

Piano di Welfare Aziendale

1. Premessa

Negli ultimi anni, Ismeri Europa ha progressivamente rafforzato l'attenzione verso il benessere organizzativo, riconoscendo che la qualità delle attività di ricerca, valutazione e consulenza dipende in larga misura dal coinvolgimento e dalla motivazione delle persone che vi operano. In un contesto caratterizzato da elevata intensità cognitiva, da ritmi di lavoro flessibili e da una crescente integrazione tra vita personale e professionale, l'azienda ha ritenuto necessario strutturare un Piano di Welfare Aziendale capace di sistematizzare le misure già adottate e introdurre nuovi strumenti orientati al miglioramento della qualità della vita lavorativa.

Ismeri formalizza, con questo Piano, una pratica già in essere. Misure come i buoni pasto, l'assicurazione sanitaria integrativa e i bonus di premialità legati al fatturato sono da tempo garantiti a tutti i dipendenti, rappresentando elementi concreti e consolidati del benessere aziendale. Nel corso degli ultimi mesi, in concerto con i dipendenti, è emersa con chiarezza l'esigenza di conferire a tali misure un assetto più strutturato e trasparente, capace di favorirne la piena accessibilità e la gestione condivisa.

Il Piano risponde quindi non solo all'obiettivo di sostenere il benessere individuale, ma anche di alimentare la motivazione intrinseca delle persone, intesa come il processo che attiva, orienta e regola in modo autonomo l'impegno lavorativo in funzione di valori, interessi e aspettative personali in linea con gli obiettivi dell'organizzazione.

2. Finalità del Piano

Ismeri ha scelto di superare una visione del welfare limitata a logiche premiali o a vantaggi fiscali, adottando un approccio integrato e orientato al benessere complessivo delle persone. Le misure previste mirano a consolidare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e sostenibile, capace di valorizzare le competenze presenti e di attrarre profili professionali qualificati e motivati.

Il Piano ha l'obiettivo di:

- favorire un equilibrio efficace tra vita professionale e personale;
- sostenere il benessere fisico e psicologico;
- riconoscere e rispondere ai bisogni familiari e individuali;
- rafforzare il senso di appartenenza a una comunità professionale consapevole e partecipativa.

3. Destinatari

Nel redigere il piano, Ismeri ha scelto di adottare un criterio di inclusività progressiva, estendendo in alcuni casi benefici anche a collaboratori esterni stabili, in coerenza con la filosofia aziendale basata sulla fiducia e la reciprocità.

Il Piano è pensato per essere accessibile al maggior numero di persone che operano stabilmente in Ismeri Europa, nel rispetto delle normative e delle specificità contrattuali.

Sono destinatari del Piano:

- Tutti i dipendenti a tempo indeterminato
- I dipendenti a tempo determinato con almeno 6 mesi continuativi di contratto

2. Tipologie di Benefici

Il Piano di Welfare Aziendale di Ismeri Europa si fonda su un approccio integrato, flessibile e sostenibile, finalizzato a promuovere il benessere complessivo delle persone e a migliorare il clima organizzativo. Le misure previste sono il risultato di un percorso partecipativo avviato nel 2024 e consolidato durante la Convention Aziendale di maggio 2025. Il Piano combina in modo equilibrato benefici monetari e non monetari, nel rispetto del Testo Unico delle Imposte sul Reddito (T.U.I.R.), affiancati da strumenti di flessibilità lavorativa, con l'obiettivo di rispondere alle diverse esigenze personali e familiari.

2

2.1 Benefici Monetari

I benefici monetari sono erogati nel rispetto delle condizioni previste dal TUIR, e sono finalizzati a sostenere il potere d'acquisto e il benessere quotidiano dei lavoratori.

- Bonus annuali

Erogati in relazione alla performance aziendale e individuale, costituiscono una forma di riconoscimento non strutturale del contributo dei dipendenti agli obiettivi dell'organizzazione. Rientrano tra i compensi premiali soggetti a tassazione ordinaria, salvo conversione in benefit defiscalizzati.

- Buoni Pasto

I buoni pasto sono previsti per ogni dipendente in relazione ai giorni di effettiva presenza in ufficio e rappresentano uno strumento consolidato di welfare aziendale, volto a sostenere il benessere quotidiano dei lavoratori attraverso il parziale o totale rimborso del costo dei pasti durante la giornata lavorativa. La loro erogazione avviene nel rispetto delle soglie di esenzione fiscale e contributiva previste dall'art. 51, comma 2, del TUIR.

Il beneficio si concretizza attraverso una card elettronica personale, sulla quale viene effettuato mensilmente un caricamento pari a 8 euro per ciascun giorno di presenza effettiva in sede. Questa modalità garantisce trasparenza, tracciabilità e semplicità di utilizzo, favorendo l'accesso a una rete convenzionata di esercizi commerciali e ristorativi.

2.1 Benefici Non Monetari

I benefici non monetari costituiscono l'asse centrale del piano e rientrano tra quelli espressamente previsti dalla normativa fiscale. Sono erogabili in forma diretta o tramite rimborsi tracciabili, nel rispetto delle regole previste.

- Assicurazione sanitaria integrativa

Polizza collettiva attiva per tutti i dipendenti, con possibilità di estensione al nucleo familiare. Copre prestazioni sanitarie non rimborsate dal SSN, visite specialistiche, diagnostica, ricoveri, odontoiatria, assistenza domiciliare.

