

Contrattazione Integrativa

- Verbale di accordo del 18.09.2023
- Verbale Accordo Premio di risultato Biennio 2023-2024

San Donà di Piave, 31.01.2024



ISO9001_{N.156}
ISO39001_{N.828}
ISO14001_{N.344SGA}
ISO45001_{N.612SCR}



EN13816_{N.028PSI}

ATVO S.p.A.

Sede legale: Piazza IV Novembre, 8 - 30027 San Donà di Piave - VE
Capitale Sociale: € 8.974.600,00 i.v. - Registro Imprese VE 84002020273
Numero Rea 240259 - Cod. Fisc.: 84002020273 - P.I.: 00764110276
Tel.: +39 0421 5944 www.atvo.it - atvo@atvo.it - pec: segreteria@pec.atvo.it

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **18 settembre 2023** a San Dona' di Piave, presso la sede di ATVO S.p.A, su convocazione aziendale a seguito richiesta delle RSU ATVO - CGIL CISL UIL UGL, si sono riuniti:

- per ATVO S.p.A: Ing. Stefano Cerchier, Dott. Sergio Scaggiante, Ing. Alberto Pasqualato

e

- per le R.S.U. - OO.SS.: Milic Matteo, Migliaccio Gianluca, Lo Presti Francesco, Cuzzolin Igor, Soncin Luca, D'Angelo Francesco, Morello Carmelo e Canella Alessandra.

Finalità dell'accordo: Regolamentare il trasferimento di residenza nell'ambito delle Unità Operative esclusivamente in occasione dei maggiori servizi organizzati dalla società, per garantire al personale con maggior anzianità il mantenimento della residenza di servizio originaria una volta che trovano termine i servizi integrativi al TPL di tipologia Scuolabus. Gli agenti, che, nei periodi di integrazione del servizio vengono assegnati nella residenza provvisoria precedentemente in carico all'agente più anziano, al termine dei servizi integrativi al TPL sopracitati saranno distribuiti nelle residenze aziendali tenuto conto della graduatoria aziendale.

Premesso che

L'accordo sottoscritto tra le parti in data 16 ottobre 2019, in materia di "copertura turni per anzianità di servizio" recita testualmente:

"E' facoltà dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, a parità di qualifica e mansione e indipendentemente dalla residenza lavorativa, predisporre apposita richiesta scritta all'azienda per l'assegnazione a turni di lavoro a copertura di posti vacanti o infra annuali e scuolabus a 39 ore o per pensionamenti di colleghi che effettuano di norma questi servizi. L'azienda provvederà all'assegnazione del nuovo turno di lavoro presso la residenza di servizio di riferimento, che potrà essere anche una nuova per il dipendente, con le modalità sinora applicate per consuetudine aziendale, fermo restando che nelle fasi di vacanza del suddetto turno il lavoratore continuerà ad essere assegnato nella stessa residenza";

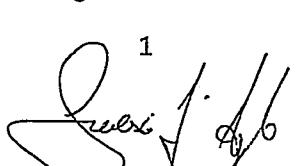
è nel contempo emersa l'esigenza di regolamentare più analiticamente la questione alla luce delle richieste pervenute da parte sindacale ed in relazione al prossimo avvio della turnistica invernale;

ai sensi dell'art.8 del D.L. n. 138/011 è possibile sottoscrivere un accordo aziendale il cui oggetto "definizione di luogo di lavoro/sede aziendale" potrebbe rientrare nel novero delle materie trattate al punto e), che riguardano modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, con finalità di "incrementi di produttività e salario";

il documento "graduatoria unica aziendale", che riflette la posizione individuale storicizzata dei conducenti presenti in azienda da graduatorie pubbliche, stratificate in termini temporali sulla base delle date individuali di assunzione in ruolo (a tempo indeterminato), rappresenta la base di riferimento per l'assegnazione delle residenze di servizio;

la specificità dell'attività aziendale si differenzia nella stagione invernale rispetto a quella estiva per tipologia dei servizi e quantità di servizi effettuati nelle precipitate tre unità operative con la seguente caratteristica:

durante la stagione invernale vengono svolti servizi scuolabus/scolastici che, a seguito degli ultimi adeguamenti di orario degli Istituti Scolastici, si sviluppano in 5 (cinque)



giornate di lavoro con conseguente abbinamento di residenze provvisorie ai conducenti di scuolabus che effettuano servizio nei comuni del territorio non interessati da unità locali dove è presente il servizio di TPL;

