

VERBALE DI ACCORDO

06/05/2022

Il giorno ~~27 aprile 2021~~ ENAV e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti, UGL-TA e UNICA si sono incontrate per la definizione del PdR 2021 (cassa 2022) così come risultante dall'applicazione dei contenuti del verbale di accordo del 6 luglio 2020 (allegato al presente verbale di cui forma parte integrante).

Considerate le UdS di rotta registrate nel corso del 2021, pari a 5.785.569, il montante economico del PdR 2021 (cassa 2022) ammonta a €5.785.569.

Tale montante economico verrà distribuito con le competenze del mese di giugno in base alla tabella allegata al presente verbale di cui forma parte integrante.

* * *

Per tutte le abilitazioni/specializzazioni si fa riferimento a quelle possedute nel corso dell'anno.

Per i cambi di categoria avvenuti nel corso dell'anno, il premio di risultato sarà corrisposto in quota parte.

Per il personale trasferito nel corso dell'anno, il premio di risultato sarà corrisposto in quota parte per sede di lavoro.

Per il personale in trasferimento temporaneo nel corso dell'anno il premio di risultato sarà corrisposto in quota parte per sede di lavoro.

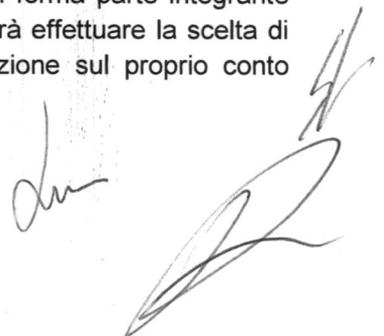
Il personale in missione percepirà il premio di risultato della sua naturale sede di appartenenza.

Al personale Controllore del Traffico Aereo della Sede Centrale, che sia in possesso di specializzazione in corso di validità, verrà erogato il PdR nella misura pari all'80% dell'importo spettante anno 2021 per la medesima specializzazione di impianto, ove la stessa viene esercitata.

Il premio sarà corrisposto agli aventi diritto in ragione dell'effettiva presenza in servizio nell'anno 2021 e gli importi individuali spettanti saranno decurtati, in misura pari a 1/312 per ogni giornata di assenza, nei casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto, esclusi i congedi parentali, lutto e nascita figlio.

La distribuzione del PdR riguarderà, qualora spettante per il periodo effettivamente reso, anche il personale che abbia cessato il proprio rapporto di lavoro per quiescenza nel corso del 2021.

Il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo con reddito inferiore ad 80.000 euro lordi potrà optare di accreditare il premio di risultato, qualora spettante e fino ad un massimo di 3.000€, in un "conto welfare" personale in aderenza ai contenuti riportati nel verbale di accordo del 27 aprile 2021, allegato al presente documento di cui forma parte integrante ovvero alla normativa vigente in materia. Il personale interessato potrà effettuare la scelta di conversione del premio di risultato, per l'importo messo a disposizione sul proprio conto



individuale, direttamente sulla piattaforma, entro le date che verranno successivamente comunicate.

Le Parti si danno atto, altresì, che alle erogazioni del Premio di Risultato, in considerazione del loro carattere di incertezza e variabilità effetto della normativa prevista dal presente accordo, si applica il regime agevolato di cui alla specifica disciplina legislativa nel tempo vigente.

Roma, 06 maggio 2022

ENAV S.p.A.



