

## Verbale di Accordo

Roma, 26 febbraio 2018

Tra

ENEL Italia srl, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Service Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.

Tarchioni, Contino, Capitani, Chianese, Scaramozzino, Bertolli, Cesa, Caliendo, Cofacci

e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Oceano, Tudino

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso, Saotta

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Placido

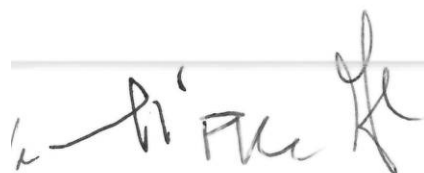
Premesso che

La materia del premio di risultato in Enel è stata regolata, per l'anno 2017, coerentemente con quanto previsto dal CCNL, dal verbale di accordo del 10 novembre 2017;

La legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 15 giugno 2016.

La legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) ha confermato tali benefici, estendendo in maniera significativa il campo di applicazione, in particolare facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito non superiore agli €80.000 annui lordi ed elevando il limite di premio annuo "detassato" a €3.000 lordi.

Ove ricorrano i presupposti richiesti, la suddetta normativa prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.



Quanto sopra è stato confermato anche per il 2018 dalla nuova legge di bilancio n.205/2017, che ha altresì esteso l'ambito dei beni e servizi fruibili mediante conversione del premio in welfare ricomprendendovi gli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico.

#### Considerato che

La prima applicazione sperimentale della convertibilità del premio in welfare riferita ai premi 2016 effettuata sulla base di quanto previsto per l'anno 2017 dal verbale di accordo 27 marzo 2017 ha fatto registrare risultanze soddisfacenti che hanno confermato la validità delle soluzioni adottate e l'impegno delle Parti a proseguire nelle azioni di miglioramento ed affinamento della vigente regolamentazione e del sistema applicativo;

Il premio di risultato 2017 (erogazione cassa 2018) è regolamentato dall'accordo del 10 novembre 2017;

le Parti, con il predetto verbale, relativamente alla convertibilità del premio 2017 in welfare hanno convenuto di incontrarsi entro il mese di febbraio 2018 per rivedere - anche alla luce delle scelte effettuate dagli interessati per l'anno 2017 - termini e modalità di conversione del premio, nella logica di favorire il miglior utilizzo delle opportunità offerte dalla predetta normativa, in coerenza con l'obiettivo di sostenere, anche alla luce delle perduranti criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti, e nel contempo migliorare la produttività e la redditività;

#### Le Parti convengono quanto segue

1. L'erogazione delle quote relative al premio di risultato (sia redditività aziendale, sia incentivazione della produttività/qualità), determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi di redditività e produttività e secondo le regole di cui al verbale 10 novembre 2017, avverrà secondo le seguenti modalità.
2. Nella piattaforma informatica appositamente predisposta, saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato 2017 per i quali, in base alla vigente disciplina di legge e a quanto previsto dal citato accordo sindacale nazionale, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in "welfare". A tal fine verrà reso noto, con apposita comunicazione, l'arco temporale entro cui potrà essere esercitata tale scelta in tempo utile a consentire la messa in pagamento con le retribuzioni di luglio 2018 delle somme non oggetto di "opzione welfare".
3. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia, in particolare, con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art.51 TUIR, nel cui ambito rientra un'ampia gamma di voci, dalla sanità e previdenza integrative fino ai servizi

con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto e assistenza sociale (comma 2 lett. A, f, f bis, f ter, f quater), ovvero fringe benefits entro i limiti di cui all'art.51 TUIR comma 3.

4. La conversione in welfare potrà essere effettuata entro il 30 novembre 2018. L'importo massimo convertibile per il corrente anno, entro il limite previsto dalla legge, in attesa della definizione del nuovo accordo triennale sul premio di risultato, non potrà superare – salvo ipotesi di destinazione alla previdenza complementare - il 60% dell'importo che sarà conseguito a titolo di premio di risultato 2017. Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa (Fopen), mentre per i non iscritti l'eventuale residuo non convertito a tale data in welfare sarà corrisposto con la retribuzione del mese di dicembre 2018. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima del 30 novembre 2018.
5. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione in misura pari al 15%, sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in welfare alla data del 30 novembre 2018, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare ai sensi del precedente punto 4.
6. Resta fermo che gli importi del premio di risultato, sostituiti in welfare per scelta del dipendente, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato, sottoscritto.

*de Trohion*

*F. U. Am*

*M. M.*

*F. M. M.*

*Vittoria Cronaca*

*Roberto*

*Roberto*

*M. P. A.*