

## VERBALE DI ACCORDO

### Premio di Partecipazione Gruppo Italgas

Il giorno 30 ottobre 2019 si sono incontrati in Roma Italgas S.p.A., unitamente alle Segreterie Nazionali di FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL e UILTEC/UIL, con le RSU Italgas, per definire il Premio di Partecipazione del Gruppo Italgas (Italgas S.p.A., Italgas Reti S.p.A., Italgas Acqua S.p.A., Metano Sant'Angelo Lodigiano S.p.A., Mediterranea Energia Ambiente S.p.A., Medea Newco S.r.l. e Seaside S.r.l.), che ha validità triennale dall'anno 2019 all'anno 2021 incluso.

Le Parti convengono sulla necessità di strutturare un Premio di Partecipazione secondo logiche coerenti con i mutamenti del mercato, con le trasformazioni in atto in azienda conseguenti alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative e con gli obiettivi strategici perseguiti.

La sottoscrizione del presente Accordo si inserisce in un più ampio contesto dove la strategia del Gruppo Italgas prevede, tra gli altri, importanti investimenti nella digitalizzazione delle reti e dei processi, a fronte dei quali è previsto un programma di evoluzione per tutta l'Azienda.

La *Digital Factory* rappresenta il motore per la digitalizzazione dei processi aziendali ed i team multifunzionali operanti al suo interno svilupperanno nuove soluzioni operative, utilizzando anche metodologie di lavoro innovative.

La sottoscrizione del presente Verbale di Accordo avviene a valle dei precedenti incontri svoltisi in data 20 febbraio, 12 aprile, 9 maggio, 30 maggio, 1 agosto e 20 settembre 2019.

Ciò premesso, le Parti hanno analizzato:

1. Struttura del Premio: Componenti, Parametri e loro caratteristiche;
2. Meccanismi Operativi applicabili per le Componenti del Premio di Partecipazione;
3. Welfare;
4. Erogazioni economiche;
5. Criteri di erogazione;
6. Normativa.

#### 1. Struttura del Premio

##### 1.1 Componenti e loro caratteristiche

Il Premio di Partecipazione, per sua natura variabile nell'ammontare e non determinabile a priori, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti rappresentativi delle performance di redditività e produttività.

A tal fine vengono individuate due componenti del Premio di Partecipazione: Redditività di Gruppo e Produttività per tutte le società del Gruppo (Italgas S.p.A., Italgas Reti S.p.A., Italgas Acqua S.p.A., Metano Sant'Angelo Lodigiano S.p.A., Mediterranea Energia Ambiente S.p.A., Medea Newco S.r.l. e Seaside S.r.l.) cui saranno univocamente applicati.

Il Premio di Partecipazione è funzione additiva dei risultati delle suddette due componenti.  
Tali parametri devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensibilità e verificabilità.

## 1.2 Parametri: individuazione e caratteristiche

I parametri devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere gli elementi che si ritengono critici ai fini del miglioramento della competitività e saranno identificati di volta in volta, su base annua, tra quelli a seguire:

- **Parametro di Redditività, pari al 40% del Valore Target:**
  - EBITDA
- **Parametri di Produttività, pari al 60% del Valore Target:**
  - Costi fissi controllabili per PDR;
  - Qualità del servizio;
  - Indice di frequenza infortuni;
  - Non conformità in materia HSEQ;
  - Zero infortuni;
  - Investimenti;
  - Efficienza di schedulazione;
  - Individuazione fughe certificata da Authority.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'individuazione dei parametri di cui sopra ha carattere di trasversalità e pertanto gli indicatori di seguito definiti troveranno applicazione per tutti i lavoratori del Gruppo Italgas.

Resta inteso fin d'ora che i parametri ed i relativi obiettivi potranno essere differenti per le diverse società del Gruppo, così come potrà essere introdotta una diversificazione dei risultati conseguiti nei singoli Poli territoriali di appartenenza così come per le unità di "Staff", e quindi dei conseguenti importi da erogare. Tutto ciò sarà oggetto di discussione tra le Parti per una eventuale adozione per gli anni 2020-2021.