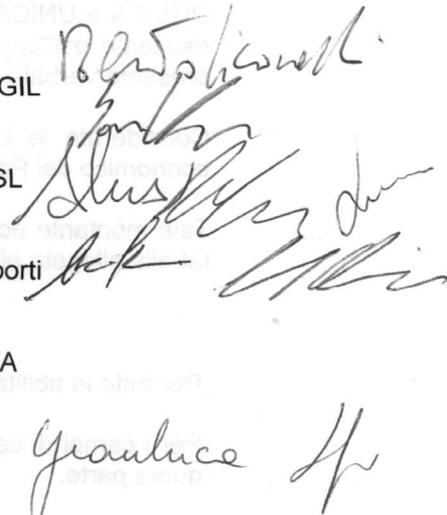
FILT-CGIL

FIT-CISL

Ultrasporti

UGL-TA

UNICA



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 aprile 2021 ENAV e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti, UGL-TA e UNICA si sono incontrate per la definizione del PdR 2020 (cassa 2021) così come risultante dall'applicazione dei contenuti del verbale di accordo del 6 luglio 2020 (allegato al presente verbale di cui forma parte integrante).

Considerato il verificarsi dei punti a) e b) del citato verbale di accordo ed il raggiungimento del 39,7% delle UdS di rotta registrate nel corso del 2020 vs 2019, il montante economico del PdR 2020 (cassa 2021) risulta pari a € 4.000.000.

Tale montante economico verrà distribuito per l'80% in base ai criteri già utilizzati per la distribuzione del PdR cassa 2019 e, per il rimanente 20%, in base ai criteri già utilizzati per il PdR cassa 2018.

La distribuzione del PdR 2020 (cassa 2021), definita come "seconda tranche" del PdR cassa 2020/2021 nel verbale di accordo 06/07/2020, riguarderà, qualora spettante, anche il personale in quiescenza che risulti in forza alla data del 31 dicembre 2020. Ciò in considerazione dell'abnegazione e spirito di partecipazione dimostrato dal personale tutto nel corso del periodo emergenziale, elementi che hanno consentito all'Azienda di continuare a svolgere con professionalità e senza incertezze di sorta le attività di presidio dei servizi sia a livello di linee che di staff.

Il saldo del premio di risultato, complessivamente spettante per l'anno 2020 (cassa 2021), avverrà con le competenze del mese di giugno 2021. La Società si impegna a verificare la possibilità tecnica ad anticipare la corresponsione del saldo del premio di risultato, complessivamente spettante per l'anno 2020 (cassa 2021), con le competenze del mese di maggio.

* * *

Per tutte le abilitazioni/specializzazioni si fa riferimento a quelle possedute nel corso dell'anno.

Per i cambi di categoria avvenuti nel corso dell'anno, il premio di risultato sarà corrisposto in quota parte.

Per il personale trasferito nel corso dell'anno, il premio di risultato sarà corrisposto in quota parte per sede di lavoro.

Per il personale in trasferimento temporaneo nel corso dell'anno il premio di risultato sarà corrisposto in quota parte per sede di lavoro.

Il personale in missione percepirà il premio di risultato della sua naturale sede di appartenenza.

Al personale Controllore del Traffico Aereo della Sede Centrale, che sia in possesso di specializzazione in corso di validità, verrà erogato il PdR nella misura pari all'80% dell'importo spettante anno 2020 per la medesima specializzazione di impianto, ove la stessa viene esercitata.

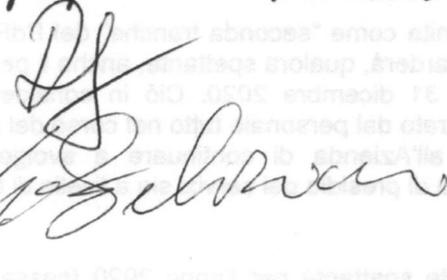
(Handwritten signatures and initials)

Il premio sarà corrisposto agli aventi diritto in ragione dell'effettiva presenza in servizio nell'anno 2020 e gli importi individuali spettanti saranno decurtati, in misura pari a 1/312 per ogni giornata di assenza, nei casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto, esclusi i congedi parentali, lutto e nascita figlio.

Le Parti si danno atto, altresì, che alle erogazioni del Premio di Risultato, in considerazione del loro carattere di incertezza e variabilità effetto della normativa prevista dal presente accordo, si applica il regime agevolato di cui alla specifica disciplina legislativa nel tempo vigente.