Direzione e OO.SS. hanno sempre concordato soluzioni organizzative tali da ridurre al minimo gli spostamenti dei conducenti a fronte delle flessibilità organizzative che si differenziano nelle due stagionalità, attraverso il riconoscimento ai dipendenti di "residenze provvisorie" temporali, fino al reintegro nella residenza originaria assegnata sulla base della maggiore anzianità di servizio come definito in premessa;

i servizi di scuolabus hanno una programmazione che differisce dai servizi di TPL, in quanto gli affidamenti variano in funzione dell'assegnazione derivante dalle gare di appalto effettuate, e, per gli stessi, non è possibile stabilire unità operative definitive e conseguenti residenze di lavoro in quanto detti servizi sono soggetti a modifiche di organizzazione dell'orario settimanale di lavoro che comportano l'effettuazione del servizio su n. 5 giorni lavorativi, tali da non garantire la copertura dell'orario di lavoro a tempo pieno, con la conseguente necessità di spostamento in altre residenze a garanzia del completamento dell'orario di lavoro stesso.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI HANNO CONCORDATO QUANTO SEGUE

La premessa costituisce parte integrante delle convenzioni che seguono e contribuisce ad interpretarne contenuto e finalità;

- 1) si stabilisce che nella stagione invernale, in considerazione dell'incremento dei servizi di scuolabus, in funzione della graduatoria aziendale, i conducenti, in base alla loro posizione nella stessa, possono usufruire del cambio di residenza provvisoria nei servizi scuolabus per rientrare nella residenza assegnata originariamente al termine dell'anno scolastico; i posti lasciati liberi potranno essere occupati temporaneamente (e quindi provvisoriamente) e fino al termine del periodo scolastico (elementari e medie) dagli agenti che ne abbiano fatto formale richiesta all'azienda oppure d'ufficio sulla base della graduatoria aziendale citata in premessa;
- 2) con l'avvio dei servizi estivi tutti gli agenti ritireranno nelle residenze originarie, qualora assegnate;
- 3) viene lasciata facoltà ai dipendenti interessati dal presente accordo di richiedere una residenza di servizio diversa da quella originaria la quale verrà assegnata, se disponibile, in base al consueto criterio del "posto vacante", tenuto conto della graduatoria aziendale;
- 4) gli agenti impiegati nei servizi scuolabus, che prevedono il servizio su n. 5 giorni lavorativi, a completamento dell'orario di lavoro a tempo pieno è fatto obbligo di essere impiegati in altra sede aziendale con il riconoscimento dell'indennità fuori residenza così come previsto dagli accordi aziendali in essere.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per ATVO S.p.A.

Per le R.S.U /OO.SS

Accordo Premio di risultato Biennio 2023-2024

Il giorno **27 marzo 2023** presso la sede di ATVO S.p.A. in San Donà di Piave, Piazza IV novembre, 8, si sono riuniti:

per ATVO S.p.A.: Ing. Stefano Cerchier e Dott. Sergio Scaggiante

e

per le Segreterie Territoriali/ RSU aziendali CGIL – CISL – UIL – UGL : Milic Matteo, Migliaccio Gianluca, Mazzucco Eurenzio, Lo Presti Francesco, Penzo Enrico, Cuzzolin Igor, Soncin Luca, D'Angelo Francesco, Frate Giuliano, Piccolo Marco, Ongaretto Pierantonio, Smerghetto Nicola, Morello Carmelo, Sambo Francesco, De Terlizzi Marino e Scarpa Guido.

al fine di discutere la possibilità di concordare il Premio di Risultato per il biennio in oggetto, Istituto che nella storia aziendale ha costituito una importante forma di retribuzione, assorbita solo in parte nell'emolumento tabellare individuale, sospeso nell'esercizio 2020 a causa dei noti effetti della pandemia "Covi19" sui risultati aziendali, mentre nel corso dell'anno 2022 non è stato possibile raggiungere alcun accordo.

