIA	200 €	A giugno 2019	ORAFI, ARGENTIERI E GIOIELLIERI	ORAFI, ARGENTIERI E GIOIELLIERI	150 €	A giugno 2019
	METALMECCANICI INDUSTRIA	200 €	A giugno 2020		METALMECCANICI INDUSTRIA	200 €	A giugno 2020
	METALMECCANICI INDUSTRIA	200 €	A giugno 2021		METALMECCANICI INDUSTRIA	200 €	A giugno 2021
UNIONMECCANICA CONFAPI	UNIONMECCANICA CONFAPI	150 €	A marzo 2020	TELECOMUNICAZIONI	TELECOMUNICAZIONI	120 €	A luglio 2018
	UNIONMECCANICA CONFAPI	150 €	A settembre 2021		UNIONMECCANICA CONFAPI	200 €	A settembre 2021
	UNIONMECCANICA CONFAPI	200 €	A settembre 2022		UNIONMECCANICA CONFAPI	200 €	A settembre 2022

QUESTI IMPORTI CORRISPONDONO AL CREDITO WELFARE CHE I DIPENDENTI POSSONO UTILIZZARE ESCLUSIVAMENTE ALL'INTERNO DEL PANIERE DEI FLEXIBLE BENEFITS



# LE AGEVOLAZIONI FISCALI E CONTRIBUTIVE



UN CONFRONTO: 1.000 € EROGATI IN VARIE FORME



Quanto costano all'azienda?

ca. 1.400 €

Importo erogato aumentato dei contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi (INAIL) ordinari.

È riferibile al caso di:

- 1) Aumento retributivo
- 2) Premio di risultato in busta paga con o senza accordo aziendale



Quanto riceve il dipendente?

1.000 €

**NESSUNA TASSAZIONE**

È riferibile al caso di welfare aziendale erogato tramite:

- 1) Premio di risultato convertito in welfare (\*) (\*\*)
- 2) Stanziamiento ad hoc da parte dell'azienda
- 3) Stanziamiento previsto dal C.C.N.L.

**TASSAZIONE AGEVOLATA**

(imposta sostitutiva del 10% e contributi previdenziali INPS ridotti all'8,39% (solo per il 2022))

Premio di risultato in busta paga con accordo aziendale (\*) (\*\*)

**TASSAZIONE ORDINARIA**

(simulazione con aliquota IRPEF del 25% - per redditi da 15 mila a 28 mila € - e contributi previdenziali ridotti all'8,39% (solo per il 2022))

- 1) Aumento retributivo
- 2) Premio di risultato in busta paga senza accordo aziendale

1.000 €

**NESSUN ONERE PREVIDENZIALE, ASSISTENZIALE E ASSICURATIVO**

È riferibile al caso di welfare aziendale erogato tramite:

- 1) Premio di risultato convertito in welfare
- 2) Stanziamiento ad hoc da parte dell'azienda
- 3) Stanziamiento previsto dal C.C.N.L.



**Se il welfare è contrattualizzato (accordo / regolamento / C.C.N.L.) è totalmente deducibile dal reddito d'impresa**

Simulazione indicativa sulla base della normativa vigente. Riferimenti: artt.51, 95, 100 e 109 TUIR - Tesio Unico delle imposte sui Redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917) - art. 1, commi da 182 a 190, legge n. 208 del 28/12/2015 n. 208 (c.d. Legge di Stabilità 2016) e relativi Decreti attuativi - Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 - legge n. 232 del 21/12/2016 (c.d. Legge di bilancio 2017) - Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018.

