

## VERBALE DI ACCORDO

In data 27 aprile 2021 presso la sede della Direzione della Sede Centrale si sono incontrate:

- la D.A. Enav, di seguito denominata anche Azienda;
- le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasposrti, UGL-TA e UNICA, di seguito denominate OO.SS.

### Premesso che

- la circolare dell'Agencia delle entrate del 15 giugno 2016 numero 28/E illustra le agevolazioni introdotte per i premi di produttività, delineando il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali e chiarendo, altresì, l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti;
- il testo unico delle imposte sui redditi definisce le condizioni di attuazione del welfare aziendale, stabilendo le voci di spesa, il limite fiscale contributivo, le modalità di fruizione e i possibili beneficiari;
- l'azienda intende adottare, a favore dei propri dipendenti, politiche e strumenti innovativi di incentivazione di natura anche non strettamente economica;
- l'adozione di un Piano di Welfare Aziendale sperimentale presenta il vantaggio di permettere a tutti i beneficiari di fruire di agevolazioni fiscali e previdenziali per i servizi di welfare alle condizioni previste dalla normativa vigente, assicurando così un beneficio concreto e tangibile ai destinatari e al loro nucleo familiare;
- l'adozione di un Piano di Welfare Aziendale sperimentale favorisce il miglioramento del clima aziendale e del benessere organizzativo, con conseguenti positivi riflessi sul senso di appartenenza all'Azienda e sui livelli di produttività.

### Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

- 1) le premesse formano parte integrante del presente verbale;
- 2) la presente intesa sull'adozione di un Piano di Welfare Aziendale ha carattere sperimentale ed è riferita al riconoscimento dei premi di risultato relativi agli anni 2020, 2021 e 2022 che verranno, laddove spettanti, corrisposti rispettivamente negli anni 2021, 2022 e 2023;
- 3) nell'ambito di erogazione del premio di risultato per il personale aziendale ciascun dipendente avrà la facoltà di esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, L. n. 208/2015, alle condizioni e nei termini normati dalle leggi vigenti al momento dell'erogazione del Premio dichiarare se intende convertire, secondo le modalità e i limiti di seguito precisati, l'importo del premio di risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in via diretta o sotto forma di rimborso spese. Gli importi convertiti saranno messi a disposizione su un conto individuale, denominato "Conto welfare", che potrà essere gestito dal singolo dipendente, tramite una piattaforma informatica;
- 4) che la scelta operata anno per anno dal dipendente in merito alla conversione del premio di risultato annuale in servizi di welfare è irrevocabile;



5) che a partire dall'anno 2021, con apposita comunicazione, verranno rese note le tempistiche e regole per l'adesione all'iniziativa e per l'utilizzo del c.d. "conto welfare" tramite la piattaforma informatica che verrà predisposta da un partner leader nel settore di erogazione dei servizi di welfare aziendale. Sulla citata piattaforma sarà disponibile per tutto il personale aziendale un portafoglio di servizi alla famiglia e alla persona che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, presenterà varie tipologie di benefit (beni e servizi) tra le diverse aree di interesse, quali:

- A. Conferimenti a fondi di previdenza complementare/integrativa;
- B. Rimborso interessi su prestiti o mutui;
- C. Ambito Scuola ed istruzione:
  - 1. Rimborsi di rette riferite ad asili nido, scuola materna e scuole dell'obbligo, scuole superiori e servizi correlati;
  - 2. Rimborso libri scolastici (dalle scuole dell'obbligo e fino all'Università);
  - 3. Rimborso spese per campus estivi Italia/estero;
  - 4. Trasporto e mensa scolastica;
  - 5. Tasse universitarie.
- D. Ambito Benefit di utilità Sociale:
  - 1. Baby Sitting;
  - 2. Circoli Sportivi e palestre;
  - 3. Pacchetti viaggio convenzionati Italia/estero;
  - 4. pacchetti assicurativi/integrativi sanitari.
- E. LCT (Long Term Care):
  - 1. Badanti;
  - 2. Centro per gli anziani;
  - 3. Assistenza familiari non autosufficienti;
- F. Altri FRINGE BENEFIT (ex Art. 51 e ex Art 100 TUIR)
  - 1. Buoni carburante;
  - 2. Buoni spesa e cofanetti esperienziali;
  - 3. Abbonamenti a trasporti pubblici;
  - 4. Network di convenzioni;
  - 5. Scontistica su negozi online convenzionati.

 6) Nella piattaforma informatica di cui al punto che precede messa a disposizione dall'Azienda, i lavoratori, su base volontaria, potranno aderire all'iniziativa, esercitando il diritto all'opzione, entro e non oltre un mese dalla data di sottoscrizione dell'accordo di quantificazione del Premio di risultato relativo ad ogni anno. Si precisa che potranno aderire solo i dipendenti che hanno un reddito non superiore ad 80.000,00 euro annui lordi.

  
  
Oltre tale data non potrà più essere realizzata dal dipendente alcuna opzione di conversione e le somme del Premio di Risultato, laddove spettanti e non oggetto di "opzione welfare", saranno, di norma, liquidate con le competenze del secondo mese successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo di quantificazione del Premio di risultato.

Complessivamente, la sostituzione delle somme del Premio con servizi welfare sarà possibile fino all'importo massimo pari alla quota detassabile secondo la normativa vigente al momento dell'erogazione del Premio e ad oggi fissato in euro 3.000,00.

- 8) Resta precisato che l'esercizio del diritto di opzione dovrà essere esercitato di anno in anno, con riferimento a ciascuna singola corresponsione del Premio di Risultato. I Lavoratori che opteranno per la conversione del premio in welfare avranno l'accredito del proprio conto welfare all'interno della piattaforma dedicata. Il suddetto credito potrà essere utilizzato entro e non oltre il 30 novembre dell'anno di riferimento. Eventuali residui non spesi o non impegnati in forma welfare entro tale data saranno:
- destinati al Fondo Prevaer, per il personale iscritto allo stesso;
  - liquidati con il cedolino del mese di dicembre, per il personale non iscritto al fondo Prevaer.
- 9) Le Parti, tenuto conto che gli importi del premio di risultato sostituiti in welfare per scelta del dipendente, sino all'importo massimo fissato dalle vigenti normative, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative, reddito imponibile, ribadiscono che essi non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno computati ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.
- 10) Poiché il presente accordo riveste carattere sperimentale, la parti si incontreranno al termine dell'anno in corso al fine di verificare congiuntamente l'operatività e l'impiego pratico della piattaforma welfare adottata e dei servizi che vengono dalla stessa messi a disposizione.
- 11) L'accordo ed è da intendersi come non tacitamente rinnovabile e non soggetto a periodi di ultrattività in vacanza d'altri accordi e verrà meno senza necessità di disdetta alla sua naturale scadenza.

Fatto, letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 27 aprile 2021

ENAV S.p.A.

*Luigi Ferrarini*  
*Giuseppe Salvo*  
*DF Ma*

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT

UGL-TA

UNICA

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*