



MEDIOBANCA

GRUPPO MEDIOBANCA
WELFARE AZIENDALE - FLEXIBLE BENEFIT

REGOLAMENTO

Giugno 2019



Indice

Definizioni	3
1. Introduzione	4
2. Il Piano Welfare/Flexible Benefit del Gruppo Mediobanca	5
2.1. Applicazione del Piano Welfare	5
2.2. Durata del Piano.....	5
2.3. Periodo di Spesa	5
2.4. Assunzioni, cessazioni, assenze e trasferimenti infra-Gruppo in corso d'anno	6
2.5. Gestione dei residui presenti sul Conto Welfare	6
2.6. Come utilizzare il Conto Welfare	6
3. I servizi erogabili	7
4. Regime fiscale	7



Definizioni

Ai fini del presente documento, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Benefit: Beni e servizi che godono di un regime fiscale favorevole in applicazione della normativa vigente.

Categoria di dipendenti: Gruppo omogeneo di risorse con contratto di lavoro dipendente di una singola società del Gruppo.

Welfare di Produttività: Insieme delle iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una diversa ripartizione della retribuzione. Può consistere sia nell'offerta di beni sia nella fornitura di servizi, o un mix delle due soluzioni, derivanti dalla conversione/sostituzione del Premio di Produttività.

Conto Welfare: Conto virtuale che individua l'ammontare di spesa disponibile per il Piano Welfare, gestito attraverso la piattaforma tecnologica messa a disposizione dal provider.

Durata del Piano: periodo di validità del Piano Welfare. Il Piano Welfare ha durata dal 1° luglio 2019 fino al 7 dicembre 2019.

Generalità dei dipendenti: Tutti il personale con contratto di lavoro dipendente di una singola società del Gruppo.

Gruppo: insieme delle società facenti parte del Gruppo Mediobanca.

Premio di Produttività: Retribuzioni premiali di cui all'articolo 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015, n.208.

Provider: Operatore che mette a disposizione una piattaforma tecnologica tramite la quale i dipendenti delle singole società possono scegliere i beni e servizi offerti dal Piano Welfare.

Regolamento/Regolamento Quadro: Il documento avente ad oggetto le linee guida in termini di definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano Welfare di Produttività a livello di Gruppo.

Residui del Conto Welfare: Ammontare rimanente sul Conto Welfare alla fine dell'anno, o in caso di cessione, dimissione, licenziamento o trasferimento infra-Gruppo.



1. Introduzione

Il Gruppo Mediobanca (nel seguito anche "Gruppo") prevede che le singole società del Gruppo possano adottare iniziative di Flexible Benefit nel rispetto delle loro specificità. Tali iniziative possono integrare e riorganizzare gli strumenti di welfare aziendale ad oggi già presenti.

L'obiettivo che il Gruppo si pone è garantire iniziative di welfare aziendale sia di tipo contrattuale sia di tipo negoziale (CCNL o integrativo), al fine di accrescere il benessere individuale e familiare del personale dipendente, permettendo di:

- ◆ accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze;
- ◆ aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico (previdenza, salute, assistenza, istruzione ed educazione dei figli);
- ◆ ottenere un miglioramento del potere di acquisto della retribuzione complessiva grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce.

Con le modifiche all'articolo 51, comma 2 del TUIR, ad opera della Legge di Stabilità 2016, si sono creati in Italia due pilastri del welfare aziendale:

- ◆ **Welfare di Produttività (c.d. 1°Pilastro)** che prevede, nel rispetto di determinate condizioni, la conversione/sostituzione del premio di produttività previsto da apposita contrattazione collettiva in beni e servizi in natura.

Il presente Regolamento ha lo scopo di definire le linee guida, con riferimento al Welfare Aziendale di Produttività, applicabili a tutte le società del Gruppo che decidono di adottarlo.

Il presente regolamento è pertanto definito come **Regolamento Quadro** che disciplina relativamente il Piano di Welfare Di Produttività:

- ◆ la durata del Piano;
- ◆ il periodo di spesa;
- ◆ le regole applicabili in caso di assunzioni, cessazioni, assenze e trasferimenti infra-Gruppo in corso d'anno;
- ◆ la gestione dei residui del Conto Welfare.