(\*) premi di ammontare variabile erogati in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

(\*\*) attualmente entro il limite di 3.000 € lordi di importo e di 80.000 € lordi di reddito di lavoro dipendente nell'anno precedente, a condizione che sia erogato in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

# SERVIZI E LIMITI PREVISTI DALLA LEGGE



## FAMIGLIA

ISTRUZIONE	CURA DEI FIGLI	ASSISTENZA	MOBILITÀ	PRESTITI	ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA	ATTIVITÀ RICREATIVE E CULTURALI	FRINGE BENEFIT
Rette scolastiche Mensa scolastica Tasse universitarie Testi scolastici Corsi di lingua	Asili nido Scuole dell'infanzia Campus estivi e invernali Baby sitter Ludoteche e baby parking	Servizi di cura e assistenza anziani e non autosufficienti Assistenza domiciliare e infermieristica RSA e strutture specializzate	Abbonamento al trasporto pubblico del dipendente e dei suoi familiari a carico	Interessi passivi dei mutui	Visite specialistiche, check up, esami diagnostici, prestazioni socio-assistenziali	Sport, viaggi, cultura, tempo libero, corsi di formazione	Beni e servizi in natura, buoni spesa, benzina, shopping
NESSUN LIMITE		NESSUN LIMITE		NESSUN LIMITE		NESSUN LIMITE	258,23 €
RIMBORSO / VOUCHER WELFARE		RIMBORSO		VOUCHER WELFARE		BUONI ACQUISTO	

Riferimenti normativi: art. 51 T.U.I.R.; per le attività ricreative e culturali, rimando alle finalità di cui all'art. 100 del T.U.I.R.  
 \*) Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007, nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari, incremento della deducibilità fino a un massimo di 2.582,29 € annui.



# L'OFFERTA DI ALLIANZ VALUE



## ALLIANZ MY WELFARE LIGHT

### SERVIZI WELFARE

### ALLIANZ MY WELFARE

SERVIZI WELFARE	DESCRIZIONE	ALLIANZ MY WELFARE LIGHT	ALLIANZ MY WELFARE
ISTRUZIONE E FORMAZIONE	Spese di istruzione e formazione (asili nido, rette scolastiche e universitarie, mensa, libri di testo, etc.)	✓	✓
ASSISTENZA FAMILIARI	Un sostegno per la cura dei familiari, dalla baby sitter all'assistenza per gli anziani	✓	✓
TRASPORTO	Abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale		✓
SANITA'	Visite specialistiche, esami diagnostici, cure odontoiatriche, check up, etc.		✓
SPORT E BENESSERE	Palestre, piscine, corsi sportivi, impianti sciistici, centri benessere e termali presso la tua struttura di fiducia	✓	✓
CULTURA E TEMPO LIBERO	Cinema, teatro, arte e musei, musica e intrattenimento	✓	✓
VIAGGI	Voli, hotel, pacchetti viaggio, crociere, etc.	✓	✓
BUONI ACQUISTO	Spesa, elettronica, abbigliamento, carburante, etc.	✓	✓
MUTUI	Rimborso degli interessi passivi sui mutui	✓	✓

## ALLIANZ MY WELFARE LIGHT



La soluzione Allianz My Welfare Light permette all'azienda di avere una soluzione «chiavi in mano» per la gestione del welfare aziendale.



### PUNTI DI FORZA

- Adempimenti degli obblighi contrattuali in materia di welfare aziendale previsti dai C.C.N.L..
- Gestione snella ed efficiente: consente di istituire un piano di welfare aziendale anche alle realtà medio-piccole e/o con importi di credito welfare pro-capite esigui.
- Nessun aggravio gestionale.
- Nessun anticipo di denaro per i buoni acquisto e per i voucher.
- Convenzionamenti on demand da parte sia dell'azienda, sia dei singoli dipendenti (→ vedi FOCUS).
- Portale in tre lingue: italiano, inglese e tedesco.