Il quadro aziendale riflette le problematiche che si riscontrano a livello nazionale con risultati di gestione ancora lontani da quelli rilevati nei periodi pre-pandemia. I minori ricavi dai servizi di trasporto ed il peso dei maggiori costi per carburante e per il caro energia in generale, abbinati alla crescita della domanda di trasporto ancora lontana dai livelli precedenti, evidenziano la necessità di un fabbisogno finanziario aggiuntivo.

Le previsioni economico/finanziarie della società, che tengono conto delle norme di controllo introdotte del Codice della Crisi di Impresa in vigore dal 15 luglio 2022 a garanzia della continuità aziendale, si basano su ipotesi di aggiornamento delle tariffe e dei corrispettivi del contratto di servizio, accompagnati dal raggiungimento di risultati di redditività, con l'obiettivo di incrementare i ricavi per il bilanciamento dei costi fissi strutturali così da supportare anche gli investimenti in beni strumentali necessari al mantenimento in efficienza della stessa nell'ottica delle importanti sfide dettate dalla transizione energetica.

Il raggiungimento degli obiettivi incrementali dei valori che definiscono il Premio di risultato analizzato dal presente documento, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato stabilito dall'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208, risultano essere effettivamente incerti poiché l'andamento del parametro adottato in sede di contrattazione è suscettibile di variabilità (vedasi Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate N.36/E del 26 giugno 2020).

L'erogazione del premio ha le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento (di cui al precitato testo normativo), può essere anche variabile in funzione dei risultati conseguiti con criteri e modalità che vengono di seguito definiti.

Le parti confermano la modalità di erogazione del Premio Aziendale che abbini un incremento del potere d'acquisto delle famiglie al ricorso a forme assistenziali e sociali attraverso istituti di welfare.

Relativamente alla categoria dei quadri aziendali, personale assegnato dalla Direzione e inquadrato ai parametri 230 e 250, il premio definito e quantificato a seguito valutazione della Direzione Aziendale in ambito MBO sulla gestione per obiettivi, sarà discusso tra le parti contestualmente alla sottoscrizione del presente documento.

TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Stefano Cerchier *Dott. Sergio Scaggiante* *Ing. Stefano Milic*
Francesco Mazzucco *Enrico Penzo* *Luca Soncin* *Francesco D'Angelo*
Giuliano Frate *Marco Piccolo* *Igor Cuzzolin* *Nicola Smerghetto* *Carmelo Morello*
Sambo Francesco *De Terlizzi Marino* *Scarpa Guido* *Paul*

Il premio è ad ogni effetto di **competenza dell'anno di riferimento anche se i parametri di bilancio divengono disponibili a chiusura dell'esercizio**. Pertanto il bilancio aziendale terrà conto di tale valore anche in termini di stima.

Il premio viene erogato nell'anno successivo all'anno di riferimento **con la retribuzione del mese di ottobre, una volta verificato il rispetto degli indicatori di riferimento del bilancio**.

Il Premio viene riconosciuto esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato in forza alle data di erogazione considerata l'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento e riproporzionato su scala parametrale.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Ai lavoratori con **contratto di lavoro part-time il premio sarà riconosciuto, riproporzionato ai mesi di presenza effettiva al lavoro equiparato al personale a full time** per ragioni di compensazione economica relativa al primo periodo di ingresso nell'attività lavorativa a tempo indeterminato e considerata l'attuale fase sperimentale di rivisitazione delle modalità operative e organizzative dell'Istituto contrattuale. Nel caso di passaggio di parametro nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti al parametro rivestito al 31 dicembre. A coloro che **cessano il rapporto di lavoro** prima della data stabilita per l'erogazione del premio, anche se dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento dello stesso, **in analogia alla contrattazione nazionale, non verrà erogato alcun importo**.