Le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno di vigenza del presente Accordo al fine di individuare i parametri per gli anni di interesse e di incontrarsi nuovamente nel corso dell'anno per effettuare l'analisi sull'andamento degli indicatori. Qualora dovessero verificarsi significative variazioni saranno analizzate le cause e valutati gli eventuali interventi.

A tal fine la direzione aziendale e le Segreterie Nazionali definiscono di incontrarsi con cadenza trimestrale, indicativamente entro i mesi di maggio, agosto e novembre per effettuare l'analisi dei dati disponibili sull'andamento degli indicatori di Redditività e Produttività, prima della finale consuntivazione che avverrà nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza.

## 2. Meccanismi operativi

Si illustrano di seguito i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi consuntivi delle diverse componenti del Premio e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

## 2.1 Parametro di Redditività

L'EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) rappresenta il margine operativo lordo ed è uno dei principali indicatori di redditività di un'azienda. Annualmente viene definito un EBITDA obiettivo, la performance è misurata secondo il discostamento dall'obiettivo definito. Pertanto, in applicazione di tale andamento le Parti definiscono di anno in anno i valori economici di erogazione.

## 2.2 Parametri di Produttività

Le Parti concordano di definire annualmente quali indicatori riferiti alla componente Produttività utilizzare tra quelli elencati al punto 1.2. Ad ognuno di tali indicatori viene attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione delle performance relativa a tale componente.

Annualmente viene definito un obiettivo per tutto il Gruppo Italgas, con la possibilità di prevedere una differenziazione per ogni Polo territoriale e per le unità di "Staff".

I costi fissi controllabili/PDR sono il totale dei costi di gestione (esclusi gli investimenti), rapportati al numero di PDR attivi. Le Parti, relativamente a tale indicatore, concordano un peso non inferiore al 35% della quota parte della Produttività.

La Qualità del Servizio, identificato al fine di premiare la riduzione degli indennizzi corrisposti dall'Autorità in relazione al mancato rispetto della puntualità e dei tempi massimi di esecuzione degli appuntamenti con il cliente finale come previsto dal T.U. delle disposizioni della regolazione della qualità e delle tariffe dei servizi di distribuzione e misura del gas (artt. 52 e 56) salvo standard migliorativi derivanti dalle offerte in gara.

Per Indice di frequenza infortuni si intende il rapporto tra infortuni occorsi ed ore lavorate.

Per Non conformità in materia HSEQ si intende il numero delle non conformità in materia di salute e sicurezza così come rilevate da imprese esterne, società di ingegneria ovvero dall'organizzazione interna.

Il parametro Zero infortuni sarà misurato secondo il numero di giorni senza infortuni. Ciascuna unità organizzativa riceverà un importo se avrà avuto almeno 182 giorni senza infortuni ed un ulteriore importo decorsi 365 giorni senza infortuni. Ovviamente l'erogazione degli importi seguirà le

tempistiche previste per il Premio di Partecipazione, fermo restando che per determinare il risultato si considererà il compimento dei 182 giorni e 365 giorni nell'anno solare di riferimento del Premio.

Per Investimenti si intende la capacità di completare gli investimenti previsti nel rispettivo anno solare dal piano industriale. Gli investimenti saranno misurati in base al raggiungimento dell'ammontare di investimento previsto come totale di euro investiti. In caso di cambi della strategia aziendale, le Parti si danno sin d'ora atto di poter modificare il Target legato al parametro al fine di neutralizzare eventuali effetti distorsivi.

Per Efficienza di schedulazione si intende la misurazione del miglioramento della schedulazione che sarà possibile attuare grazie alla localizzazione degli operatori all'inizio ed alla fine di ogni intervento, determinando un recupero di produttività attraverso un'assegnazione delle attività più efficiente.

L'individuazione fughe prima che ci sia una segnalazione è premiata dall'Authority con un sistema premiante che può determinare un bonus per l'Azienda. Il parametro misura quindi il raggiungimento di bonus previsti a target dal Gruppo rispetto allo specifico anno solare.