### SERVIZI AGGIUNTIVI

- Possibilità di effettuare preventivazioni per polizze assicurative (RC Auto e protezione dipendente, familiari e casa), non acquistabili con Credito Welfare.
- Convenzioni a sconto, non acquistabili con Credito Welfare, relative a entertainment, shopping, food, technology, casa e famiglia, auto e mobilità, salute e benessere, viaggi e tempo libero, con sconti fino al 90% on-line e in oltre 30.000 punti vendita → [www.edenred4you.it](http://www.edenred4you.it).
- Cruscotto di monitoraggio per l'azienda per il controllo del piano di welfare (accessi, utilizzo dei servizi, consumo del credito welfare concesso a ogni dipendente)



# ALLIANZ MY WELFARE

La soluzione Allianz My Welfare permette all'azienda di scegliere ed attivare a favore dei dipendenti un'ampia gamma di Servizi Welfare.



## PUNTI DI FORZA

- È «la piattaforma dell'azienda»: l'azienda effettua direttamente i rimborsi al dipendente → aumento della fidelizzazione.
- Esborso graduale delle somme destinate al welfare, in funzione della fruizione dei servizi da parte dei dipendenti.
- Nessun anticipo di denaro per i buoni acquisto e per i voucher.
- Convenzionamenti on demand da parte sia dell'azienda, sia dei singoli dipendenti (→ vedi FOCUS).
- Possibilità di creare differenti piani welfare in funzione delle seguenti variabili:
  - fonti di finanziamento (premio di risultato, stanziamento ad hoc, previsione C.C.N.L.);
  - categorie omogenee;
  - scadenze dei piani welfare;
  - logiche di gestione del Credito Welfare residuo;
  - per le diverse Società appartenenti a Gruppi aziendali.
- Portale in tre lingue: italiano, inglese e tedesco.



## SERVIZI AGGIUNTIVI

- Possibilità di effettuare preventivazioni per polizze assicurative (RC Auto e protezione dipendente, familiari e casa), non acquistabili con Credito Welfare.
- Convenzioni a sconto, non acquistabili con Credito Welfare, relative a entertainment, shopping, food, technology, casa e famiglia, auto e mobilità, salute e benessere, viaggi e tempo libero, con sconti fino al 90% on-line e in oltre 30.000 punti vendita → [www.edenred4you.it](http://www.edenred4you.it).
- Cruscotto di monitoraggio per l'azienda per il controllo del piano di welfare (accessi, utilizzo dei servizi, consumo del Credito Welfare concesso a ogni dipendente).
- Survey online (quotazione ad hoc): valutazione del piano di welfare aziendale, allo scopo di comprenderne l'efficacia percepita, i servizi a maggior gradimento ed eventuali spunti di miglioramento.
- Possibilità di personalizzazione grafica del Portale, previa quotazione ad hoc, con colori / immagini aziendali.





# TICKET WELFARE (VOUCHER)

Oltre 10.000 strutture convenzionate su tutto il territorio nazionale e relative ai servizi di cui all'art. 100 del T.U.I.R....

La rete di spendibilità è in continua crescita, grazie anche alle segnalazioni di aziende e dipendenti!

SANITÀ	ASSISTENZA FAMILIARI	ISTRUZIONE E FORMAZIONE
 ODOTONTO NETWORK <small>ODONTOLOGIA E FISIOTERAPIA</small> DOC 24 Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus shapeze <small>wellness &amp; movement</small> mindwork Magister Salute <small>per la salute del bambino</small>	 il FAMILY la fenice Viarecane	 BRITISH SCHOOL speexx Berlitz MP business school The European Linear Ambrogetti m.es tutor upo
VIAGGI	SPORT E BENESSERE	CULTURA E TEMPO LIBERO
 ClubMed <sup>®</sup> Bluvacanze uet FRASCIO VIAGGI GATTINONI <small>MONDO DI VACANZE</small> DIMORE PERPOCA	 FelPRIME MCFIT GetFIT urban fitness FelPRIME	 il Tuo Ticket <small>READY FOR YOU</small> Gardaland il Tuo Ticket Ticket One Stardust UAI UAI UAI

I Ticket Welfare sono fruibili in forma elettronica e hanno una durata di 60 giorni dalla data di emissione.