Roma, 27 aprile 2021

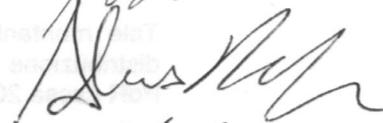
ENAV S.p.A.


Ing. Giuliano Leccardi


FILT-CGIL



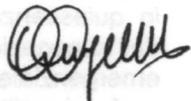
FIT-CISL



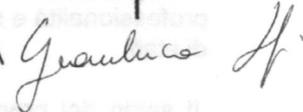
UILtrasporti



UGL-TA



UNICA





VERBALE DI ACCORDO

CONSIDERATO

- che, grazie al particolare senso di responsabilità manifestato dalle Parti nella gestione delle fasi emergenziali 1 e 2 determinate dal COVID-19, si sia comunque potuto consentire il mantenimento dei livelli occupazionali e retributivi, garantendo, al contempo, la resa di tutti i servizi istituzionali sia di line che di staff;
- che vi è una volontà condivisa di dar seguito a quanto previsto dall'art.5 della Parte Specifica Servizi Atm del vigente CCNL in materia di contrattazione sulla quantificazione e distribuzione del premio di risultato (cassa 2020 e cassa 2021) spettante al personale non quadro delle varie categorie professionali;
- che si ritiene opportuno, laddove possibile, valutare l'adozione di misure di favore per i dipendenti con figli ovvero con conclamate situazioni di disagio,

le Parti concordano su quanto segue:

- ✓ Per il PdR -cassa 2020 e 2021- la Società accantonerà un ammontare economico fino ad un massimo complessivo pari a € 9.400.000 lordi, composto da una prima tranche, di competenza 2019, pari a € 5.100.000 lordi e una seconda tranche, di competenza 2020, rispetto alla quale l'Azienda, in via del tutto eccezionale, provvederà ad accantonare anticipatamente un importo pari a € 4.300.000 che sarà distribuito solo al verificarsi, nel 2020, delle seguenti condizioni:
 - a) continuità della redditività aziendale anche a fronte di eventuali modifiche del sistema regolatorio;
 - b) raggiungimento delle performance di eccellenza nella puntualità del servizio reso secondo i Key Performace Indicator (KPI) relativi al target puntualità dell'RP3 (Reference Period), pari a 0,20 minuti medi per volo assistito.

Al verificarsi di quanto sopra, il premio, nella misura massima di € 4.300.000 lordi, sarà corrisposto in base ai seguenti scaglioni di Uds di rotta registrati nel corso del 2020:

- € 3.000.000 sino al 30% delle Uds di rotta del 2019
- € 3.500.000 se superiori al 30% e fino al 35% delle Uds di rotta del 2019
- € 4.000.000 se superiori al 35% e fino al 40% delle Uds di rotta del 2019
- € 4.300.000 se superiori al 40% delle Uds di rotta del 2019

Il montante del PdR -cassa 2020 e 2021- sarà distribuito come segue:

- a) l'80% in base ai criteri già utilizzati per la distribuzione del PdR cassa 2019;
- b) il 20% in base ai criteri già utilizzati per la distribuzione del PdR cassa 2018.

La distribuzione della prima tranche del Premio di Risultato, di competenza 2019, avverrà con le competenze del corrente mese di luglio.

La distribuzione della seconda tranche del Premio di risultato, di competenza 2020 comunque definita in base al verificarsi delle condizioni sopra specificate, avverrà entro la fine del secondo trimestre 2021.

La distribuzione della prima e/o della seconda tranche di PdR riguarderà, qualora spettante, anche il personale in quiescenza che risulti in forza alla data del 31 dicembre di ciascun anno di competenza 2019/2020.

Ciò in considerazione dell'abnegazione e spirito di partecipazione dimostrato dal personale tutto nel corso del periodo emergenziale, elementi che hanno consentito all'Azienda di continuare a svolgere con professionalità e senza incertezze di sorta le attività di presidio dei servizi sia a livello di line che di staff.