Relativamente ai parametri (i) Indice di frequenza infortuni, (ii) Non conformità in materia HSEQ e (iii) Zero infortuni, le Parti concordano che potrà prevedersi in alternativa l'utilizzo dei primi due (i e ii) contemporaneamente oppure del terzo (iii) singolarmente, fermo restando che la percentuale associabile non potrà superare il 10%. Inoltre, l'eventuale utilizzo del parametro Zero infortuni darà luogo ad un incremento del valore Target che sarà oggetto di definizione tra le Parti.

### 2.3 Importi Target

Nella tabella a seguire vengono individuati gli Importi Target per le società del gruppo Italgas:

**Italgas S.p.A., Italgas Reti S.p.A., Italgas Acqua S.p.A., Mediterranea Energia Ambiente S.p.A., Medea Newco S.r.l., Metano Sant'Angelo Lodigiano S.p.A.**

2019	2020	2021
2.600 €	2.650 €	2.700 €

**Seaside S.r.l.**

2019	2020	2021
1.700 €	2.200 €	2.700 €

L'Importo Target deve intendersi individuato avendo a riferimento il liv. 5 del vigente CCNL Gas-Acqua, fermo restando che l'importo da riconoscere sarà calcolato secondo quanto previsto al successivo punto 5.

### 3. Welfare

Italgas e le OO.SS., in continuità con le analisi effettuate, ribadiscono che il benessere dei lavoratori, sia nel luogo di lavoro sia nell'ambito familiare e sociale, contribuisce anche al miglioramento delle performance aziendali.

Specifici interventi del legislatore hanno introdotto elementi di chiarezza anche nello scenario dei piani welfare consentendo di individuare ulteriori agevolazioni nell'ambito delle erogazioni collegate a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazioni.

In particolare la Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e il successivo Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 hanno previsto, tra l'altro, una tassazione agevolata con imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate a titolo di premio di risultato, i cui limiti sono stati elevati dalla legge 11 dicembre 2016 n. 232 fino ad euro 3.000 (tremila/00) in favore dei lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate ad euro 80.000 (ottantamila/00).

Le suddette norme hanno inoltre previsto, attraverso la sottoscrizione di un contratto aziendale, la possibilità che per scelta volontaria del lavoratore rientrante nei suddetti limiti, lo stesso possa fruire del premio di risultato, in alternativa alla corresponsione in denaro, in tutto o in parte in opere e servizi di welfare, usufruendo della totale detassazione per la quota parte opzionata in servizi welfare.

Pertanto, coerentemente con l'attenzione da sempre rivolta agli istituti di welfare e ad integrazione del piano attualmente in essere, le Parti hanno condiviso che il lavoratore, rispondente ai requisiti di cui sopra, in alternativa al totale pagamento dell'importo individuale del premio di Partecipazione, potrà scegliere di fruire una quota del suddetto importo in forma di opere e servizi di welfare, beneficiando del vantaggio fiscale, secondo le seguenti opzioni:

- per una quota pari al 20%
- per una quota pari al 30%
- per una quota pari al 40%
- per una quota pari al 50%

La suddetta scelta del lavoratore verrà valorizzata in funzione del risultato del premio di Partecipazione individuale, ottenuto e determinato secondo l'applicazione dei criteri previsti dal presente verbale.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art 51 del T.U.I.R., Italgas metterà a disposizione dei lavoratori che avranno deciso di convertire una quota del premio di Partecipazione in opere e servizi di welfare, uno specifico "Pacchetto di Servizi" composto da alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale, le

cui caratteristiche sono descritte all'interno del Piano di Flexible Benefit al presente Verbale di accordo allegato.

In sintesi, il lavoratore potrà decidere di destinare parte o la totalità della quota convertita in opere e servizi a due ambiti principali: Servizi di Welfare (istruzione, assistenza familiari anziani e disabili, cultura e ricreazione, trasporto pubblico, interessi passivi sui mutui) e Previdenza Complementare Integrativa.