A parziale compensazione di quanto sopra, ai dipendenti a tempo indeterminato **che cessano l'attività per pensionamento nel corso dell'anno** sarà riconosciuta una indennità pari ad Euro 100,00 mensili uguale per tutti, quindi indipendentemente dal parametro rivestito, denominata "Indennità sostitutiva del PDR".

Ai lavoratori che abbiano usufruito di aspettativa e/o congedi biennali non retribuiti dall'azienda (L.104/92) o nella logica equivalente di assenza anche per sopravvenuti provvedimenti normativi, nel qual caso sarà fatto un incontro tra le parti, il premio di risultato sarà riproporzionato considerando come mese intero la frazione di presenza superiore a 15 giorni.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del **premio in ragione annua** ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del premio stesso.

Inoltre, le parti, ai sensi del **2º comma, dell'art. 2120 del codice civile**, convengono che il **presente premio sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto**.

I criteri di misurazione del Premio di Risultato individuati oggetto del presente accordo, si attengono alla normativa che stabilisce come retribuzione agevolabile quella riferita a: "premi di risultato di ammontare variabile la cui corrispondenza sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto (legge n.208/2015) di cui al comma 188. In particolare per l'anno di riferimento sono oggetto di valutazione sintetica gli indicatori relativi a incrementi di PRODUTTIVITA' mentre sono oggetto di analisi dettagliata gli indicatori relativi ad incrementi di QUALITA', EFFICIENZA E INNOVAZIONE.

DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Una volta raggiunto il 90% valori di riferimento degli indicatori di seguito definiti, il premio sarà erogato nella misura pari al 100% del valore fissato.

L'entità massima del fondo economico individuale di base **per il PREMIO DI RISULTATO ANNO 2023 viene stabilito nel valore pari a € 1.717,50** (valore che tiene conto del mancato accordo per l'anno 2022 e pertanto include circa il 65% dell'importo base dell'anno 2019 suddiviso in due esercizi) **al parametro medio aziendale 170, da ripartire su scala parametrale, da erogarsi sulla base del presupposto di conferma o miglioramento dei dati previsti dalla semestrale aziendale e/o dal raggiungimento del**

risultato positivo di bilancio, al netto degli investimenti, considerata la possibilità di sospensione degli ammortamenti, misura applicata nell'anno 2021 ed estesa per il 2022 dalla legge 25/2022.

L'entità massima del fondo economico individuale di base per il PREMIO DI RISULTATO ANNO 2024 viene stabilito nel valore pari a € 1.717,50 (valore che tiene conto del mancato accordo per l'anno 2022 e pertanto include circa il 65% dell'importo base dell'anno 2019 suddiviso in due esercizi) al parametro medio aziendale 170, da ripartire su scala parametrale, da erogarsi sulla base del presupposto di conferma o miglioramento dei dati prevista dalla semestrale aziendale e/o dal raggiungimento del risultato positivo di bilancio, al netto degli investimenti.

Fermo restando l'equilibrio di bilancio secondo i dati semestrali approvati dalla società, con la retribuzione del mese di ottobre 2023 sarà erogata un'anticipazione del premio pari ad Euro 1.145,00 al parametro 170, relativa all'anno stesso, previo verifica del raggiungimento degli obiettivi riferiti ad indicatori di produttività e "customer satisfaction", i cui criteri sono definiti nel presente accordo, onde consentire l'accesso all'imposizione sostitiva ai sensi del comma 182 e 189 legge n. 208/2015 e art. 1 commi da 160 a 162 legge n. 232/2016.

Nel mese di ottobre 2024 sarà erogato il saldo relativo all'anno 2023 e contestualmente l'anticipazione per l'anno di riferimento 2024, una volta verificato il raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Il valore della suddetta erogazione complessiva nel mese di ottobre 2024, comprensivo del saldo 2023 e parte dell'acconto 2024, in termini finanziari sarà equivalente, a parità di fattori, a quanto corrisposto l'anno precedente (Pertanto pari ad Euro 1.145,00 al parametro 170).

Nel mese di ottobre 2025, previa verifica degli obiettivi stabiliti, sarà erogato il saldo 2024 pari ad Euro 1.145,00 al parametro 170.