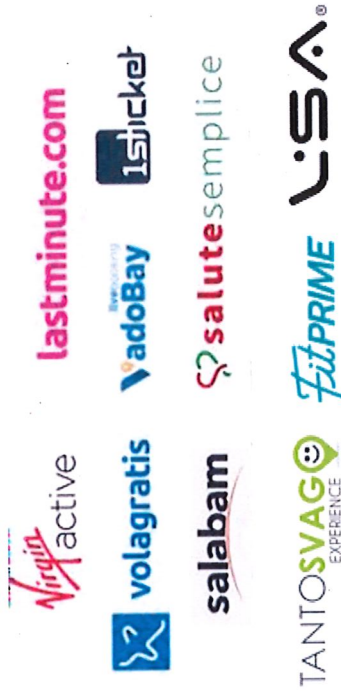
I loghi dei brand riportati sono rappresentativi e non esaustivi. La rete di partner convenzionati può subire modifiche nel tempo ed è consultabile sul portale [www.allianzmywelfare20.it](http://www.allianzmywelfare20.it).  
 Catalogo aggiornato a settembre 2021.

## PARTNER ONLINE ART. 100



Una user experience integrata per i servizi dell'art. 100.

**Alcuni partner  
online:**



### COME FUNZIONA?

**1**

Accedi al tuo **piano welfare**

**2**

Seleziona la categoria **Partner Online**

**3**

Clicca sulla sezione **Esperienze** e scegli il partner

**4**

Genera il voucher e ottieni il **codice** da utilizzare direttamente sul sito del partner

I loghi dei brand riportati sono rappresentativi e non esaustivi. La rete di partner convenzionati può subire modifiche nel tempo ed è consultabile sul portale [www.allianzmywelfare20.it](http://www.allianzmywelfare20.it).  
Catalogo aggiornato a settembre 2021.



# TICKET COMPLIMENTS (BUONI ACQUISTO)

La rete di spendibilità dei Ticket Compliments, ossia dei servizi di cui all'art. 51 del T.U.I.R. (c.d. «fringe benefits») è di oltre 27.000 punti vendita su tutto il territorio nazionale.



I Ticket Compliments sono generati in forma elettronica ed immediatamente disponibili sul Portale e hanno una durata di un anno dalla data di emissione.

I loghi dei brand riportati sono rappresentativi e non esaustivi. La rete di partner convenzionati può subire modifiche nel tempo ed è consultabile sul portale [www.allianzmywelfare20.it](http://www.allianzmywelfare20.it).  
Catalogo aggiornato a settembre 2021.



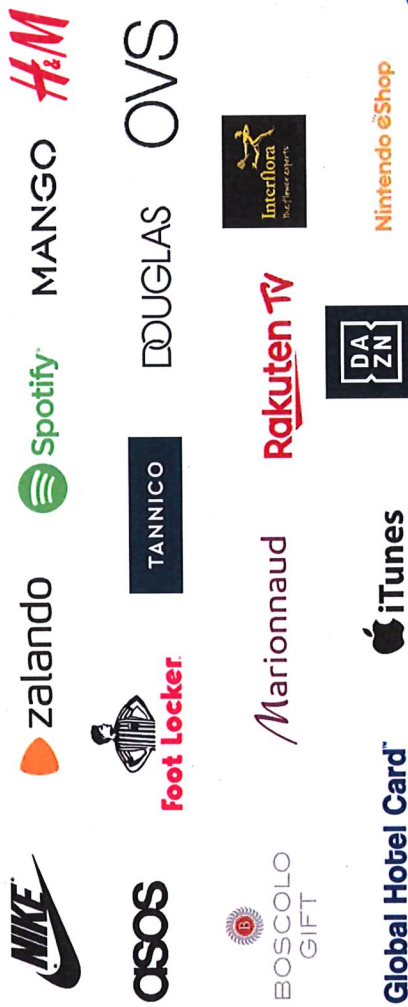
## GIFT CARD



Nella sezione Buoni Acquisto del portale tanti nuovi brand nazionali ed internazionali e i principali siti di e-commerce. Si tratta sempre di servizi di cui all'art. 51 del T.U.I.R. (c.d. «fringe benefits»).

