

LARIFORMA Cooperativa Sociale redige il presente Piano di Welfare Aziendale (P.W.A) nell'ottica di valorizzare tutte le azioni di welfare intraprese e ampliate nel corso degli anni rendendole maggiormente visibili e fruibili da parte dei lavoratori dipendenti.

Con il presente P.W.A. LARIFORMA Cooperativa Sociale si assume altresì l'impegno di migliorare la qualità della vita dei propri soci e dipendenti a tempo indeterminato, nonché il clima della propria realtà organizzativa.

CHE COSA E' IL WELFARE AZIENDALE?

- Il **welfare aziendale** si traduce in una serie di iniziative che hanno l'obiettivo di offrire alle lavoratrici e lavoratori **soci e dipendenti** servizi che possano essere un valido supporto per svolgere attività sia professionali che personali e familiari. Attraverso un piano aziendale è definita l'assegnazione di benefit (beni, prestazioni, opere e servizi in natura o come rimborso spese) volti a soddisfare esigenze di tutela e miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore e dei suoi familiari. In particolare, alcune delle azioni adottate in cooperativa sono volte a favorire un contesto attento alle diversità di genere.

I **servizi legati al welfare** rappresentano una forma di sostegno ai lavoratori e alle loro famiglie.

Scopo di tale sostegno è rispondere ai bisogni di servizi volti ad accrescere la salute ed il benessere del lavoratore, nonché il potere di spesa. La parola welfare, infatti, può essere tradotta come benessere, ma anche come assistenza sociale o sussidio.

Un piano welfare può essere istituito per volontà del datore di lavoro tramite:

- regolamento aziendale
- contratto/accordo aziendale (contrattazione di secondo livello)
- previsione espressa nel contratto collettivo nazionale di lavoro – CCNL

L'attenzione al **benessere delle risorse umane** è infatti, uno degli aspetti osservati con attenzione non solo dai lavoratori ma anche dai legislatori per cui si tratta di beni e servizi detassati per i lavoratori dipendenti, che non concorrono a formare il reddito imponibile e non sono soggetti a detrazione Irpef.

Pertanto il lavoratore non è tenuto ad indicarli in dichiarazione dei redditi se rimborsati nello stesso anno.

Inoltre, non costituendo reddito, la loro corresponsione è esente da tassazione fiscale e contributiva ed è deducibile, entro certi limiti, per l'azienda.

NORMATIVA VIGENTE

Il presente P.W.A è redatto in conformità alle disposizioni normative vigenti, tra le quali:

- artt.10,12,51,95 e 100, d.P.R. n. 917/1986 (da ora in avanti TUIR);
- l. 28 dicembre 2015, n.208;
- d.l. 25 marzo 2016;
- l. 11 dicembre 2016, n.232;
- l. 27 dicembre 2017, n.205;
- ai chiarimenti e alle interpretazioni della Agenzia delle Entrate;
- le previsioni del CCNL;

LE AZIONI DEL PIANO WELFARE

La caratteristica principale delle politiche di welfare adottate in LaRiforma Coop Sociale è aderire all'obiettivo di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori una maggiore conciliazione vita-lavoro e la tutela soprattutto delle lavoratrici madri nel periodo di astensione per maternità. Per tale scopo, LaRiforma Coop Sociale predilige, laddove siano compatibili con il tipo di servizio, modalità flessibili di organizzazione del proprio orario di lavoro.

Le azioni di welfare adottate nel corso degli anni e introdotte all'interno del Piano di Welfare Aziendale di LaRiforma Cooperativa Sociale sono:

- **Piano dell'assistenza sanitaria obbligatoria** per il rimborso parziale e/o totale delle spese mediche effettuate presso strutture sanitarie pubbliche, prezzi calmierati per le prestazioni sanitarie di strutture private convenzionate e prestazioni gratuite anche presso di esse > AZIONE PREVISTA PER TUTTE LE LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO LA RIFORMA COOP SOCIALE
- La possibilità di chiedere un periodo di **aspettativa non retribuita** anche in deroga alle situazioni contemplate dal CCNL > AZIONE PREVISTA PER LE SOCIE E I SOCI DIPENDENTI DI LA RIFORMA COOP SOCIALE
- Pagamento del 50% dell'importo della 14 mensilità non previsto dal CCNL per l'anno 2025
- Pagamento del pasto in mensa per le educatrici e gli educatori del Centro Diurno in servizio oppure corresponsione di ticket restaurant per il personale amministrativo che effettua orario spezzato con rientro pomeridiano.
- Aumento del valore del ticket restaurant da € 5,00 a € 7.00 per le beneficiarie e i beneficiari
- **TFR:** per la richiesta di anticipo si fa riferimento al quadro normativo descritto nell'articolo 2120 del Codice Civile e successive modificazioni. Tuttavia la cooperativa, in base alle disponibilità finanziaria, si riserva di valutare richieste da parte delle lavoratrici e dei lavoratori indipendentemente da motivate richieste per urgenze o accadimenti imprevisti > AZIONE PREVISTA PER LE SOCIE E I SOCI DIPENDENTI DI LA RIFORMA COOP SOCIALE
- **Conciliazione vita – lavoro in materia di flessibilità oraria** compatibilmente alle esigenze dei servizi nell'organizzazione del proprio orario di lavoro > AZIONE PREVISTA PER LE SOCIE E I SOCI DIPENDENTI DELLA RIFORMA COOP SOCIALE
- **Conciliazione vita – lavoro** in materia di utilizzo del Lavoro Agile, attraverso apposito accordo individuale, compatibilmente alla programmazione dei servizi e alle attività correlate > AZIONE PREVISTA PER I DIPENDENTI SOCI E NON SOCI DI LA RIFORMA COOP SOCIALE
- **Conciliazione vita – lavoro** in materia di richiesta sostituzione ferie e/o permessi dovute ad esigenze personali senza vincoli di preavviso, compatibilmente con la natura del lavoro svolto > AZIONE PREVISTA PER I DIPENDENTI SOCI E NON SOCI DI LA RIFORMA COOP SOCIALE
- **Conciliazione vita – lavoro** in materia di richiesta turno ed orari di lavoro dovute ad esigenze personali compatibilmente con la natura del lavoro svolto > AZIONE PREVISTA PER I DIPENDENTI SOCI E NON SOCI DI LA RIFORMA COOP SOCIALE

DESTINATARI

Sono destinatari delle misure del Piano di Welfare di cui al presente regolamento i dipendenti a tempo indeterminato soci e non soci.

DURATA DEL PRESENTE PIANO DI WELFARE

Il periodo di vigenza del presente Piano di Welfare decorre dalla data di approvazione del CDA con delibera assunta il 01/01/2024 con scadenza il 31/12/2027, salvo proroghe.

La Riforma Coop Sociale non ha alcun obbligo di dare continuità all'iniziativa oltre i termini indicati, si riserva tuttavia la possibilità di valutare l'erogazione di prestazioni di welfare per periodi successivi a quello di vigenza.

Durante il periodo di vigenza La Riforma Coop Sociale si impegna a non apportare modifiche al presente regolamento o a revocare lo stesso.

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Il presente Piano di Welfare è subordinato alla sussistenza della normativa vigente in materia di welfare aziendale richiamata in premessa.

Eventuali modifiche normative e/o nuovi orientamenti di prassi che intervenissero dopo l'approvazione del presente regolamento determineranno automaticamente la correzione del piano di welfare perché quanto offerto alle socie lavoratrici e ai soci lavoratori possa sempre godere dei vantaggi previsti dal TUIR.

Il regolamento inoltre si adatterà alle misure di welfare eventualmente introdotte in futuro dal CCNL di riferimento.

Qualora si prevedano trattamenti analoghi o in sovrapposizione al presente regolamento, la possibilità di scelta dei beni e servizi per il lavoratore verrà rimodulata in considerazione delle nuove misure aggiuntive al fine di rispettare i limiti per la deducibilità delle diverse tipologie di beni e servizi.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano di Welfare Aziendale sarà consegnato o inviato (in formato elettronico) a tutti i lavoratori destinatari dello stesso e sarà da questi esigibile in quanto componente obbligatoria del contratto di lavoro.

Firenze
30/05/2025

La Direzione
Davide Arca

