

## FAC SIMILE ACCORDO QUADRO INDIVIDUALE ARTICOLO 36

\_\_\_\_\_ con sede legale in \_\_\_\_\_, CF \_\_\_\_\_, qui rappresentata dal Legale Rappresentante Sig. \_\_\_\_\_ (di seguito denominato "Datore di Lavoro")

e

il/la Sig.Sig.ra \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il gg/mm/aaaa (CF \_\_\_\_\_) residente a \_\_\_\_\_ (di seguito denominato "Dipendente")

Eventualmente assistito dall'Organizzazione Sindacale (FIRST CISL -FISAC CGIL -FNA . UILCA)

congiuntamente definite "Le Parti"

Con il presente accordo, in applicazione dell'articolo 36 del CCNL ANAPA Rete ImpresaAgenzia viene istituita per i dipendenti della società sopra menzionata la possibilità di aderire a un Piano di Welfare a carattere premiale e incentivante, finalizzato ad accrescere il benessere personale e professionale dei lavoratori e di conseguenza contribuire ad una crescita e miglioramento delle performance della/del lavoratrice/lavoratore tramite produttività ed efficienza aziendale.

### PREMESSO CHE

- a) tra il Datore di Lavoro ed il Dipendente intercorre un rapporto di lavoro dipendente regolato dal CCNL stipulato da Anapa Rete ImpresaAgenzia e FIRST CISL - FISAC CGIL- FNA - UILCA;
- b) l'art. 36, comma 2, dell'anzidetto CCNL pone la facoltà tra le Parti di fissare annualmente un obiettivo aziendale ed uno individuale al raggiungimento dei quali al dipendente è riconosciuto un compenso sotto forma di welfare ex art. 51, commi 2 e 3, del DPR 917/86;
- c) le Parti, con la firma del presente accordo, intendono fissare per l'anno \_\_\_\_ detti obiettivi annuali al conseguimento dei quali il Datore di Lavoro si impegna a corrispondere al Dipendente i premi previsti dall'art. 36, comma 4, del CCNL sopra menzionato;

Tutto ciò premesso,

le Parti convengono di scegliere i seguenti obiettivi

#### 1. **OBIETTIVO AZIENDALE (PORRE LA "X" SUL PRESCELTO)**

- incremento medio in percentuale del monte ore aziendali complessive lavorate (escluso lavoro straordinario, congedo obbligatorio di maternità, congedo di paternità, permessi L.104/92)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> In caso di scelta di questa opzione il datore di lavoro deve determinare l'indice medio del monte ore lavorate dai dipendenti nell'anno precedente a quello in vigore

- livello di customer care satisfaction incrementale e/o riduzione dei reclami di Agenzia<sup>2</sup>
- mantenimento volume del portafoglio clienti e sviluppo
- lavorazione digitale anagrafiche clienti ed aggiornamento puntuale delle stesse, compreso profilo cliente e adeguamento a nuovi gestionali delle Compagnie
- formazione professionale inerente all'attività svolta, incrementale rispetto agli obblighi di legge, svolta esclusivamente durante l'orario di lavoro, e sotto l'egida esclusiva del datore di lavoro

Quantificazione/Descrizione dell'obiettivo per l'anno di riferimento \_\_\_\_\_

Quantificazione/Descrizione del parametro dell'obiettivo assegnato conseguito nell'anno precedente all'anno di riferimento \_\_\_\_\_

## 2. **OBIETTIVO INDIVIDUALE (PORRE LA "X" SUL PRESELTO)**

- incremento medio in percentuale del monte ore personali complessive lavorate (escluso lavoro straordinario, congedo di maternità, congedo di paternità, permessi L.104/92).
- livello di customer care satisfaction incrementale e/o riduzione dei reclami di Agenzia<sup>3</sup>
- mantenimento volume del portafoglio clienti e sviluppo
- lavorazione digitale anagrafiche clienti ed aggiornamento puntuale delle stesse, compreso profilo cliente e adeguamento a nuovi gestionali delle Compagnie.
- formazione professionale inerente all'attività svolta, incrementale rispetto agli obblighi di legge, svolta esclusivamente durante l'orario di lavoro, e sotto l'egida esclusiva del datore di lavoro.

