

## ACCORDO PER L'EROGAZIONE DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE

In data 19.12.2017 presso la sede di Anpal Servizi spa in Roma, alla via Guidubaldo Del Monte, 60

tra

Anpal Servizi spa rappresentata da

- Rodolfo Giorgetti
- Anna Giannone

e

Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- RSA FIRST CISL                      rappresentata da Luigino Giliberto
- RSA FISAC CGIL                    rappresentata da Davide Scialotti
- RSA UILCA UIL                    rappresentata da Stefania Saba

Visti

Legge di Stabilità 2016 – Legge 28 dicembre 2015 n.208 (art. 1 commi da 182 a 190) - Decreto interministeriale – Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 n.15- Legge di Bilancio 2017 – Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (art.1 commi da160 a162) - Tuir – art. 51 e art. 100 D.P.R. n.917 del 1986 - Circ. AE n. 28 del 15 giugno 2016

Premesso che

- ✓ In data 12 aprile 2017 è stato sottoscritto un accordo tra Anpal Servizi, le RSA e le Organizzazioni CGIL CISL UIL sul finanziamento del Welfare aziendale secondo il quale, nell'ambito della ricerca del miglioramento delle condizioni di vita professionale e familiare, a decorrere dal 2017, l'Azienda finanzia, con un importo pro capite annuo di € 300, il welfare aziendale;
- ✓ Le Parti, in considerazione dell'importanza dell'istituto e dando seguito al citato accordo, hanno concertato modalità e tempi di maturazione della suddetta quota, temperando le esigenze di miglioramento con le norme fiscali che disciplinano l'istituto;
- ✓ Le Parti confermano la reciproca attenzione verso l'adozione di politiche finalizzate anche alla soddisfazione di esigenze di carattere non economico del personale dipendente e concordano sull'importanza di riconoscere - in armonia con gli obiettivi ed i risultati attesi, al fine di garantire la sostenibilità economica del Piano di Welfare aziendale- utilità aggiuntive di valenza sociale e/o assistenziale attraverso l'adozione di un Piano di welfare aziendale rivolto ai dipendenti ed ai loro familiari\*;



Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo;
2. Il Piano di welfare viene riconosciuto sotto forma di beni, servizi ed utilità (benefits) all'interno del *paniere welfare* messo a disposizione dall'Azienda mediante specifica piattaforma informatica;
3. La tipologia dei beni e servizi che compongono il *paniere* messo a disposizione dei dipendenti ed il cui ammontare è pari a € 300 annui pro capite, è frutto di una condivisione avvenuta all'interno del Gruppo di lavoro paritetico;
4. La descrizione del *paniere welfare* è contenuta nella scheda allegata all'accordo e costituisce parte integrante dello stesso; il *paniere* potrà essere integrato e/o modificato, in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e della legislazione in materia;
5. Le modalità di fruizione del *paniere* verranno comunicate dall'Azienda a valle dell'espletamento della procedura di selezione della fornitura avente ad oggetto l'implementazione del Piano di Welfare aziendale per l'erogazione ai dipendenti della società di beni, servizi ed utilità così come definiti nel citato allegato;
6. Per l'annualità in corso, il *paniere welfare* verrà riconosciuto per l'intero valore a tutti i dipendenti in servizio al momento della sottoscrizione del citato accordo del 12 aprile 2017 nonché del presente accordo purché siano ancora in forza al momento del riconoscimento dello stesso, ossia al 1 febbraio 2018; la fruibilità del *paniere* avrà inizio entro il primo trimestre 2018 e si concluderà entro e non oltre il 31 ottobre dell'anno medesimo.
7. A partire dal 2018 e per le successive annualità, il *paniere* verrà riconosciuto a tutti i dipendenti che abbiano prestato servizio nel corso dell'anno precedente in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati e che siano ancora in forza al momento del riconoscimento dello stesso ossia al 1 febbraio dell'anno di spendibilità;
8. Nel 2018, i dipendenti avranno a disposizione il *paniere* del 2017 secondo i meccanismi definiti al precedente punto 6 e 11 nonché il *paniere* del 2018 secondo i meccanismi indicati ai successivi punti calcolando le eventuali riduzioni sull'anno 2017. Per l'anno 2019 si avrà a riferimento il 2018 e così via.
9. La fruibilità del *paniere* avrà inizio di norma entro il primo trimestre di ciascun anno e si concluderà entro e non oltre il 31 ottobre dell'anno medesimo.
10. In caso di assenza dal servizio nel corso dell'anno precedente a quello del riconoscimento del *paniere welfare*, questo verrà proporzionalmente ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi, anche non continuativi; in caso di assenza superiore, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un anno intero. La riduzione comunque non si applica per i periodi

di assenza per ferie. Relativamente ai periodi di astensione dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio o congedi parentali e di assenza per malattia, la riduzione di cui al precedente alinea, non si applica per l'intero periodo;