Tali valori, alle rispettive scadenze, potranno essere alternativamente accreditati nel piano welfare individuale (welfare aziendale premiante ex art.1 c.182, legge n.208/2015) per frazioni pari al 25%, 50%, 75% o l'intero importo, gestito attraverso la piattaforma attualmente in uso; in tal caso i valori predeterminati saranno incrementati del 25%. Relativamente al sistema di welfare premiante, si riporta la risposta dell'Agenzia delle Entrate all'interpello n. 311 del 30 aprile 2021: "In caso di mancato utilizzo in tutto o in parte del credito welfare maturato nell'anno, il lavoratore può cumularlo con quello maturato nell'anno successivo, entro comunque il limite temporale del piano welfare predisposto dal datore di lavoro e a condizione che tali somme non siano in ogni caso convertibili in denaro.

La disponibilità del piano welfare o l'erogazione in busta paga con il calcolo delle competenze del mese di Ottobre (quindi da metà Novembre) degli anni di riferimento.

INDICATORI DI REDDITIVITÀ'

INDICATORI	Valore di riferimento 2023	Valore di riferimento 2024
MARGINE OPERATIVO LORDO (M.O.L.)	200.000,00 €.	500.000,00 €.
UTILE OPERATIVO SU FATTURATO	0,2%	0,4%
RAPPORTO TRA CHIOMETRI EFETTUATI E PERSONALE DI GUIDA	32.500	33.000

INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ'

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva per il premio di risultato, è necessario che sia stato realizzato l'incremento/decremento rispetto all'anno precedente, o di indicatori infranuari rispetto a dati consuntivi, di almeno uno dei seguenti obiettivi:

OBIETTIVI

INDICATORI DI PRODUTTIVITA'	VALORE DI RIFERIMENTO 2023	VALORE DI RIFERIMENTO 2024
DECIMENTO RAPPORTO TRA COSTI EFFETTIVI E COSTI PREVISTI (PROIEZIONE SEMESTRALE/ANNUALE)	0,98	0,97
RIDUZIONE % ASSENZE (ore lavorabili/ore lavorate)*100 -100 (tot. ore retribuite/tot.ore lavorate)	23,30	23,00
VOLUME DI PRODUZIONE SU ORE LAVORATE(val. prod/ore.lav)	47,00	48,00
INCREMENTO CHILOMETRI PRO CAPITE (percorrenze complessive/dipendenti medi in servizio)	25.500	26.500

INDICATORI RIFERITI A CUSTOMER SATISFACTION

INDICATORI DI CUSTOMER SATISFACTION	VALORE DI RIFERIMENTO 2023	VALORE DI RIFERIMENTO 2024
STRUTTURA	85,5	86,5
SICUREZZA	94,5	95,0
COMFORT	88,0	88,5
INFORMAZIONE	85,0	86,0
PERSONALE	88,0	89,0
SERVIZI SOCIALI	83,0	84,0
ATTENZIONE ALL'AMBIENTE	81,0	82,0
ACCESSIBILITA'	88,0	89,0
TOTALE	86,6	87,5

INDICATORI DI INNOVAZIONE, EFFICIENZA E SOSTENIBILITA'

INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO 2023	VALORE DI RIFERIMENTO 2024
Vendita biglietti bagaglio	24.00	25.000
N° sanzioni	2.600	2.650

Sinistri passivi	155	150
Non conformità sistemi certificazione riscontrate	0	0
Ente Certificatore		
N° reclami su comportamento personale e rispetto fermate, percorsi ed orari	105	100
Indice partecipazione corsi formazione	85%	87%
Valutazione media ponderale indice qualità servizi da piattaforme vendite on-line (Get Your Guide, Expedia, Trip Advisor, Google)	4,4	4,5
Vendita biglietti a bordo	125.000	126.000
Furti bagaglio	8	6
Incremento vendite biglietti on-line piattaforma ATVO	60.000	62.000

Regolamento Piano Welfare

1. Premessa e obiettivi

ATVO S.p.A., consapevole dell'importanza della soddisfazione dei dipendenti per migliorare la qualità e produttività del lavoro e ritenendo la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché alla sostenibilità del potere d'acquisto, intende implementare politiche e strumenti innovativi volti all'incremento del benessere personale e familiare.