Con riferimento a quest'ultima, sarà altresì facoltà del lavoratore titolare di una posizione individuale nel Fondo di Previdenza Complementare Integrativa Fondenergia destinare il valore della quota convertita in opere e servizi di welfare di cui sopra, in tutto o in parte, al versamento nella suddetta posizione, secondo le seguenti opzioni:

- per una quota pari al 25%
- per una quota pari al 50%
- per una quota pari al 75%
- per una quota pari al 100%.

Le Parti condividono che sarà riconosciuto un *Bonus Welfare* da destinare ad opere e servizi welfare pari al 18% della quota di premio di partecipazione convertita dal lavoratore e non sull'intero premio nominale erogabile.

Si specifica che i costi relativi alla gestione amministrativa delle misure che saranno rese disponibili resteranno a carico dell'Azienda.

#### 4. Erogazioni

Per i lavoratori rientranti nei requisiti di reddito di cui al punto 3, il premio sarà erogato nella misura del 50% con il cedolino del mese di maggio di ogni anno successivo a quello di competenza del premio e la restante parte, salvo conversione di quota in welfare, con il cedolino del mese successivo. Per i lavoratori non rientranti nei requisiti di cui al punto 3 l'erogazione del premio sarà effettuata interamente con il cedolino del mese di maggio di ogni anno successivo a quello di competenza del premio.

##### 4.1 Regole di conversione del Premio di Partecipazione in opere e servizi di welfare

Il lavoratore, rientrante nei requisiti di cui al punto 3, avrà tempo dalla consuntivazione dei risultati raggiunti per gli indicatori fino alla fine del mese di maggio di ogni anno successivo a quello di competenza del premio per comunicare attraverso il portale Welfare (Tu Noi) la sua scelta.

Potranno quindi verificarsi tre ipotesi:

- il lavoratore chiede la liquidazione in denaro dell'intero ammontare del premio spettante: in questo caso con il cedolino del mese di giugno, sarà erogato il restante 50% del premio;
- il lavoratore chiede di optare per la conversione di quote di premio in welfare: avrà tempo fino alla fine del mese di novembre di ogni anno successivo a quello di competenza del premio per "spendere la sua quota welfare", comprensiva del Bonus Welfare di cui sopra, accedendo al "Pacchetto servizi" reso disponibile sul portale Welfare (Tu Noi). La parte residuale di premio non convertita in welfare sarà erogata con il cedolino del mese di giugno;
- il lavoratore non esprime una scelta: in tal caso, il restante 50% del premio gli sarà erogato con il cedolino del mese di giugno di ogni anno successivo a quello di competenza del premio.

Contestualmente alla scelta di convertire una quota del premio in Credito Welfare, il lavoratore dovrà indicare anche dove destinare l'eventuale quota residua di welfare non utilizzata entro la data del 30 novembre di ogni anno successivo a quello di competenza del premio; le opzioni saranno due:

- destinazione al Fondo di previdenza complementare (solo per i lavoratori già iscritti al Fondo); in tal caso la quota di welfare residua destinata sarà comprensiva anche del Bonus Welfare di cui sopra;
- liquidazione nel cedolino del mese di dicembre di ogni anno successivo a quello di competenza del premio, con assoggettamento fiscale e contributivo; in tal caso la quota di welfare residua sarà decurtata del valore del Bonus Welfare, riproporzionato sulla base della quota effettivamente utilizzata.

Le Parti concordano che le conversioni in quote welfare effettuate dai lavoratori dovranno essere coerenti con i seguenti criteri:

- nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che dovesse intervenire prima della consuntivazione del premio di partecipazione, non sarà possibile effettuare la conversione in welfare;
- in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuti tra la data di consuntivazione e la data di scadenza per effettuare la scelta di conversione non sarà possibile effettuare la conversione in welfare;
- in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuti dopo la scelta da parte del lavoratore di convertire una quota del premio in welfare, l'eventuale quota non fruita sarà riconvertita in denaro - al netto del *Bonus Welfare*, riproporzionato sulla base della quota effettivamente utilizzata - e farà parte delle spettanze di rapporto e di fine rapporto sull'ultimo cedolino emesso.

