

Allegato A

IPOTESI DI ACCORDO PER L'INTRODUZIONE DEL PIANO DI *FLEXIBLE BENEFIT*

Ai sensi del Protocollo d'Intesa tra l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità o ARERA) e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 e della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità del 9 dicembre 2002

Il giorno 5 aprile 2023, in riunione anche telematica, si riuniscono:

- la Delegazione dell'Autorità
- la Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal
- la Rappresentanza Sindacale First Cisl
- la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil
- la Rappresentanza Sindacale Uilca Uil

di seguito anche denominate “le Parti”.

Visti:

- il D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e s.m.i. (di seguito “TUIR”);
- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);
- il Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito Autorità o ARERA);
- la deliberazione dell'Autorità 12 aprile 2010, GOP 18/10 recante “Contributo per corsi formativi extra orario di lavoro finalizzati al conseguimento di diploma di scuola superiore secondaria, di laurea ed a corsi *post lauream* per il personale dipendente dell'Autorità”;
- la deliberazione dell'Autorità 18 novembre 2010 – GOP 62/10 di erogazione di un contributo per la frequenza di asili nido e di scuole dell'infanzia da parte dei figli del personale dipendente dell'Autorità;
- la circolare illustrativa della Direzione Affari Generali e Risorse dell'Autorità (di seguito DAGR) n. 3/DAGR/2013 avente a oggetto “contributo per corsi di lingua”;
- l'ipotesi di accordo 19 dicembre 2006, recepita in deliberazione 326/2006 e l'ipotesi di accordo 3 novembre 2010, recepita in deliberazione GOP 64/10 che hanno delineato le linee di intervento in materia di assistenza sanitaria;
- le ipotesi di accordo 19 gennaio 2016 e 1 febbraio 2016, recepite in deliberazione dell'Autorità 33/2016/A che, da ultime, hanno ridefinito la misura della contribuzione ordinaria dell'Autorità al fondo per il trattamento di quiescenza e pensionistico integrativo del proprio personale dipendente;
- l'ipotesi di accordo 19 ottobre 2021, recepita in deliberazione dell'Autorità 26 ottobre 2021, 464/2021/A.

Allegato A

Considerato che ai sensi dell'art. 2, comma 28, della legge 481/1995 l'Autorità "*con propri regolamenti, definisce... in base ai criteri fissati dal contratto collettivo di lavoro in vigore per l'Autorità garante della concorrenza e del mercato e tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali e organizzative, il trattamento giuridico ed economico del personale*".

Considerato che l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (di seguito AGCM) ha siglato in data 29 novembre 2022 con le organizzazioni sindacali FISAC-CGIL, SIAG-FIRST-CISL e SIBC-Antitrust un accordo sindacale concernente l'introduzione di un piano di *flexible benefit* anche in continuità con quanto già vigente sin dall'anno 2020 presso Banca d'Italia e Consob.

Considerato che Banca d'Italia già nell'anno 2019 ha siglato un accordo sindacale di definizione dei crediti *welfare*, nell'anno 2020 ha esperito una gara europea per l'affidamento del servizio di gestione dei piani di *flexible benefit* in favore del personale della stessa Banca d'Italia, nonché della Commissione nazionale per le società e la borsa (di seguito Consob), aggiudicando l'appalto nel medesimo anno 2020 alla società Eudaimon s.p.a. e con durata dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2023, salvo proroga sino al 31 dicembre 2024.

Considerato che negli anni l'Autorità ha introdotto unilateralmente o in via pattizia alcuni istituti di *welfare*, in termini di cassa sanitaria, previdenza complementare, rimborso parziale delle rette per asili nido e scuole di infanzia a cui siano iscritti i figli dei dipendenti, contributo per il trasporto pubblico locale in favore dei dipendenti, rimborso parziale per corsi di lingue acquistati dal dipendente e dallo stesso fruiti, rimborso parziale per corsi formativi finalizzati al conseguimento di diplomi di scuola superiore secondaria, di laurea ed a corsi *post lauream* da parte dei dipendenti.

Considerato che già con ipotesi di accordo 19 ottobre 2021, recepita in deliberazione 464/2021/A, le Parti hanno tra l'altro convenuto "*di avviare - entro i primi sei mesi dell'anno 2022 - un confronto sull'istituto del welfare aziendale al fine di renderlo sistematico per migliorare le condizioni di benessere del personale*" (Articolo 13 "*Welfare*").

Considerato che le disposizioni di cui innanzi non hanno trovato attuazione nell'anno 2022.

Dato atto che nella discussione è emersa l'opportunità di una attenzione specifica alle situazioni di fragilità mediante previsione di importi economici aggiuntivi dedicati che potranno essere previsti nella disciplina di regime.

Allegato A

Dato atto che l’Autorità nel recepimento della presente ipotesi di accordo disporrà l’abrogazione de:

- la deliberazione 12 aprile 2010, GOP 18/10 recante “Contributo per corsi formativi extra orario di lavoro finalizzati al conseguimento di diploma di scuola superiore secondaria, di laurea ed a corsi *post lauream* per il personale dipendente dell’Autorità”;
- la deliberazione dell’Autorità 18 novembre 2010 – GOP 62/10 di erogazione di un contributo per la frequenza di asili nido e di scuole dell’infanzia da parte dei figli del personale dipendente dell’Autorità;
- la circolare della Direzione Affari Generali e Risorse dell’Autorità (di seguito DAGR) n. 3/DAGR/2013 avente a oggetto “contributo per corsi di lingua”
- il contributo per il trasporto pubblico locale

intendendosi le relative politiche di *welfare* riassorbite nel presente piano di *flexible benefit*.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti **CONVENGONO** quanto segue.