Le Parti convengono, altresì, che la definizione del montante economico complessivo lordo del Premio di Risultato dei dipendenti ENAV, per gli anni successivi alla competenza 2019/2020, venga convenzionalmente definito, in via prioritaria, come quota dell'equivalente in valore assoluto del numero di UDS di rotta Italia dell'anno di riferimento del PdR, che tornerà ad essere computato annualmente. Il montante complessivo del PdR così determinato sarà soggetto agli obiettivi di puntualità stabiliti come target secondo le Key Performance Indicator (KPI) relativi ai target di puntualità validi per i periodi di riferimento, il cui eventuale sfioramento comporterà una penalizzazione della quota da erogare pari a 500.000€.

Inoltre, le Parti convengono sull'opportunità di individuare, per l'erogazione del Premio di Risultato per gli anni successivi alla competenza 2019/2020, criteri oggettivi di ripartizione che valorizzino la produttività dei singoli impianti.

- ✓ Il personale con regime orario H36 è tenuto a programmare e fruire, in accordo con il responsabile, entro il 31/10/2020, una quota ferie non inferiore all'80% di quanto maturato alla suddetta data. La presente indicazione annulla e sostituisce ogni altra disposizione in materia ferie/RFS personale con regime orario H36 con esplicito riferimento all'anno 2020. Rimane salvo il principio contrattualmente definito dell'obbligatorietà della completa fruizione delle ferie/RFS entro il 31 dicembre di ciascun anno di competenza.
- ✓ Il personale con regime orario H35 potrà rinunciare a fruire fino a 3 giornate di ferie già programmate nel periodo 1° luglio / 30 settembre 2020. Tali giornate dovranno essere riprogrammate compatibilmente con le esigenze operative nel periodo 1° ottobre / 15 dicembre. L'eventuale rinuncia dovrà essere previamente comunicata al Responsabile con almeno 5 giorni di anticipo mentre la successiva rischedulazione dovrà necessariamente avvenire entro il 05/09/2020. Rimane salvo il principio contrattualmente definito dell'obbligatorietà della completa fruizione delle ferie/RFS entro il 31 dicembre di ciascun anno di competenza.
- ✓ Stante il mantenimento del perimetro occupazionale e retributivo, le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di avviare un fattivo e collaborativo confronto sulle possibilità applicative del lavoro agile e, al contempo, di cogliere le opportunità di miglioramento che gli eventi hanno offerto, impegnandosi reciprocamente a progettare ed attivare concordemente le azioni da intraprendere che, di volta in volta, risulteranno ulteriormente necessarie per salvaguardare al meglio il futuro dell'azienda e dei suoi dipendenti.

Nelle more di una definizione congiunta di regole comuni per la gestione del lavoro agile, per il personale in regime orario H36, le Parti ritengono opportuno:

- a) proseguire nell'adozione del modello sino ad oggi attuato per fronteggiare l'emergenza sanitaria anche per il prossimo mese di agosto
- b) pianificare, dal mese di settembre e sino al 31/01/2021, il graduale rientro in servizio del personale, facendo parzialmente ricorso al lavoro agile, anche in ragione dell'opportunità di proseguire nell'adozione di misure di contenimento della presenza fisica nei luoghi di lavoro.
- c) consentire, compatibilmente con le caratteristiche della prestazione da rendere, al personale che si trovi in una delle sotto indicate situazioni, di optare per continuare a svolgere la propria attività esclusivamente in modalità di lavoro agile sino al 31/01/2021, fatte salve eventuali esigenze di servizio:
 - disabile nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 104/92 o che abbia nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92
 - immunodepressi o familiari conviventi di persone immunodepresse
 - genitore con figli al di sotto dei 14 anni di età, ovvero senza limiti di età in caso di disabilità, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia un genitore non lavoratore
 - lavoratrici in stato di gravidanza

Per il personale in regime orario H35, rientrante nelle fattispecie di cui al precedente punto c), verranno valutate le opportunità di passaggio in regime orario H36 compatibilmente con le esigenze di servizio e la funzionalità dell'impianto di appartenenza.