Quantificazione/Descrizione dell'obiettivo per l'anno di riferimento \_\_\_\_\_

Quantificazione/Descrizione del parametro dell'obiettivo assegnato conseguito nell'anno precedente all'anno di riferimento \_\_\_\_\_

3. Entro e non oltre il 28 febbraio dell'anno successivo all'anno di riferimento le Parti condivideranno il raggiungimento, o mancato raggiungimento, degli obiettivi concordati nei punti 1 e 2.
4. Il datore di lavoro dichiara di erogare il premio welfare attraverso i seguenti strumenti (porre la X sul prescelto):
  - piattaforma Welfare denominata \_\_\_\_\_
  - piattaforma Welfare convenzionata E.N.B.Ass.
  - assegnazione di Credito Welfare Individuale senza l'utilizzo di piattaforme esterne
5. La gestione della regolamentazione per l'erogazione del premio è affidata alla Piattaforma Welfare selezionata.
6. Se il datore di lavoro decide di fornire il premio Welfare tramite l'assegnazione di Credito Welfare individuale, si applicherà la seguente normativa:
  - a) Il Piano di Welfare sarà riconosciuto attraverso l'assegnazione di un Credito Welfare individuale, totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile.

<sup>2</sup> In caso di scelta di questa opzione il datore di lavoro deve determinare il dato dei reclami e della customer satisfaction nell'anno precedente a quello in vigore

<sup>3</sup> In caso di scelta di questa opzione il datore di lavoro deve determinare il dato dei reclami e della customer satisfaction nell'anno precedente a quello in vigore

b) Il Credito Welfare Individuale di ogni dipendente si concretizza nel diritto di usufruire di un Paniere di beni e servizi (di seguito denominato "Paniere"), nei seguenti ambiti:

- **educazione e istruzione per i familiari:** rimborso delle spese di istruzione ed educazione sostenute per i propri familiari

- **assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti:** rimborso delle spese sostenute per servizi di assistenza per i propri familiari anziani che abbiano compiuto i 75 anni di età, o familiari per i quali vi sia una certificazione medica di non autosufficienza o certificata da L104/92;

- **buoni carburante e buoni acquisto:** buoni carburante o buoni spesa da utilizzare negli esercizi convenzionati, entro il valore massimo annuo di legge;

- **istruzione, ricreazione e assistenza sociale:** abbonamenti a palestre, centri sportivi e centri benessere convenzionati, Smart-box, viaggi, ingressi a cinema, teatri, concerti, mostre, corsi di formazione;

- **previdenza complementare:** versamenti volontari aggiuntivi al proprio fondo di previdenza complementare per sé stesso e per i propri familiari.

- **Rimborsi e somme per il pagamento delle utenze domestiche:** servizio idrico, energia elettrica e fornitura di gas

- **Prima casa:** Rimborsi sul pagamento dell'affitto o degli interessi sul mutuo ipotecario;

c) In caso di raggiungimento degli obiettivi il Dipendente si impegna fin d'ora a consegnare al Datore di Lavoro i giustificativi di spesa necessari al fine di poter erogare il premio di cui al presente accordo sotto forma di welfare aziendale ex art. 51, commi 2 e 3, del DPR 917/86, come da paniere esplicitato.

d) Il credito welfare non sarà in alcun modo monetizzabile. La/il Dipendente deve esercitare la propria scelta entro e non oltre il 31.12 del secondo anno successivo a quello di riferimento, pena la decadenza del diritto. Nel caso in cui il Dipendente, non eserciti alcuna scelta circa l'utilizzo del proprio credito o la eserciti in maniera solo parziale, la quota residua non sarà in alcun modo rimborsabile. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente deve esercitare la scelta della destinazione dell'importo residuo, in quanto non può essere corrisposto unitamente al TFR.

e) Il Credito Welfare sarà erogato dal datore di lavoro mediante assegnazione diretta o rimborso in busta paga al lavoratore. In caso di servizi che danno diritto a rimborso delle somme le stesse saranno accreditate nella busta paga del mese successivo a quello di validazione dei documenti presentati. Nel caso di Credito Welfare inferiore rispetto alla richiesta di rimborso, il rimborso residuo avverrà esclusivamente per le somme ancora disponibili entro il 31.12 del secondo anno successivo a quello di riferimento, pena la decadenza del diritto.

\_\_\_\_\_, lì gg/mm/aaaa

**DATORE DI LAVORO**

**DIPENDENTE**