In coerenza con tale approccio, il piano welfare punta a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, in considerazione delle opportunità concesse dalla normativa vigente. In concreto il dipendente avrà a disposizione un importo, il Credito Welfare, che potrà utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Perimetro dei beneficiari e credito welfare

L'accesso al piano è offerto alla generalità dei dipendenti titolari di rapporto di lavoro subordinato.

Per partecipare il dipendente dovrà essere in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e contestualmente in forza alla data di apertura della piattaforma.

L'importo assegnato ad ogni beneficiario sarà spendibile in beni e servizi welfare a partire dal mese di effettiva erogazione, nei tempi tecnici necessari.

3. Tempistiche del piano

Il Piano Welfare 2023-2024 prende avvio dalla comunicazione del lancio dell'iniziativa, una volta verificate le condizioni di accesso di cui al presente piano, e ha validità per n. anni 3.

Il credito relativo al presente accordo, a disposizione del dipendente, dovrà essere utilizzato entro la fine del piano welfare.

Alcuni servizi prevedono una scadenza anticipata, necessaria per rispettare il tempo di erogazione degli stessi. Le eventuali scadenze sono riportate nelle pagine informative di ciascun servizio all'interno del portale di cui al presente Regolamento.

4. Credito residuo

Nel caso in cui il beneficiario non abbia utilizzato l'intero importo figurativo a sua disposizione, la quota di credito non fruibile non potrà essere in alcun caso monetizzata né essere convertita in un trattamento di altro genere. Tale credito residuo potrà essere utilizzato entro e non oltre la data di chiusura del piano welfare, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno azzerati.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno azzerati.

5. Servizi disponibili (elenco indicativo non esaustivo da verificare con piattaforma welfare)

Le opportunità offerte nell'ambito del progetto saranno a disposizione tramite il portale, ovvero la piattaforma tecnologica ad uso esclusivo dei dipendenti dell'azienda, contenente un paniere di opere, beni e servizi fruibili attraverso le modalità specificate sul portale stesso.

Il presente regolamento definisce le regole generali di fruizione dei servizi. Per i dettagli specifici si rimanda ai documenti di dettaglio che saranno disponibili sul portale.

Attraverso il portale, il Beneficiario potrà decidere liberamente il paniere di servizi nei quali utilizzare il proprio credito Welfare. La sua posizione sarà automaticamente aggiornata e visibile nell'Area Personale.

All'interno del portale sono visualizzabili i beni e servizi a disposizione, le convenzioni e le agevolazioni dedicate ai dipendenti, i canali di assistenza a cui rivolgersi in caso di necessità.

La descrizione dei servizi offerti, le modalità di fruizione e ogni altra informazione rilevante ai fini del corretto utilizzo del credito Welfare sono disponibili sul portale.

Le aree di servizio presenti sul portale e per le quali sarà possibile utilizzare il proprio credito Welfare sono:

- **Istruzione:** spese sostenute per asili nido pubblici o privati, scuole di ogni ordine e grado pubbliche o private paritarie (che consentano l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto), università e master nonché delle spese per corsi di lingua, esami di certificazione linguistica, libri scolastici, ludoteche, centri estivi ed invernali;
- **Assistenza ai familiari:** spese sostenute per badantato o per assistere anziani e familiari non autosufficienti; baby-sitting;
- **Salute:** spese mediche come ad esempio visite, check-up, area oculistica, odontoiatrica, fisioterapica, ecc;
- **Previdenza:** versamento di una somma integrativa alla quota che il Beneficiario già versa annualmente al suo Fondo Pensione complementare;
- **Ricreazione, cultura, tempo libero, benessere:** pacchetti viaggio, attività sportive, ricreative/educative, di formazione individuale e votate al benessere;
- **Trasporto:** spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale, interregionale;
- **Mutui NB Normative in corso legati aumenti di tassi di interesse al momento risultano bloccate:** rimborso ad integrazione di una parte degli interessi passivi dei mutui su prima casa, seconda casa, costruzione, ristrutturazione ecc.)
- Per ulteriori chiarimenti sui servizi disponibili e sulle modalità operative per la fruizione degli stessi, si rimanda ai documenti di dettaglio che saranno disponibili sul portale, che si precisa potranno apportare modifiche alle aree sopra indicate.