Roma, 06 luglio 2020

ENAV S.p.A.

Enrica
Gianni Caporaso
TR
RS

FILT - CGIL

FIT - CISL

Uiltrasporti

UGL-TA

UNICA

B. H. Parisi
Antonio
M. K. K.
Quella della Colonna
Giuseppe H. M. S. P.

TABELLA IMPORTI LORDI - PDR 2021 CASSA 2022

CAT	FASCIA	IMPIANTO	NEW	specializzazioni di ente	Importo lordo 2021 cassa 2022	
CTA	ACC	ACC BRINDISI-MILANO-ROMA-PADOVA	ACS TCL	tcl	4.800	
			ACS EXE	due o più gruppi di special. o un solo gruppo confinante settore tcl	4.540	
			ACS EXE	un solo gruppo di special.	4.121	
			ACS PLN		1.687	
			ALTRE		890	
		ACC BRINDISI-MILANO-ROMA-PADOVA (CTA SO H35)	ACS	tcl	4.900	
			ACS EXE	due o più gruppi di special. o un solo gruppo confinante settore tcl	4.640	
			ACS EXE	un solo gruppo di special.	4.221	
			ACP - ACS PLN		1.787	
			ALTRE		990	
	1	C.A. Fiumicino	ADI TWR RAD	2.600		
		C.A. Malpensa	ADI TWR RAD	2.600		
	2	C.A. Linate	ADI TWR RAD	2.292		
			ADI GMC GMS	1.084		
	3	C.A. Bologna	APS	1.831		
			ADI TWR RAD	1.625		
			ADI GMC GMS	987		
		C.A. Catania	ADI TWR RAD	1.831		
			ADI GMC GMS	987		
			APS	1.831		
		C.A. Napoli	ADI TWR RAD	1.625		
			ADI GMC GMS	987		
		C.A. Orio al Serio	ADI TWR RAD	1.831		
			ADI GMC GMS	987		
			APS	1.831		
		C.A. Palermo	ADI TWR RAD	1.625		
		ADI GMC GMS	987			
		APS	1.831			
	C.A. Venezia	ADI TWR RAD	1.625			
		ADI GMC GMS	987			
	4	C.A. Bari	APS	1.625		
			ADI TWR	1.302		
		C.A. Cagliari	ADI TWR RAD	1.625		
			ADI GMC	1.302		
		C.A. Ciampino	ADI TWR RAD	1.625		
			ADI GMC	1.302		
		C.A. Olbia	ADI TWR RAD	1.625		
			ADI GMC	1.302		
		C.A. Torino	APS	1.625		
			ADI TWR RAD	1.302		
		ADI GMC GMS	987			
	5	C.A. Brescia	ADI TWR	1.302		
		C.A. Brindisi	ADI TWR RAD	1.302		
		C.A. Firenze	APS	1.302		
			ADI TWR	1.045		
		C.A. Genova	APS	1.302		
			ADI TWR	1.045		
		C.A. Lamezia Terme	APS	1.302		
			ADI TWR	1.045		
		C.A. Pescara	APP - ADI TWR	1.302		
		C.A. Ronchi dei Legionari	APS	1.302		
		ADI TWR	1.045			
	C.A. Treviso	ADI TWR RAD	1.302			
	C.A. Verona Villafranca	APS	1.302			
		ADI TWR	1.045			
	6	C.A. Alghero	ADI TWR	1.045		
		C.A. Ancona	APP - ADI TWR	1.045		
		C.A. Lampedusa	APP - ADI TWR	1.045		
		C.A. Pantelleria	APP - ADI TWR	1.045		
		C.A. Parma	APP - ADI TWR	1.045		
		C.A. Comiso	ADI TWR	726		
	7	C.A. Cuneo	ADI TWR	726		
		C.A. Forlì	ADI TWR	726		
		C.A. Grottaglie	ADI TWR	726		
		C.A. Perugia	APP - ADI TWR	726		
		C.A. Rimini	ADI TWR	726		
		C.A. Reggio C.	APP - ADI TWR	726		
		C.A. Roma Urbe	ADI TWR	726		
					726	
	SEDE CENTRALE e ACADEMY			ACS/RAD		3.290
				ALTRE		2.600
						1.084
	EAV	FISO in posizione FIC/ACC H35				826
		FISO FIUM (ex NOF/CBO) OPR SERVICES H35				780
		FISO FIUM (ex NOF/CBO) OPR SERVICES H36				700
		FISO LIN (ex NOF/CBO) OPR SERVICES H35				740
		FISO LIN (ex NOF/CBO) OPR SERVICES H36				740
		SERVER FARM-(ex SIO-AIS-FDM(AODO)-PSA/ADC H35/H36				697
		FISO (tipologia A-B-C-D-SEDI AFIS) H35 - H36				507
		FISO (C.A. Bolzano) H35 - H36				580
		EAV in regime orario H35 ALTRE SEDI				477
		EAV in regime orario H36 ALTRE SEDI				438
		Osservatore Meteo (AMO) H35				478
		Osservatore Meteo (AMO) H36				438
		OR	Pilota			
	FIO				616	
	ASO				445	
	FD				445	
	MET				H35	780
					H36	690
	TEC	SIO			H35	536
					H35	478
					H36	438
	INF	SIO			H35	536
					H35	478
					H36	438
	AMM.VI				H36	438