## 5. Criteri di erogazione

Le Parti condividono che la determinazione dei criteri di erogazione puntuali ed uniformi, applicabili in modo trasversale nei diversi settori di validità dell'Accordo, rappresenti tematica di reciproco e necessario interesse ai fini di una corretta e trasparente applicazione dell'istituto del Premio di Partecipazione.

Gli importi del Premio, erogabili sulla base dei valori di riferimento saranno corrisposti per categoria, sulla base della scala parametrica riportata in allegato al presente accordo (Allegato A).

Vengono pertanto stabilite le seguenti regole e principi, validi per il Premio di Partecipazione di competenza 2019, 2020 e 2021.

Criteri generali:

- Il Premio di Partecipazione viene erogato al personale in forza al momento dell'erogazione, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni. Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione. Al personale neo-assunto il Premio di Partecipazione viene erogato con le medesime modalità proporzionali suddette. Ai lavoratori neo-assunti sarà liquidato il Premio di Partecipazione solo se avranno prestato in azienda almeno sei mesi di servizio nell'anno di riferimento: a tal fine, le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni verranno computate come mese intero. Per coloro che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risolvono il rapporto di lavoro, l'importo da riconoscere a titolo di Premio di Partecipazione sarà riferito convenzionalmente all' Importo Target dell'anno di competenza e calcolato con le modalità proporzionali sopra descritte. Tale criterio verrà applicato anche nel periodo intercorrente tra la scadenza dell'accordo ed il successivo rinnovo.
- Lavoratori in rapporto di somministrazione – i lavoratori utilizzati per almeno sei mesi nel corso dell'anno di riferimento con lo strumento della somministrazione lavoro dalle Società per le quali trova applicazione il presente accordo hanno diritto alla corresponsione del Premio di Partecipazione secondo modalità applicative e criteri analoghi a quelli definiti per i dipendenti delle stesse. La corresponsione degli importi dovuti avviene attraverso le Agenzie per il lavoro, in conformità alle disposizioni di legge ed alle prassi amministrative in essere. In caso di stabilizzazione del personale di cui sopra, l'erogazione del premio terrà conto del periodo di servizio precedente alla data di assunzione. Per il personale in somministrazione, eventuali quote di premio convertibili in misure di welfare previste dal presente accordo, non troveranno applicazione, pertanto ai lavoratori in questione sarà corrisposto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, l'intero importo nominale del premio relativo agli obiettivi raggiunti.
- Lavoratori part-time – la misura del Premio, per i dipendenti operanti con contratti di lavoro a tempo parziale, viene determinata in coerenza con i criteri di riproporzionamento fissati dalla legge tenendo conto del rapporto esistente fra orario di lavoro contrattuale ed orario part-time seguito dal lavoratore, nonché di eventuali variazioni del regime di orario verificatesi nel corso dell'anno di competenza.
- Passaggi di categoria ed inquadramento – l'erogazione del Premio di Partecipazione deve essere riferita alla categoria di inquadramento al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
- Lavoratori in distacco – il lavoratore dipendente del Gruppo Italgas che nel corso dell'anno di competenza si trovi in distacco presso una società terza avrà diritto alla percezione del premio sulla base di quanto previsto nel presente Accordo.

- Lavoratori oggetto di cessione individuale di contratto ex art. 1406 C.C. – il lavoratore confluito nel Gruppo Italgas in forza di cessione individuale di contratto ex art. 1406 C.C. avrà diritto alla corresponsione del premio di partecipazione in 12esimi sulla base dei mesi prestati in servizio se nella società cedente erano previste forme di incentivazione della produttività, redditività e competitività.

## 6. Normativa

Il presente Accordo che sarà, nei termini stabiliti, depositato presso la sede competente, presenta tutte le caratteristiche necessarie affinché l’Azienda possa richiedere l’accesso ai benefici contributivi previsti dalla normativa per l’incentivazione della contrattazione di secondo livello.

