

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 20 gennaio 2023

tra

il Gestore dei Mercati Energetici S.p.A.

rappresentato da:

Picchi

(d'ora innanzi Società o GME)

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da:

Falcinelli, Sorrentino, Borioni, Zinanni

FLAEI-CISL, rappresentata da:

Testa, Ronci, D'Alterio

UILTEC-UIL, rappresentata da:

Piras, Pantò, Cozzolino, Telecki

(d'ora innanzi OO.SS.)

Congiuntamente Le Parti

Premesso che

- L'art. 44 del vigente CCNL prevede l'istituzione a livello aziendale, con accordo tra le Parti, di un Premio di Risultato Aziendale finalizzato ad incentivare la produttività del lavoro (il cui testo, prerogative e contenuto si intendono qui richiamati integralmente);
- le leggi di stabilità 2016 e 2017 hanno modificato l'art. 51 del TUIR introducendo importanti novità in tema di welfare, sia per quanto riguarda le agevolazioni fiscali e contributive, sia per quanto riguarda il paniere dei servizi fruibili;
- Le Parti, in data 20 gennaio 2023 in linea con quanto previsto dagli artt. 7 "assetto contrattuale" e 44 "premio di risultato" del vigente CCNL, hanno rinnovato l'accordo del 23 luglio 2020 per il triennio 2023-2025, che prevede l'istituzione a livello aziendale di un Premio di Risultato Aziendale finalizzato ad incentivare la produttività del lavoro;

Considerato che

- in data 30 maggio 2018, le Parti hanno stipulato un accordo per l'anno 2018 con il quale è stata data ai dipendenti la possibilità di convertire tutto o parte del proprio Premio di Risultato Aziendale in un credito Welfare da utilizzare per il versamento al FOPEN o per richiedere rimborsi per spese sostenute per i propri familiari relativamente ad educazione, istruzione, assistenza per familiari anziani o non autosufficienti;
- in data 12 giugno 2019, le Parti hanno stipulato un accordo al fine di ampliare i destinatari della politica di welfare e i servizi fruibili, attraverso l'utilizzo di una piattaforma Web, nel rispetto di quanto definito dalle Leggi di Stabilità 2016 e 2017 e dall'art. 51 del TUIR (comma 2 lettere a, f, f bis, f ter, f quater);
- in data 23 luglio 2020, le Parti hanno stipulato un nuovo accordo al fine di estendere il periodo di validità al 31 dicembre 2022;
- è intenzione della Società proseguire nella politica di iniziative di welfare aziendale che consentono ai dipendenti di fruire delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa in vigore, aumentando il potere di acquisto del reddito da lavoro dipendente;

Tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono nel mantenere la politica di welfare già in essere, che si affiancherà agli istituti sociali aziendali e di settore già operanti negli stessi ambiti (ARCA, FISDE e FOPEN), consentendo di destinare tutto o parte del Premio di Risultato Aziendale (PRA), nei limiti fissati dalla vigente normativa, ai servizi di welfare ("credito welfare") da utilizzare per i servizi e i rimborsi indicati dalla normativa citata e stipulano quanto segue.

### **Modalità di opzione e conversione del PRA in credito welfare**

#### **1. Beneficiari**

I beneficiari dell'iniziativa sono tutti i percettori del Premio di Risultato Aziendale che abbiano conseguito, nell'anno precedente a quello di erogazione, un reddito di lavoro dipendente nei limiti indicati dalla normativa vigente.

#### **2. Importo del PRA opzionabile in servizi welfare**

L'importo massimo del Premio di Risultato Aziendale destinabile ai servizi welfare non potrà essere

superiore all'ammontare indicato dalla normativa vigente.

### **3. Integrazione aziendale**

La società in linea con i precedenti accordi, al fine di valorizzare ulteriormente la politica di welfare contribuirà con un credito welfare aggiuntivo pari al 16% del valore utilizzato in servizi Welfare.

### **4. Destinazione del PRA al welfare**

La Società caricherà sulla piattaforma welfare l'importo del Premio Risultato Aziendale spettante a ciascun dipendente e comunicherà il periodo di tempo a disposizione per effettuare la scelta della quota di Premio da destinare a "credito welfare".

La differenza tra l'importo del proprio Premio di Risultato Aziendale e quanto destinato in welfare sarà erogata a titolo di Premio di Risultato Aziendale con la retribuzione di luglio.

### **5. Servizi Welfare fruibili e modalità**

Coerentemente con quanto disciplinato dalla normativa vigente, gli importi così destinati potranno essere utilizzati per beni e/o servizi welfare fruibili sia attraverso il rimborso delle spese sostenute erogato sul cedolino paga, sia con la fruizione diretta dei servizi disponibili attraverso il pagamento diretto dal Gestore della piattaforma al fornitore del servizio.

I servizi welfare disponibili sono indicati dall'arti. 51 del TUIR e riguardano:

- educazione
- ricreazione
- istruzione
- assistenza sociale
- assistenza sanitaria
- previdenza complementare
- culto
- ludoteche
- trasporto pubblico in abbonamento.

Per quanto concerne spese già sostenute per propri familiari in merito ad educazione, istruzione, ludoteca, assistenza familiari anziani o non autosufficienti, potranno essere richieste a rimborso oltre le spese sostenute nell'anno corrente anche le spese sostenute l'anno precedente.

Per quanto concerne il rimborso delle spese mediche, sia per l'anno in corso, sia per l'anno precedente, il dipendente dovrà effettuare l'iscrizione e il pagamento una tantum della quota

associativa alla Cassa Sanitaria del Gestore della piattaforma; il rimborso sarà effettuato da quest'ultimo sul conto corrente del dipendente a seguito del versamento effettuato dalla Società pari al rimborso richiesto, che abatterà il credito welfare del dipendente.

#### **6. Periodo di utilizzo della piattaforma**

La piattaforma sarà utilizzabile dal termine del periodo utile per la destinazione del Premio ai servizi welfare (punto 4) fino al 30 novembre dello stesso anno.

L'eventuale importo di credito welfare non utilizzato entro il periodo di utilizzo della piattaforma sarà erogato con la retribuzione del mese di dicembre a titolo di Premio di Risultato Aziendale con la tassazione prevista dalla normativa vigente.

#### **7. Cessazione dal servizio**

I dipendenti che cessano dal servizio nel corso dell'anno potranno richiedere i rimborsi entro la data effettiva di cessazione. L'eventuale credito welfare non utilizzato sarà erogato, unitamente alle competenze di fine rapporto.

#### **Decorrenza e durata di validità dell'Accordo**

Il presente accordo è valido fino al 31 dicembre 2025, ma è subordinato al permanere delle condizioni previste dalle norme di legge.

Pertanto Le Parti concordano sulla necessità di adeguamento dei termini e delle condizioni stabilite con il presente accordo per l'adeguamento alle eventuali modifiche normative in tema di welfare.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il GME

Le OO.SS