Tale strumento, come previsto dalla normativa fiscale e coerentemente a quella regolamentare in tema di remunerazioni, si caratterizza per:

- ◆ «Marginalità» del beneficio: non avviene «in violazione dei principi di capacità contributiva» e la componente della retribuzione erogata in forma di benefit detassati è ricondotta in un range di ragionevole proporzionalità rispetto all'ordinaria retribuzione monetaria.
- ◆ Base non discrezionale e politica generale del Gruppo: «assegnazione unicamente alla «generalità» o a «categorie di dipendenti» escludendo approcci ad personam ovvero in modo che non costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori».



2. Il Piano Welfare di produttività del Gruppo Mediobanca

2.1. Applicazione del Piano Welfare/Flexible Benefit

Il perimetro di applicazione del Piano Welfare è valido per tutte le società italiane del Gruppo singolarmente individuate in base all'attivazione, tempo per tempo, operata. Ogni società definisce conformemente alle previsioni del Regolamento Quadro le categorie di beneficiari legate alla società da contratto di lavoro dipendente ai quali il Piano è esteso ed il valore assegnato derivante degli accordi sindacali di produttività a ciascuna delle stesse, per tutta la durata del medesimo, nel rispetto delle categorie e dei relativi limiti di spesa massima definiti e previsti a livello di Gruppo.

Il dipendente potrà scegliere liberamente, all'interno del valore attribuito, la quota del benefit da destinare ai singoli servizi, potendo suddividere il relativo importo tra diverse aree tematiche, anche frazionandolo in tempi diversi nell'arco dell'intero periodo di validità del piano.

2.2. Durata del Piano

Il Piano Welfare di Produttività 2019 in oggetto ha durata dal 1° luglio 2019 al 7 dicembre 2019.

Ogni società del Gruppo, dunque, per tutto il periodo di validità del presente Regolamento dovrà aderire allo stesso, e non potrà modificarne il contenuto, né revocarlo in tutto o in parte, impegnandosi a rispettarne ed applicarne le previsioni.

Le società del Gruppo, infatti, si impegnano a garantire ai beneficiari, limitatamente al Piano, per tutta la durata del medesimo, quanto previsto dal presente Regolamento e dai rispetti Accordi Sindacali presenti nelle singole Società.

L'ammontare individualmente disponibile per il Piano, così come indicato dagli accordi aziendali in materia di Premio di Produttività (VAP), sarà comunicato da ogni società al proprio perimetro di destinatari tramite la pubblicazione degli accordi sindacali.

I valori economici dei beni e servizi previsti dal Piano, non si consolideranno al termine del periodo di durata del medesimo. La loro fruizione o il loro inserimento nel presente Regolamento, non darà diritto ad alcun mantenimento di tali valori alla scadenza del Piano.

2.3. Periodo di Spesa

I beni e servizi offerti ai dipendenti dalle società del Gruppo dovranno essere utilizzati nel periodo compreso **tra il 1 luglio 2019 e il 7 dicembre 2019**.

Per quanto riguarda il mese di luglio le scelte per la richiesta sia di monetizzazione che di rimborso dovranno essere effettuate e definite entro il 12 luglio 2019.

Con riferimento alle richieste dei rimborsi le stesse dovranno essere presentate al massimo entro il 30 novembre 2019; per le richieste di monetizzazione il termine ultimo sarà il 7 dicembre 2019.



2.4. Cessazioni, assenze e trasferimenti infra-Gruppo in corso d'anno

Cessazioni per qualsiasi motivo

In caso di cessazione del rapporto di lavoro da parte del dipendente tra la data di comunicazione del Piano e l'inizio del periodo di spesa, il dipendente perderà il diritto di partecipazione allo stesso. In caso di cessazione in corso del periodo di spesa, l'ammontare disponibile sul Conto Welfare dovrà essere utilizzato entro e non oltre la data di cessazione. Eventuali residui saranno persi.

Assenze

Nel caso di assenze dal servizio, il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. In caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i 3 mesi: in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi 3 mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.

Relativamente al periodo di congedo maternità dal servizio dipendente da gravidanza e puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Trasferimenti infra-Gruppo

In caso di trasferimento infra-Gruppo il dipendente potrà utilizzare il credito residuo assegnato dalla società di origine sino alla fine del periodo di spesa a condizione che la società di destinazione abbia un piano in essere. Alla sua conclusione il dipendente parteciperà al piano eventualmente in essere nella società di destinazione.