NEW

### TANTI NUOVI BRAND



I loghi dei brand riportati sono rappresentativi e non esaustivi. La rete di partner convenzionati può subire modifiche nel tempo ed è consultabile sul portale [www.allianzmywelfare20.it](http://www.allianzmywelfare20.it).  
Catalogo aggiornato a settembre 2021.



## FOCUS: CONVENZIONAMENTI ON DEMAND

- A** Spesso all'introduzione di misure di welfare aziendale si accompagna un'eccessiva complessità nella ricerca di fornitori di servizi welfare sul territorio.
- B** Affinché il welfare aziendale sia davvero efficace, occorre che offra servizi davvero «vicini» e «comodi» per i dipendenti. Anche per coloro che non vivono in una grande città.
- C** Attraverso il Portale Allianz My Welfare l'azienda e ciascun dipendente possono richiedere, attraverso una formula flessibile «on demand», convenzionamenti di specifiche realtà locali / abbonamenti su misura. L'azienda potrà richiedere i convenzionamenti anche prima dell'attivazione del piano di welfare aziendale.
- D** Nella home page del Portale Allianz My Welfare è previsto un apposito form on-line per segnalare nuove richieste di convenzionamento.

**Non hai trovato la convenzione che stavi cercando?**

**RICHIEDI NUOVA CONVENZIONE**

### Proponi attivazione welfare

[Home](#) / [Area Welfare](#) / [Proponi attivazione welfare](#)

Partita IVA

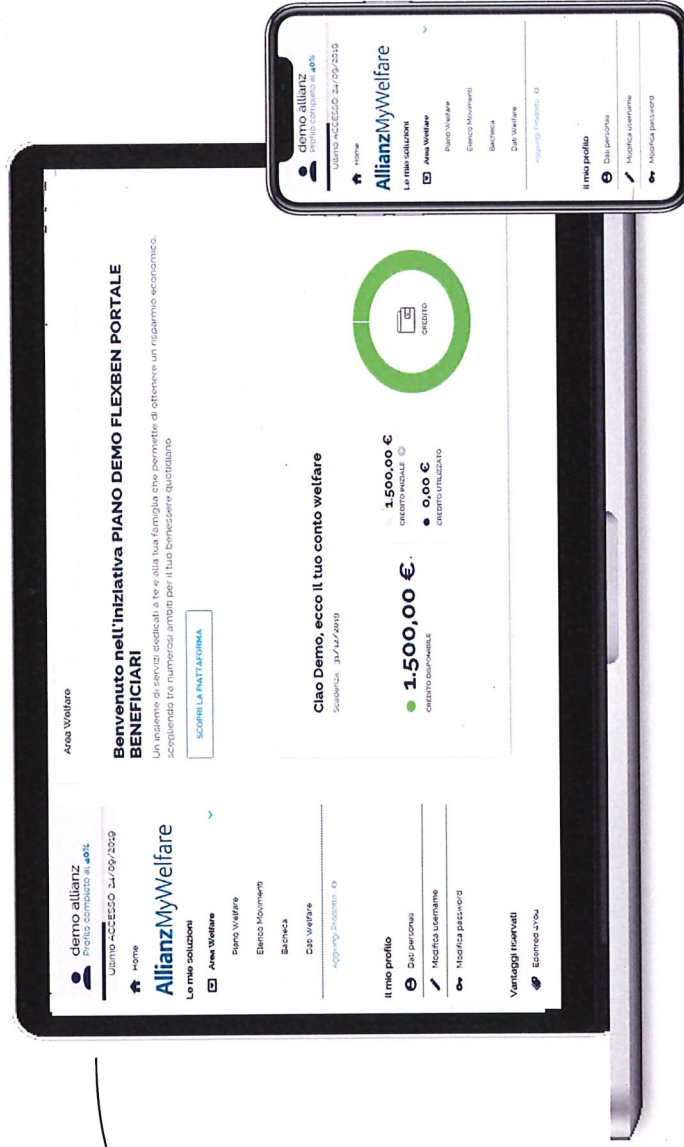
(\*) Il convenzionamento on demand può essere richiesto solo per i fornitori di Ticket Welfare (Voucher).