11. Nei confronti dei dipendenti che nell'anno precedente a quello del riconoscimento del paniere welfare abbiano prestato servizio con rapporto di lavoro a termine, il paniere viene riconosciuto proporzionalmente.
12. Al termine di ciascun anno l'eventuale valore residuo del paniere verrà accreditato sul valore dell'anno successivo.

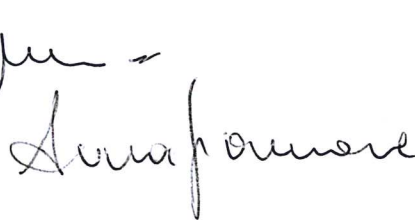
Roma, 19 dicembre 2017

Letto, confermato e sottoscritto.

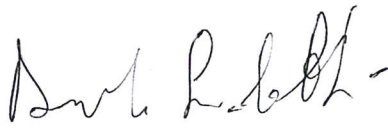
Per la ANPAL SERVIZI SpA:

Rodolfo Giorgetti

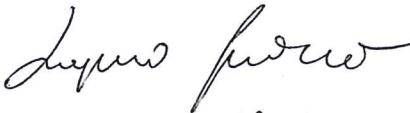
Anna Giannone



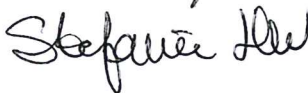
Per la FISAC CGIL: Davide Scialotti



Per la FIRST CISL: Luigino Giliberto



Per la UILCA UIL: Stefania Saba





ALLEGATO ALL'ACCORDO SINDACALE DI WELFARE AZIENDALE DEL 19.12.2017

PANIERE DEI SERVIZI € 300,00			
BENEFICIARI	CATEGORIA	TIPO DI SERVIZIO	LIMITI CONTRIBUTIVI/FISCALI
IN FAVORE DEI FAMILIARI *	ISTRUZIONE	<b>Rimborso spese scolastiche</b>  Iscrizione e frequenza: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asilo nido</li> <li>➤ Scuola materna, elementare, media, superiore</li> <li>➤ Università pubbliche o private riconosciute</li> <li>➤ Master pubblici o privati riconosciuti</li> <li>➤ Scuole di specializzazione pubbliche/private (in Italia o all'estero)</li> <li>➤ Corsi di lingua straniera svolti in Italia o all'estero da istituti riconosciuti</li> </ul>	NESSUN LIMITE
		<b>Testi scolastici e universitari</b>  <b>Servizi integrativi connessi alla frequenza scolastica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mensa scolastica</li> <li>➤ Trasporto per studenti</li> <li>➤ Pre/Dopo scuola</li> <li>➤ Ludoteche/Centri estivi/invernali/Vacanze studio</li> </ul>	
	SERVIZI DI ASSISTENZA	<b>Servizi di baby sitting</b>  <b>Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti **</b>  <b>Rimborso spese per case di cura</b>	
IN FAVORE DEL DIPENDENTE	VOUCHER	Buoni spesa	ENTRO IL LIMITE ANNUALE DI € 220
		Buoni carburante	
		Buoni shopping	
		Ricariche telefoniche	
	MOBILITÀ	Abbonamenti trasporti locali	

	<b>SPORT E BENESSERE</b>	Abbonamenti e/o biglietti per teatro e cinema	<b>NESSUN LIMITE</b>
		Abbonamenti palestre ed attività sportive in genere	
		Viaggi	
		Corsi per hobbies personali	
		Abbonamenti quotidiani/riviste	

(\*) Per familiari del dipendente si intendono:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli compresi i figli naturali o adottivi o affidati
- i genitori

(\*\*) i familiari anziani sono quelli che hanno compiuto i 75 anni di età; i familiari non autosufficienti sono quelli non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana e quelli che necessitano di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica.

*[Signature]* *[Signature]*

*[Signature]*