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

VERBALE DI ACCORDO

In data 27 aprile 2021 presso la sede della Direzione della Sede Centrale si sono incontrate:

- la D.A. Enav, di seguito denominata anche Azienda;
- le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti, UGL-TA e UNICA, di seguito denominate OO.SS.

Premesso che

- la circolare dell'Agenzia delle entrate del 15 giugno 2016 numero 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 contributivo, le modalità di fruizione e i possibili beneficiari;
- 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 Welfare Aziendale 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, si conviene quanto segue:

- 1) le premesse formano parte integrante del presente verbale;
- 2) la presente intesa sull'adozione di un Piano di Welfare Aziendale ha carattere sperimentale ed è riferita al riconoscimento dei premi di risultato relativi agli anni 2020, 2021 e 2022 che verranno, laddove spettanti, corrisposti rispettivamente negli anni 2021, 2022 e 2023;
- 3) nell'ambito di erogazione del premio di risultato per il personale aziendale ciascun dipendente avrà la facoltà di esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, L. n. 208/2015, alle condizioni e nei termini normati dalle leggi vigenti al momento dell'erogazione del Premio dichiarare se intende convertire, secondo le modalità e i limiti di seguito precisati, l'importo del premio di risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in via diretta o sotto forma di rimborso spese. Gli importi convertiti saranno messi a disposizione su un conto individuale, denominato "Conto welfare", che potrà essere gestito dal singolo dipendente, tramite una piattaforma informatica;
- 4) che la scelta operata anno per anno dal dipendente in merito alla conversione del premio di risultato annuale in servizi di welfare è irrevocabile;

5) che a partire dall'anno 2021, con apposita comunicazione, verranno rese note le tempistiche e regole per l'adesione all'iniziativa e per l'utilizzo del c.d. "conto welfare" tramite la piattaforma informatica che verrà predisposta da un partner leader nel settore di erogazione dei servizi di welfare aziendale. Sulla citata piattaforma sarà disponibile per tutto il personale aziendale un portafoglio di servizi alla famiglia e alla persona che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, presenterà varie tipologie di benefit (beni e servizi) tra le diverse aree di interesse, quali:

- A. Conferimenti a fondi di previdenza complementare/integrativa;
- B. Rimborso interessi su prestiti o mutui;
- C. Ambito Scuola ed istruzione:
 - 1. Rimborsi di rette riferite ad asili nido, scuola materna e scuole dell'obbligo, scuole superiori e servizi correlati;
 - 2. Rimborso libri scolastici (dalle scuole dell'obbligo e fino all'Università);
 - 3. Rimborso spese per campus estivi Italia/estero;
 - 4. Trasporto e mensa scolastica;
 - 5. Tasse universitarie.
- D. Ambito Benefit di utilità Sociale:
 - 1. Baby Sitting;
 - 2. Circoli Sportivi e palestre;
 - 3. Pacchetti viaggio convenzionati Italia/estero;
 - 4. pacchetti assicurativi/integrativi sanitari.
- E. LCT (Long Term Care):
 - 1. Badanti;
 - 2. Centro per gli anziani;
 - 3. Assistenza familiari non autosufficienti;
- F. Altri FRINGE BENEFIT (ex Art. 51 e ex Art 100 TUIR)
 - 1. Buoni carburante;
 - 2. Buoni spesa e cofanetti esperienziali;
 - 3. Abbonamenti a trasporti pubblici;
 - 4. Network di convenzioni;
 - 5. Scontistica su negozi online convenzionati.

6) Nella piattaforma informatica di cui al punto che precede messa a disposizione dall'Azienda, i lavoratori, su base volontaria, potranno aderire all'iniziativa, esercitando il diritto all'opzione, entro e non oltre un mese dalla data di sottoscrizione dell'accordo di quantificazione del Premio di risultato relativo ad ogni anno. Si precisa che potranno aderire solo i dipendenti che hanno un reddito non superiore ad 80.000,00 euro annui lordi.

Oltre tale data non potrà più essere realizzata dal dipendente alcuna opzione di conversione e le somme del Premio di Risultato, laddove spettanti e non oggetto di "opzione welfare", saranno, di norma, liquidate con le competenze del secondo mese successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo di quantificazione del Premio di risultato.

Complessivamente, la sostituzione delle somme del Premio con servizi welfare sarà possibile fino all'importo massimo pari alla quota detassabile secondo la normativa vigente al momento dell'erogazione del Premio e ad oggi fissato in euro 3.000,00.

- 8) Resta precisato che l'esercizio del diritto di opzione dovrà essere esercitato di anno in anno, con riferimento a ciascuna singola corresponsione del Premio di Risultato. I Lavoratori che opteranno per la conversione del premio in welfare avranno l'accredito del proprio conto welfare all'interno della piattaforma dedicata. Il suddetto credito potrà essere utilizzato entro e non oltre il 30 novembre dell'anno di riferimento. Eventuali residui non spesi o non impegnati in forma welfare entro tale data saranno:
- destinati al Fondo Prevaer, per il personale iscritto allo stesso;
 - liquidati con il cedolino del mese di dicembre, per il personale non iscritto al fondo Prevaer.
- 9) Le Parti, tenuto conto che gli importi del premio di risultato sostituiti in welfare per scelta del dipendente, sino all'importo massimo fissato dalle vigenti normative, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative, reddito imponibile, ribadiscono che essi non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno computati ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.
- 10) Poiché il presente accordo riveste carattere sperimentale, la parti si incontreranno al termine dell'anno in corso al fine di verificare congiuntamente l'operatività e l'impiego pratico della piattaforma welfare adottata e dei servizi che vengono dalla stessa messi a disposizione.
- 11) L'accordo ed è da intendersi come non tacitamente rinnovabile e non soggetto a periodi di ultrattività in vacanza d'altri accordi e verrà meno senza necessità di disdetta alla sua naturale scadenza.

Fatto, letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 27 aprile 2021

ENAV S.p.A.

Luigi Zecchi
Giuseppe Solvigni
DF Ma

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT

UGL-TA

UNICA

[Handwritten signatures of union representatives]