# IL PORTALE ALLIANZ MY WELFARE (1/3)



Consente l'accesso in totale libertà da qualsiasi device fisso o mobile

Consente la comunicazione, la gestione e il controllo del piano di welfare aziendale



Al dipendente permette di consultare la vetrina dei servizi e di effettuare direttamente l'acquisto delle prestazioni, nonché di controllare l'avanzamento delle proprie richieste

È configurato con i più elevati standard di navigabilità e sicurezza



# IL PORTALE ALLIANZ MY WELFARE (2/3)



Vantaggi riservati

Informazioni e Assistenza



## Tutte le categorie



**BUONI ACQUISTO**  
Spesa, elettronica, abbigliamento e altro shopping. La massima libertà per acquistare beni e prodotti.



**ISTRUZIONE E FORMAZIONE**  
Alli nidi, nido scolastiche e universitarie, mensa, libri di testo e molto altro ancora.



**VIAGGI**  
Vol, hotel, pacchetti viaggio, crociere e tanto altro ancora per le tue vacanze o per un weekend alternativo.



**SANITÀ**  
Viste specialistiche, esami diagnostici, cure odontoiatriche, check-up e tanti altri servizi sanitari per te e la tua famiglia.



**SPORT E BENESSERE**  
Palestre, piscine, corsi sportivi, impianti scolastici, centri benessere e termali presso la tua struttura di fiducia.



**ASSISTENZA FAMILIARI**  
Un sostegno per la cura dei tuoi familiari dalla baby sitter all'assistenza per anziani.



**TRASPORTO**  
L'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.



**PREVIDENZA**  
Pensa al futuro: effettuando un versamento aggiuntivo sul tuo fondo pensione.



**CULTURA E TEMPO LIBERO**  
Cinema, teatro, arte e musei, musica e intrattenimento.



**ALTRI BENEFIT**  
Iniziativa messe a disposizione della tua azienda per te.

# AllianzMyWelfare

# IL PORTALE ALLIANZ MY WELFARE (3/3)



ASILE NIDO **← INDIRIZZO** STEP 2/4

**Nuova richiesta di rimborso**

TIPO DI PRESTAZIONE: **Asilo nido** **▼** **DETTAGLIO TIPO DI PRESTAZIONE**: **Tassa di iscrizione e rette di frequenza** **▼**

TIPO DOCUMENTO: **RECEVUTA FISCALE** **▼** **NUMERO DOCUMENTO**: **114**

IMPORTO DOCUMENTO: **500** **IMPORTO RIMBORSABILE**: **450** **DATA DOCUMENTO**: **24/09/2019**

**CONFERMA DOCUMENTO**  
 Trasferisci la tua richiesta per deposito sulla tua CONTAPLANE



**RIMBORSO RETTA ASILO NIDO**

ASILE NIDO **← INDIRIZZO** STEP 2/4

**Nuova richiesta di rimborso**

PARTE INVA/COINVOLTA FORTIDORE:

INSERISCI **CAMPO OBLIGATORIO**

VETTORE:

NUMERO:

**SALVA COME BOZZA** **CONTINUA**

[Annulla](#)