Nel corso del periodo di valenza del presente accordo e nel caso di delucidazioni richieste in merito all'utilizzo del piano welfare, potranno essere effettuati appositi incontri informativi con la società incaricata alla gestione dello stesso.

6. Regime fiscale e responsabilità in capo al lavoratore

In quanto atto negoziale, ancorché unilaterale, le erogazioni ivi previste costituiscono una obbligazione nei confronti dei lavoratori.

L'azienda tuttavia non garantisce il mantenimento dei medesimi servizi presenti sul portale per tutta la durata del Piano Welfare, in particolare nel caso in cui l'eventuale cambiamento delle norme fiscali dovesse provocare delle modifiche nel trattamento di un particolare benefit.

Le spese rimborsate tramite il Portale non potranno essere portate in detrazione fino alla concorrenza del rimborso. L'eventuale parte residua non oggetto di rimborso, potrà normalmente fruire dei benefici fiscali in sede di dichiarazione dei redditi. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale

di tutta la documentazione presentata poiché relativa ad atti amministrativi che devono essere resi disponibili in caso di verifica da parte dei competenti organi ispettivi.

Si ricorda che le spese di cui si è percepito il rimborso e/o le opere, i beni ed i servizi di cui si è usufruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo dipendente, laddove sia previsto dalla normativa di volta in volta applicabile.

Ciascun lavoratore è responsabile dell'eventuale utilizzo fraudolento del proprio credito welfare e degli eventuali danni arrecati all'azienda. A titolo esemplificativo e non esaustivo il lavoratore è responsabile:

- della richiesta del rimborso relativo alla medesima spesa indirizzata a più sostituti d'imposta;
- della veridicità dei dati comunicati relativi ai familiari;
- della richiesta di rimborso per l'utilizzo o l'acquisto di beni o servizi, effettuato a favore di persone con grado di parentela diverso da quelli indicati sulla piattaforma.

7. Riferimenti normativi

- **Art. 51:** la nota normativa di riferimento è contenuta all'Art. 51, commi 2, 3 e 4 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi. Eventuali limiti di spesa annuali previsti dalla normativa sono riportati nella pagina di ciascun servizio.

Norme finali

Non sono applicabili clausole di salvaguardia a garanzia degli importi individuali liquidati relativamente al premio di risultato in anni precedenti in quanto il presente accordo annulla e sostituisce i vecchi accordi in materia.

Coerentemente con l'art.4, p.to 2, del CCNL 28.11.2015, il presente accordo ha validità biennale per gli esercizi 2023 e 2024.

A salvaguardia della struttura aziendale, gli effetti finanziari derivanti dall'applicazione del presente accordo dovranno essere valutati prima della liquidazione nel rispetto dei requisiti stabiliti dallo scenario inaugurato dal codice della crisi di impresa entrato in vigore il 15 luglio 2022 con la possibilità di rateizzare i suddetto importo.

Il presente accordo è soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di ATVO S.p.A.

Le Organizzazioni sindacali si riservano la ratifica dell'accordo da parte dell'assemblea e referendum dei lavoratori.

La Delegazione trattante (OO.SS. ed RSU/ATVO) dichiara che l'intesa raggiunta indicata nel presente verbale di accordo rispetto al PDR in ATVO, è una risposta importante ed esaustiva in un momento economico e sociale difficile in questa fase di ripartenza post covid 19, ed è una risposta che soddisfa gli obiettivi di produttività, così come previsto dalla normativa contrattuale in essere.

Le OO.SS. e la RSU conscia dei cambiamenti normativi relativamente all'affidamento dei servizi di TPL, chiedono di essere coinvolti e partecipi rispetto al futuro del Gruppo ATVO, per condividere un percorso a tutela dell'occupazione e del servizio e quanto questo rappresenta.

ATVO S.p.A.



Segreterie territoriali CGIL – CISL – UIL -

UGL e R.S.U. aziendali



