



REGOLAMENTO AZIENDALE PIANO DI FINANZIAMENTO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'azienda Fondazione Museo del Tessuto di Prato, nell'ambito delle politiche di incentivazione del personale, Ha introdotto a fare data dal giorno 14 dicembre 2021 un sistema di misure volte ad aumentare il finanziamento alle forme di previdenza complementare. In particolare, è interesse dell'azienda che ai propri dipendenti siano assicurati mezzi adeguati alle esigenze di vita in caso di vecchiaia e, in quest'ottica, crede molto nell'intervento delle forme di previdenza complementare, che vuole pertanto incentivare tramite il presente regolamento.

Il presente regolamento è redatto alla luce degli incentivi fiscali di cui godono le somme versate a finanziamento della previdenza complementare: nel dettaglio, l'art. 10 co.1, lett. *e-bis*) del TUIR prevede la completa deducibilità dei “contributi versati alle forme pensionistiche complementari” fino al limite di 5164,57 euro (art. 8 d.lgs. 252/05), mentre l'art. 51 co.2, lett. *h*) conferma la non concorrenza delle somme in questione alla formazione del reddito.

Il presente regolamento ha lo scopo di disciplinare i caratteri essenziali per la fruizione del Piano di Finanziamento della Previdenza Complementare ed è vincolante per il datore di lavoro per tutta la durata del Piano.

Pertanto, le erogazioni previste nel presente regolamento costituiscono obbligazione nei confronti dei lavoratori.

Art. 1 Destinatari ed efficacia

Il presente regolamento trova applicazione nei confronti della generalità dei dipendenti in forza a partire dalla data del 1 gennaio 2024.

Art. 2 Condizioni del benefit previdenziale

L'individuazione delle somme da versare ai fondi di previdenza (da ora in avanti, benefit previdenziale) a cui risulti iscritto il lavoratore avviene secondo la seguente modalità:

- In sede di approvazione di bilancio preventivo, nell'ambito delle spese per il personale dipendente, il Comitato stanziava un importo da destinare all'implementazione del piano per la previdenza complementare. Tale importo potrà essere incrementato o decrementato in sede di approvazione di bilancio consuntivo, sulla base delle effettive disponibilità di bilancio. In caso di decremento, questo non potrà diminuire l'importo stanziato al di sotto dell'importo minimo di cui al successivo punto 3.
- L'importo definitivo stanziato per implementare il Piano di previdenza complementare viene deliberato da parte del Comitato di Gestione con l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento, che, in via successiva, determina anche l'attribuzione dei benefit previdenziali destinati alle diverse categorie di dipendenti.

Art. 3 Importo del benefit

L'importo minimo annuo fissato per implementare il Piano è stabilito in Euro 4000 annui. L'importo stanziato in sede di approvazione del bilancio preventivo può essere uguale o superiore alla somma sopra indicata.

Qui di seguito vengono esplicitati gli importi minimi e massimi annui fissati per categorie di lavoratori dipendenti:

- A. Lavoratori appartenenti alla categoria legale di Dirigente CNL Commercio e Servizi:
importo minimo del bonus per dipendente: Euro 500; importo massimo: Euro 5.000;
- B. Lavoratori appartenenti alla categoria legale di Quadro CCNL Commercio e Servizi:
importo minimo del bonus per dipendente: Euro 400; importo massimo: Euro 4000
- C. Lavoratori appartenenti alla categoria di impiegato con inquadramento al primo livello CNL Commercio e Servizi: Importo minimo del bonus per dipendente: Euro 300; Importo massimo: Euro 3.000;

- D. Lavoratori appartenenti alla categoria di impiegato con inquadramento al terzo livello CCNL Commercio e Servizi: Importo minimo del bonus per dipendente: Euro 200; Importo massimo: Euro 2.000.

Gli importi minimi e massimi sopraindicati fanno riferimento ai contratti a tempo pieno e dovranno essere parametrati proporzionalmente in caso di contratti part-time.

Art. 4 Modalità di erogazione del benefit previdenziale

Dopo le deliberazioni del Comitato di Gestione, la Direzione Aziendale comunica ai dipendenti l'entità dei bonus previdenziali attribuiti in base alla categoria di appartenenza.

I bonus previdenziali vengono erogati in unica soluzione entro il mese di dicembre dell'anno successivo all'anno di bilancio di riferimento (ad es: entro il 31 dicembre 2025 per gli importi di competenza del bilancio 2024) tramite bonifico bancario diretto sui fondi pensione dei singoli dipendenti, facendo esplicito riferimento al Piano di finanziamento della Previdenza Complementare.

Art. 5 Risoluzione del rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualunque causa prima della verifica del raggiungimento della condizione di cui all'art. 2, l'importo di cui all'art. 3 lett. C) maturato sarà riconosciuto e quindi versato al fondo in proporzione ai mesi di lavoro effettivamente prestati.

Art. 6 Pubblicità

Il presente Regolamento verrà portato a conoscenza dei lavoratori tramite apposita affissione sulla bacheca e invio tramite posta elettronica.

Art. 7 Durata

Il presente Regolamento avrà validità per gli anni 2025 (per gli stanziamenti allocati nel bilancio 2024), 2026 e 2027 (per gli stanziamenti allocati nei bilanci 2025 e 2026).

Approvato dal Comitato di Gestione della Fondazione Museo del Tessuto di Prato con delibera del 30 aprile 2025.