**RIMBORSO ABBONAMENTO TRASPORTO PUBBLICO**

**Pacchetti disponibili:**

<b>BUONO 2D STARDUST PASS</b> Il buono di diritto al ingresso intero 2D al cinema per 1 persona in tutte le sale della rete Stardust. Ha una validità di 12 mesi dalla data di inserimento del codice. Non cumulabile con altre promozioni o diritti. Una volta emesso il codice, è indispensabile accettare la piattaforma Stardust, quindi NON È NECESSARIO IL RESE.	<b>8,5 €</b>	<b>GENERA</b>
<b>BUONO 3D STARDUST PASS</b> Il buono di diritto al ingresso intero 3D al cinema per 1 persona in tutte le sale della rete Stardust. Ha una validità di 30 giorni dalla data di inserimento del codice. Non cumulabile con altre promozioni o diritti. Una volta emesso il codice, è indispensabile accettare la piattaforma Stardust, quindi NON È NECESSARIO IL RESE.	<b>10 €</b>	<b>GENERA</b>
<b>GARNET STARDUST 6 MESI AL CINEMA 3XG</b> Il carnet dà diritto ad 6 ingressi al cinema al mese per 1 persona per 6 mesi in tutte le sale della rete Stardust. Ha una validità di 6 mesi dalla data di inserimento del codice. Non cumulabile con altre promozioni o diritti. Una volta emesso il codice, è indispensabile accettare la piattaforma Stardust, quindi NON È NECESSARIO IL RESE.	<b>39 €</b>	<b>GENERA</b>
<b>GARNET STARDUST 12 MESI AL CINEMA 3XG</b> Il carnet dà diritto ad 12 ingressi al cinema al mese per 1 persona per 12 mesi in tutte le sale della rete Stardust. Ha una validità di 12 mesi dalla data di inserimento del codice. Non cumulabile con altre promozioni o diritti. Una volta emesso il codice, è indispensabile accettare la piattaforma Stardust, quindi NON È NECESSARIO IL RESE.	<b>79 €</b>	<b>GENERA</b>



**ACQUISTO BIGLIETTO CINEMA**

**Semplicità nell'ottenere un rimborso e nell'effettuare un acquisto**



# ALTRE FUNZIONALITÀ DEL PORTALE ALLIANZ MY WELFARE



Permette di ricercare il fornitore del network presso il quale utilizzare il proprio credito welfare attraverso:

## GEOLOCALIZZAZIONE



Consente al dipendente di visualizzare i seguenti dettagli relativi al credito welfare:

## MULTIPLAFOND



Consentono ai dipendenti di sanare la mancanza di evidenza, sui documenti giustificativi presentati a rimborso (es. fatture/ricevute, etc.), del soggetto sostenitore e/o di dettagli sul beneficiario della spesa.

## AUTOCERTIFICAZIONI

# DISCLAIMER



Il presente elaborato è realizzato al fine di illustrare i servizi e i prodotti offerti attraverso il Portale Allianz My Welfare, non esaurisce tutte le informazioni e non contiene tutte le caratteristiche di tali prodotti/servizi che dovranno essere rappresentati durante l'incontro.

È vietata la rielaborazione e/o la riproduzione e/o la diffusione anche via web, anche parziale e su qualsiasi supporto del presente documento senza il preventivo accordo Allianz Value S.r.l..

Allianz Value S.r.l. non sarà responsabile per gli effetti derivanti da un utilizzo diverso da quello consentito, né per danni diretti o indiretti che possano risultare dall'utilizzo dei dati e delle informazioni ivi rappresentati.

L'elaborato non è esaustivo delle caratteristiche della piattaforma e/o dei servizi/prodotti erogati/offerti. Allianz Value S.r.l. è una società di servizi del Gruppo Allianz, interamente controllata da Allianz S.p.A..

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità", della Nota informativa. Maggiori informazioni sulla forma pensionistica sono rinvenibili nella Nota informativa completa e nel Regolamento sul sito [allianz.it](http://allianz.it) e presso le nostre Agenzie. L'investimento dei contributi può essere soggetto a rischi finanziari connessi all'andamento dei mercati, di liquidità e di credito. La compagnia non garantisce il raggiungimento degli obiettivi. La forma pensionistica complementare è soggetta alla vigilanza della COVIP ([www.covip.it](http://www.covip.it)).

Le coperture assicurative accessorie al Fondo possono prevedere limitazioni e/o esclusioni.