



VERBALE DI ACCORDO WELFARE AZIENDALE

Addì 7 giugno 2019 presso la sede di Roma Servizi per la Mobilità Srl, si sono incontrati:

Roma Servizi per la Mobilità Srl

e

le rappresentanze dell'Organizzazione Sindacale di SLM FAST CONFISAL

Visto:

- Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016) art. 1 comma 182 - 190;
- Legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Bilancio 2017) RT. 1 comma 160-162;
- Circolare Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016 n.28/E;
- art. 51 e 100 TUIR di cui alla L. 22.12.1986 n. 917 e s.m.i.;
- l'accordo aziendale del 16 ottobre 2018 sul premio di risultato (anno 2018);
- i verbali di riunione del 10 dicembre 2018 e dell'11 aprile 2019.

Premesso che:

- la Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali per i premi di produttività del settore privato con importanti elementi di novità, tra cui la possibilità, a richiesta del lavoratore, di ricevere i premi sotto forma di benefit detassati;
- la Legge di Bilancio 2017 ha ampliato i limiti introdotti nel 2016 in riferimento all'importo del premio (da € 2.000,00 a € 3.000,00), al reddito del beneficiario (da € 50.000,00 a € 80.000,00 annui) e al settore di applicazione (sia privato che pubblico);
- la circolare Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 n.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 e contributivo, le modalità di fruizione e i possibili beneficiari;
- l'accordo aziendale del 16 ottobre 2018 prevede l'attivazione di tavoli di confronto relativi all'adozione di nuove misure di agevolazioni fiscali introdotte dal legislatore in materia di premi di produttività (welfare aziendale);

- i verbali di riunione del 10 dicembre 2018 e dell'11 aprile 2019 ribadiscono l'impegno in tal senso, condividendo la necessità di elaborare una proposta di welfare aziendale

Considerato che:

- 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 WA 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, le parti convengono:

- di adottare un Piano di Welfare Aziendale a carattere sperimentale riferito al premio di risultato anno 2019;
- che nell'ambito dell'erogazione del Premio di Risultato per il personale aziendale, ciascun dipendente avrà la facoltà di dichiarare se intende convertire una quota percentuale (da un minimo del 5% ad un massimo del 50%) o la totalità dell'importo previsto in servizi di welfare;
- che nell'ambito dell'erogazione degli obiettivi previsti nel sistema MBO, ciascun quadro avrà la facoltà di dichiarare se intende convertire una quota percentuale (da un minimo del 5% ad un massimo del 50%) o la totalità dell'importo previsto in servizi di welfare;
- che la scelta operata dal dipendente in merito alla conversione del premio di risultato annuale in servizi di welfare è irrevocabile;
- che il Piano di WA sperimentale è destinato alla totalità dei dipendenti aziendali con contratto a tempo indeterminato;
- che l'Azienda procederà, attraverso le procedure di gara previste dalla normativa vigente, all'individuazione di un partner leader nel settore di erogazione dei servizi di welfare aziendale che dovrà disporre di una piattaforma welfare, completata da Web app, contenente un paniere di servizi fruibili direttamente tramite il portale;

- che, a partire dall'anno 2020, sarà disponibile per tutto il personale aziendale un portafoglio di servizi alla famiglia e alla persona accessibili attraverso una piattaforma tecnologica;
- che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel portale web dovranno essere presenti varie tipologie di benefit (beni e servizi) tra le diverse aree di interesse, quali:
 - Fondi di previdenza complementare;
 - Eventuale estensione all'assistenza sanitaria integrativa sulla base dei piani sanitari stabiliti dal fornitore;
 - Rimborso interessi su prestiti e mutui
 - Scuola ed istruzione:
 - > Rimborso libri scolastici (dalle scuole dell'obbligo fino all'università)
 - > Rimborso spese per campus estivi in Italia/estero
 - > Rimborsi rette riferite ad asili nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media, scuola superiore, università e/o master, sia pubbliche che private (Italia/estero)
 - > Mensa scolastica
 - Benefit di utilità sociale:
 - > Baby sitter
 - > circoli sportivi e palestre
 - > pacchetti viaggio convenzionati Italia/estero (voucher viaggio)
 - > abbonamenti a teatri, cinema, riviste e giornali
 - > Corsi di lingua Italia/estero, informatica, musica, arte, fotografia, danza
 - LTC (Long Term Care)
 - > Badanti
 - > Centri per anziani
 - > Assistenza familiari non autosufficienti
 - Altro
 - > Buoni carburante (massimale di esenzione fiscale è pari a € 258,23)
 - > Buoni spesa (massimale di esenzione fiscale è pari a € 258,23)
 - > Network di convenzioni
 - > Scontistica su negozi online convenzionati
- che prima dell'avvio del Piano di WA sperimentale, sarà avviata una fase di comunicazione di dettaglio a tutto il personale attraverso la predisposizione di uno specifico Regolamento aziendale;
- che, nel caso in cui il dipendente non utilizzi tutto o in parte il conto welfare, potrà scegliere una delle seguenti opzioni:
 - rolling sull'anno successivo;
 - fondo di previdenza complementare di categoria (Fondo Priamo) o altro fondo di previdenza;

- che, in caso di cessazioni in corso d'anno, i benefit potranno essere utilizzati entro e non oltre la fine del mese di cessazione. Eventuali importi residui saranno liquidati attraverso il cedolino paga secondo lo scaglione di tassazione vigente.

Le parti si incontreranno per analizzare le possibili ulteriori condizioni per poter rendere ancora più efficace i benefici derivanti dall'accordo sul welfare aziendale, considerando eventuali impegni aziendali ad integrazione dei fondi messi a disposizione per il welfare.

Le parti si incontreranno, altresì, per definire l'avvio del progetto e le modalità e i contenuti del Regolamento aziendale.

Per Roma Servizi per la Mobilità Srl

Almanacci
Federico Benzi
Luca

Per SLM FAST CONFISAL

[Signature]