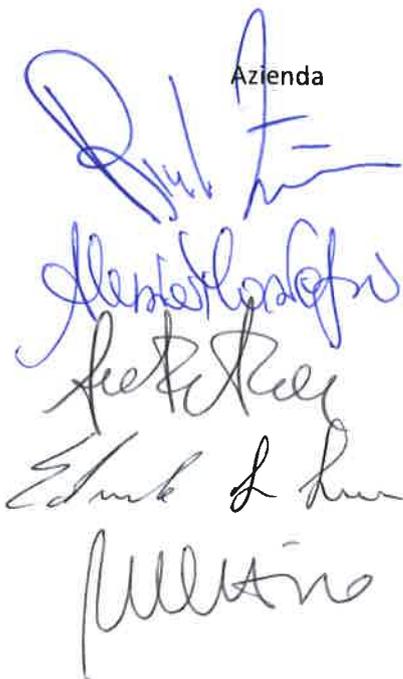
Le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DM 25 marzo 2016 promulgato dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali d’intesa con il Ministero dell’economia e delle Finanze, della Legge 208 del 28 dicembre 2015 (art. 1 commi da 182 a 189), della Legge 232 del 11 dicembre 2016 e della Legge 205 del 27 dicembre 2017.

Qualora nel periodo di vigenza del presente Accordo dovessero intervenire modifiche alla legislazione applicata, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente al fine di analizzarne le eventuali ricadute e condividere le modifiche che si rendessero necessarie.

\* \* \*

Le Parti si danno atto che il Premio di Partecipazione, così come definito dal presente Accordo e da quelli sopra indicati, è coerente con la vigente normativa in materia di detassazione dei premi di partecipazione/produttività.

Azienda



Segreterie Nazionali



RSU



ALLEGATO A - AL VERBALE DI ACCORDO DEL 23 OTTOBRE 2019  
Scala parametrica Premio 2019, 2020 e 2021

Categoria	Parametro
Q	200,74
8	181,29
7	167,50
6	153,69
5	<b>139,96</b>
4	131,42
3	122,95
2	111,15
1	100,00

*Qui*

*Ulli*

*A*

*A*

*Q*  
*Ulli*  
*ferre*  
*Elu*

*f*

*Ulli*

*f*

*Ulli* *Q*

## PIANO DI FLEXIBILE BENEFIT – MODALITA' DI UTILIZZO DEL CREDITO WELFARE

Il dipendente, in alternativa al totale pagamento dell'importo individuale del Premio di Partecipazione, potrà scegliere di fruire di una quota del suddetto importo, secondo le modalità individuate nel verbale di accordo del 23 ottobre 2019, in forma di opere e servizi di welfare (Credito Welfare) comunicando la propria scelta entro il mese di maggio di ogni anno successivo a quello di competenza del premio.

Una volta convertito, il Credito Welfare, comprensivo anche del Bonus Welfare concesso dall'azienda e pari al 18% della quota di premio convertito, potrà essere destinato a **2 ambiti**:

1. **Previdenza complementare:** il dipendente titolare di una posizione individuale in Fondenergia, potrà destinare il valore della quota di premio di partecipazione convertita in beni e servizi di welfare al versamento nella suddetta posizione.
2. **Servizi di Welfare:** insieme dei nuovi servizi accessibili dal portale welfare Tu Noi a titolo di richieste di rimborso di spese sostenute e/o di acquisto di beni/servizi tramite voucher.

### I servizi previsti dal Piano Welfare

Attraverso il portale Tu Noi, i Beneficiari potranno selezionare i servizi di cui intendono usufruire, utilizzando il proprio Credito Welfare. Sempre tramite il portale gli utenti potranno monitorare l'utilizzo del proprio credito, verificarne la disponibilità residua, caricare i giustificativi di spesa per poter chiedere i rimborsi, secondo quanto specificato nel presente documento (si specifica che tutti i dettagli operativi saranno pubblicati all'interno del portale Tu Noi all'avvio del Piano di Flexible Benefit, insieme al Regolamento).