- Formazione professionale e crescita continua

Sono ammesse al rimborso:

- ✓ spese per la partecipazione a convegni, seminari, workshop;
- ✓ quote di iscrizione a master, corsi di aggiornamento e formazione continua;
- ✓ adesione ad associazioni professionali e scientifiche di settore.
(*Tali benefit rientrano nel campo della formazione non obbligatoria e sono compatibili con il welfare aziendale se documentabili*)

- Sostegno alla mobilità sostenibile

Rimborso (documentato) di spese per abbonamenti a mezzi pubblici urbani ed extraurbani o bike sharing, in linea con le disposizioni fiscali sul welfare e con le politiche aziendali di sostenibilità ambientale.

- Servizi per la conciliazione vita-lavoro

Iniziative a supporto della genitorialità e della conciliazione dei tempi, come rimborsi per centri estivi, doposcuola, servizi educativi per l'infanzia, assistenza domiciliare a persone non autosufficienti, in coerenza con quanto previsto dalla normativa sul welfare.

2.3 Flessibilità Lavorativa

La flessibilità organizzativa è parte integrante della cultura aziendale di Ismeri Europa. Essa integra le misure di welfare e ne rafforza l'efficacia, promuovendo autonomia e responsabilità individuale.

- Già adottato in azienda, lo smart working sarà formalizzato a decorrere da settembre 2025 attraverso la sottoscrizione di accordi individuali, in conformità alle disposizioni introdotte dalla modifica n. 203/2024 alla Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Il lavoro da remoto sarà regolato nel rispetto degli obiettivi di progetto, della collaborazione tra colleghi e della continuità operativa.
- Orari flessibili. Possibilità di organizzare la giornata lavorativa su fasce orarie differenziate, nel rispetto dei vincoli di progetto e delle esigenze operative, per agevolare la conciliazione vita-lavoro, rafforzando il benessere individuale e la produttività complessiva.

3. Sostenibilità Economica

Il Piano di Welfare di Ismeri Europa è concepito nel rispetto del principio di sostenibilità economica, garantendo un equilibrio tra le risorse disponibili e l'effettiva capacità dell'azienda di rispondere in modo coerente e continuativo ai bisogni espressi dai lavoratori. Ogni anno, l'azienda definisce un budget complessivo destinato alle misure di welfare, tenendo conto sia delle priorità segnalate dal personale – raccolte attraverso consultazioni interne, survey o momenti partecipativi – sia delle condizioni economico-finanziarie generali dell'organizzazione.

La definizione del budget avviene nell'ottica di una pianificazione flessibile e adattiva, con possibilità di aggiornamento annuale sulla base dell'analisi consuntiva dei livelli di utilizzo delle misure disponibili e dell'andamento economico dell'azienda. In tal modo, il Piano si configura come uno strumento dinamico, capace di evolversi per rispondere in maniera tempestiva a nuove esigenze, scenari organizzativi o contingenze esterne.

4. Modalità di Accesso ai Benefici

I benefici vengono garantiti tramite il presente piano a tutti i dipendenti. Per garantire la massima trasparenza, semplicità e tracciabilità nell'accesso ai benefici previsti dal Piano di Welfare, Ismeri Europa attiverà – a partire dal secondo semestre del 2025 – uno spazio online dedicato, concepito come punto di riferimento unico per la fruizione e la gestione delle misure di welfare aziendale.

5. Monitoraggio e Valutazione

Per garantire un'attuazione efficace del Piano e una sua costante aderenza ai bisogni reali dell'organizzazione, è stata individuata e incaricata una figura dedicata, in rappresentanza del welfare aziendale, con il compito di raccogliere richieste, segnalazioni e suggerimenti da parte del personale, facilitando il dialogo interno e il miglioramento continuo delle misure adottate.

L'efficacia del Piano sarà monitorata attraverso Sondaggi annuali interni Finalizzati a raccogliere feedback sull'utilità, l'accessibilità e la fruizione dei benefit offerti, oltre che a intercettare eventuali nuove esigenze emerse nel tempo.

I risultati del monitoraggio saranno oggetto di confronto i dipendenti e potranno costituire la base per eventuali modifiche o integrazioni al Piano nell'anno successivo, in un'ottica di miglioramento continuo e partecipato.

6. Approvazione del Piano

Il Piano di Welfare Aziendale è il frutto di un percorso partecipato. La decisione di costruire un Piano di Welfare strutturato è maturata nel corso del 2024 attraverso un confronto interno progressivo, che ha coinvolto la direzione, i dipendenti, i collaboratori e le figure amministrative. Questo percorso ha trovato un momento decisivo di sintesi e formalizzazione in occasione della Convention Aziendale di maggio 2025 – a Massa Lubrense – che ha rappresentato un’opportunità concreta di ascolto, condivisione e orientamento strategico.

L’obiettivo è stato quello di valorizzare pratiche già consolidate – come la flessibilità oraria, lo smart working e alcune convenzioni sanitarie – e di integrarle in un impianto organico, coerente e facilmente accessibile a tutti.

7. Validità del Piano

Il presente Piano non costituisce elemento contrattuale né retributivo. Le misure sono erogate in coerenza con quanto previsto dal TUIR e sono soggette alla normativa vigente e rimarrà valido fino al 30 Giugno 2029. Alla scadenza del Piano Ismeri valuterà l’opportunità di estendere e/o modificare il piano in accordo con i propri dipendenti.

Roma, 30 Giugno 2025

Ismeri Europa S.r.l.
Il Rappresentante Legale