In alternativa i residui presenti sul Conto Welfare dovranno essere utilizzati entro e non oltre la data di cessazione.

2.5. Gestione dei residui presenti sul Conto Welfare

Per coloro che avranno espresso la propria volontà di destinare il Premio nella totalità o in parte a servizi Welfare sarà comunque possibile riconvertire in forma monetaria:

- le riconversioni in forma monetaria dovranno essere effettuate obbligatoriamente entro il 7 Dicembre 2019 e beneficeranno dell'importo detassato secondo le vigenti normative in materia; oltre tale data non saranno ammesse riconversioni in forma monetaria;
- la fruizione del premio in forma Welfare dovrà avvenire obbligatoriamente entro il 7 dicembre 2019; eventuali residui non potranno essere riconvertiti in forma monetaria ed andranno persi.

Somme residue non utilizzate:

Gli importi non utilizzati entro la fine del piano del 07/12/2019 e gli eventuali crediti a disposizione a tale data, non potranno essere né monetizzati né convertiti in un trattamento di altro genere.

2.6. Come utilizzare il Conto Welfare

La gestione operativa del Conto Welfare è affidata dal Gruppo ad un operatore da esso identificato (il "Provider") tramite il quale i dipendenti beneficiari del Piano dovranno obbligatoriamente operare, aderendo necessariamente alle regole amministrative,



informatiche e gestionali da esso indicate. La gestione operativa è comunicata separatamente in maniera specifica.

In via generale i dipendenti potranno utilizzare gli importi disponibili sul Conto Welfare individuale accedendo alla piattaforma informatica messa a disposizione dal Provider e scegliendo sulla stessa i beni e i servizi di loro interesse. In considerazione del fatto che parte dei beni e servizi previsti dal Piano Welfare sono fruibili dai familiari del dipendente, a quest'ultimo potrà essere richiesto di indicare gli stessi nell'apposita area predisposta sulla piattaforma internet. L'eventuale produzione e gestione della documentazione richiesta dal Provider per fruire del Conto Welfare è a carico esclusivo del dipendente.

3. I servizi erogabili

L'offerta di beni e servizi prevista dal Piano Welfare è disciplinata dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente. Essa è molto ampia e comprende diverse aree di interesse come di seguito riportate, a titolo esemplificativo e non esaustivo. L'elenco di beni e servizi potrà modificarsi nel tempo in base alla normativa fiscale tempo per tempo vigente.

Area	Servizio/Benefit	Art. TUIR	Limite Spesa
Istruzione e Formazione	• Scuola di ogni ordine e grado	♦51, lett, f-bis)	♦N/A
	• Ludoteche e centri estivi e invernali	♦51, lett, f-bis)	♦N/A
	• Borse di studio e test scolastici	♦51, lett, f-bis)	♦N/A
Viaggi	• Voli, hotel, pacchetti viaggio, crociere	♦51, lett, f)	♦N/A
Sanità	• Visite Specialistiche, esami, cure odontoiatriche, check-up	♦51, lett, f)	♦N/A
Sport e Benessere	• Palestre, piscine, corsi sportivi, impianti sciistici	♦51, lett, f)	♦N/A
Assistenza Familiari	• Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti	♦51, lett f-ter)	♦N/A
Trasporto	• Abbonamento trasporto locale, regionale, interregionale	♦51, lett, d-bis)	♦N/A
Previdenza	• Fondi Previdenza integrativi	♦10, lett, e-bis)	♦5164,57 annuo
Cultura e Tempo libero	• Ricreazione (teatro, cinema, corsi)	♦51,lett,f)	♦N/A
Buoni Acquisto	• Fringe Benefit	♦51, comma-3	♦258,23 annuo

Per Sanità, si intendono esclusivamente I voucher e non i rimborsi delle spese mediche.

4. Regime fiscale

Il presente Piano utilizza le agevolazioni fiscali a favore del dipendente e dell'azienda, ove previsto dalla legislazione vigente in materia fiscale.

Le spese rimborsate e/o gestite dal Conto Welfare godono di alcuni benefici fiscali, pertanto non potranno essere portate in detrazione fino alla concorrenza del 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.