I Beneficiari del Piano potranno utilizzare il proprio Credito Welfare in opere e servizi di welfare come di seguito specificato:

- a) **Rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per la fruizione, da parte dei suoi familiari, di servizi di educazione e istruzione**, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- b) **Rimborso spese abbonamento trasporto pubblico locale, regionale o interregionale** dell'art. 51, comma 2, lett. d-bis);
- c) **Rimborso di una quota degli interessi maturati sui mutui** ai sensi dell'art.51, comma 4, lett. b) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917.
- d) **Rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti** ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-ter) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- e) **Utilizzazione da parte del lavoratore o dei suoi familiari di opere e servizi nell'ambito di un catalogo messo a disposizione dall'Azienda, per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- f) **Versamento di contributi aggiuntivi al Fondo di Previdenza Complementare Integrativa Fondenergia.**

Nelle pagine successive sono forniti i dettagli sulle caratteristiche e il contenuto di ogni specifico servizio.

## **SERVIZI DISPONIBILI – AMBITI**

### **1. SCUOLA E ISTRUZIONE**

#### **a. Spese Scolastiche e di istruzione**

Rimborso totale o parziale delle spese sostenute rispettivamente dal 1° gennaio di ogni anno successivo a quello di competenza del premio per l'iscrizione e la frequenza della scuola materna e delle scuole (pubbliche e private parificate) primarie, secondarie di 1° e 2° grado, corsi di laurea triennali e magistrali, master di specializzazione e corsi di lingua.

#### **b. Testi Scolastici**

Rimborso totale o parziale delle spese sostenute per l'acquisto dei testi scolastici.

#### **c. Asili Nido**

Sostegno alle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza di asili nido.

#### **d. Campus estivi e invernali, Ludoteche e Baby Sitting**

Sostegno alle spese sostenute per la frequenza di campus estivi e invernali e per le spese di assistenza e cura presso ludoteche o baby sitting tramite il rimborso delle spese sostenute dal 1° gennaio di ogni anno successivo a quello di competenza del Premio.

### **2. ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI E DISABILI**

#### **a. Spese di assistenza**

Rimborso parziale o totale delle spese sostenute dal 1° gennaio di ogni anno successivo a quello di competenza del premio per l'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

### **3. INIZIATIVE CULTURALI E RICREATIVE**

#### **a. Viaggi**

Disponibilità di voucher viaggio.

#### **b. Entertainment**

Disponibilità di voucher per eventi, spettacoli e attività ricreative.

#### **c. Palestre e Attività Sportive**

Disponibilità di voucher per abbonamenti presso palestre, centri wellness e per altre attività sportive.

### **4. SALUTE**

#### **a. Prevenzione Medica - Visite Specialistiche**

Disponibilità di voucher per prestazioni di check-up medico, visite specialistiche, esami clinici.

### **5. ABBONAMENTI TRASPORTI PUBBLICI**

#### **a. Abbonamenti al servizio di trasporto pubblico**

Rimborso parziale o totale delle spese sostenute per l'acquisto di titoli di abbonamenti di trasporto pubblico.

## 6. MUTUI

### a. Rimborso interessi passivi sui mutui

Possibilità di richiedere il rimborso delle spese per interessi sostenute a fronte dell'attivazione di un mutuo per acquisto, costruzione o ristrutturazione. Il mutuo deve essere stato stipulato in data successiva al 01 gennaio 1997, deve avere durata maggiore di 12 mesi e non deve essere stato concesso, a seguito di accordi aziendali, ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro di danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive.

## 7. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Destinazione di una quota o del totale del Credito Welfare convertito a titolo di contribuzione aggiuntiva al fondo pensione complementare di categoria Fondenergia secondo le seguenti opzioni:

- per una quota pari al 25%
- per una quota pari al 50%
- per una quota pari al 75%
- per una quota pari al 100%.