1. Introduzione di un piano di *flexible benefit*

Pro futuro l’Autorità intende promuovere una gara, se possibile congiunta sotto il profilo procedurale con Banca d’Italia, Consob e AGCM, ai sensi del Codice dei contratti pubblici, per l’aggiudicazione di un appalto per la gestione di un piano di *flexible benefit* a favore del personale in servizio dell’Autorità medesima.

Al fine di dare immediata applicazione a un piano di *flexible benefit* che renda più equo e sistematico il *welfare* aziendale, migliorando le condizioni di benessere del personale, per l’anno 2023 le Parti convengono l’attribuzione di un credito *welfare* pari a un lordo di 3.000 euro annui *pro capite*.

2. Fattispecie per cui è possibile fruire del credito *welfare*

Il credito *welfare* può essere utilizzato dai dipendenti dell’Autorità per le fattispecie di cui all’art. 51 del TUIR (tenuto conto delle prassi, degli orientamenti e dei chiarimenti interpretativi forniti innanzitutto dall’Agenzia delle Entrate), con applicazione del relativo regime fiscale e contributivo.

Detto personale pertanto può, entro l’importo limite del credito *welfare* attribuito, chiedere il rimborso delle spese sostenute o il versamento diretto da parte di ARERA per le seguenti fattispecie:

- abbonamenti per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per il dipendente e i familiari indicati dall'articolo 12 TUIR fiscalmente a carico (il credito *welfare* non concorre a formare reddito)
- servizi di educazione e istruzione (rette scolastiche, mense e servizi connessi, tasse

Allegato A

- universitarie, libri di testo scolastici, trasporto scolastico, gite didattiche e viaggi di istruzione, servizi di baby-sitting, centri estivi e invernali) per i familiari indicati dall'articolo 12 TUIR (il credito *welfare* non concorre a formare reddito)
- servizi di assistenza (Badanti, case di riposo) ai familiari ultrasettantacinquenni o non autosufficienti purché non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana come attestato da certificazione medica (il credito *welfare* non concorre a formare reddito)
 - spese mediche e di assistenza specifica nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione ex art. 3, L. 104/1992 (il credito *welfare* non concorre a formare reddito)
 - assistenza sanitaria integrativa in favore del dipendente e dei familiari indicati dall'articolo 12 TUIR (il credito *welfare* non concorre a formare reddito fino 3.615,20 euro annui da computarsi con riguardo al beneficiario dello stesso credito *welfare*. La parte eccedente rientra nella base imponibile ai fini previdenziali e fiscali)
 - servizi aventi finalità di educazione o istruzione (corsi di lingua o formativi) in favore di dipendenti e familiari indicati dall'articolo 12 TUIR, anche se non fiscalmente a carico (il credito *welfare* concorre a formare reddito)
 - versamenti a forme di previdenza complementare (il credito *welfare* non concorre a formare reddito fino a 5.164,57 euro annui. La parte eccedente rientra nella base imponibile ai fini previdenziali e fiscali)
 - ulteriori fattispecie comunque previste dal TUIR.

La documentazione di spesa da produrre per fruire dei rimborsi deve essere conforme a quanto richiesto dalla vigente normativa fiscale. I rimborsi devono riguardare spese rimaste effettivamente a carico del dipendente.

3. Beneficiari del credito *welfare*

Sono beneficiari del credito *welfare* i dipendenti in servizio con diritto a retribuzione, ivi compresi quelli in prova.

4. Termini di utilizzo

Il credito *welfare* non fruito nell'anno di riferimento non può essere utilizzato negli anni successivi e le relative richieste di rimborso devono essere inoltrate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui si è sostenuta la spesa.

I rimborsi e le liberalità eventualmente già fruiti dal singolo dipendente nel corso dell'anno 2023 a titolo di contributo per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, per la frequenza di corsi formativi extra orario di lavoro (GOP 18/10), per la frequenza di asili nido e di scuole dell'infanzia (GOP 62/10) e/o per la frequenza di corsi di lingua (circolare n. 3/DAGR/2013) saranno scomputati dal credito *welfare* attribuito allo stesso singolo dipendente ai sensi della presente ipotesi di accordo, senza che eventuali importi eccedenti rispetto al credito *welfare* di cui al punto 1 della presente ipotesi di accordo già richiesti alla data di stipula della medesima ipotesi di accordo possano dare luogo a recupero degli stessi.

Allegato A

5. Disposizioni in materia di assistenza sanitaria

Le Parti concordano di confermare le vigenti disposizioni in materia di assistenza sanitaria le quali sono parte integrante del trattamento giuridico ed economico dei dipendenti dell’Autorità.

Pro futuro le Parti concordano altresì sull’opportunità di partecipare, ove possibile, alla gara che sarà indetta da Banca d’Italia in materia di assistenza sanitaria al fine di conseguire un miglioramento delle condizioni anche in termini di importi economici, anche per i pensionati. Prima di attivare la gara le Parti si riuniranno per definire il contenuto delle polizze (le cui prestazioni non potranno essere complessivamente inferiori a quelli attualmente vigenti) e i costi che potranno essere posti a carico dei dipendenti.

6. Ulteriori disposizioni transitorie

Le Parti concordano che, fermi restando i limiti di legge anche in termini di durata, l’eventuale distacco di personale da società a controllo pubblico ai sensi dell’art. 1, comma 898, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 sia disciplinato - in termini economici e limitatamente all’indennità accessoria incentivante e alla gratifica componente di risultato - in via analogica dall’ipotesi di accordo 4 luglio 2012, recepito in deliberazione 26 luglio 2012, 326/2012/A.

5/6 aprile 2023

Per l’Autorità
(firmato)

Per Falbi – Confsal
(firmato)

Per First – Cisl
(firmato)

Per Ulca – Uil
(firmato)