



sienambiente

**Siena Ambiente S.p.A.**

*Via Simone Martini, 57*

53100 SIENA

c.f. 00727560526

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**2018/2020**

Il giorno 10 aprile 2019, in Siena presso gli uffici della sede legale ed amministrativa della Società Siena Ambiente S.p.A tra:

- Siena Ambiente S.p.A, rappresentata da: Alessandro Fabbrini (Presidente) e Roberto Di Paola (Responsabile del Personale);
- la RSU di Siena Ambiente S.p.A. con la partecipazioni delle Segreterie Territoriali delle rispettive OO.SS;

si è convenuto e stipulato quanto segue a rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro del 22 dicembre 2014 e successive integrazioni.

The image shows several handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains two large, stylized signatures. The middle row contains three smaller signatures, with the middle one being particularly prominent. The bottom row contains two more signatures, one of which is a long, horizontal line.

## VALIDITA' ED APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Le parti prendono atto che le regole a base della contrattazione integrativa aziendale sono determinate dal Capitolo I, art.2, c.2 lettera b), del contratto collettivo nazionale FISE vigente, in cui si definisce che la suddetta contrattazione:

- a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal contratto nazionale o dalle leggi;
- b) disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal contratto nazionale o da altri accordi interconfederali;
- c) definisce i vari compensi correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità e redditività.

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale di lavoro (d'ora in poi *contratto integrativo* o *contratto*) si applica a tutto il personale di Siena Ambiente SpA con rapporto di lavoro subordinato, salvo il caso in cui accordi in esso esplicitamente richiamati non dispongano diversamente.

Il contratto ha validità dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020. Gli effetti e le procedure in esso contenute decorreranno dalla data di validità, salvo diversa prescrizione prevista dal Contratto medesimo, in relazione ai singoli istituti.

Le parti concordano che il presente contratto sostituisce in tutto e per tutto i precedenti contratti integrativi e ogni altro tipo di accordo successivo e, durante la sua validità, esaurisce ogni altra rivendicazione, fatte salve prescrizioni, obblighi di legge e/o modifiche del CCNL.

### ART. 1 "SISTEMA INCENTIVANTE"

Le Parti, riconoscendo che il Premio di Produzione è un incentivo vincolato agli Obiettivi e che esso rappresenta un'azione adeguata di spinta verso il miglioramento continuo e di coinvolgimento delle persone al raggiungimento dei risultati aziendali, intendono confermare il sistema di remunerazione variabile definito nell'accordo precedente con effetto dal 1 gennaio 2018, fermo restando che l'indice di efficienza 2018 verrà determinato secondo le modalità definite nel contratto integrativo precedente.

#### COMPOSIZIONE DEL PREMIO:

Al fine di definire un sistema incentivante più coerente rispetto alla realizzazione dei programmi aziendali e del budget annuale, anche nell'ottica di migliorare l'efficienza dei lavoratori, le parti hanno concordato la costruzione di un premio produzione attraverso la combinazione di tre diversi indici:

- a) **indice di redditività**: esso viene espresso attraverso il Mol (Margine Operativo Lordo).

Le parti hanno individuato una base economica fissa di riferimento a cui si ha diritto in caso di raggiungimento del MOL approvato nel bilancio preventivo. Conseguire questo obiettivo significa accrescere la produttività aziendale, per questo ogni eventuale scostamento del MOL consuntivo, in aumento o in diminuzione rispetto a quello preventivo, inciderà proporzionalmente sull'entità del premio corrisposto.

La base economica fissa di riferimento viene individuata attraverso una forbice di valori crescenti all'aumentare del livello contrattuale di inquadramento; la tabella A "Simulazione" mostra analiticamente le differenze di base: da €. 553,14 per il liv. 3B ad €. 1.123,64 per il livello Quadro.

- b) **Indice di efficienza:** esprime numericamente i parametri imposti dalla normativa sulle ferie.

Le parti ribadiscono che i lavoratori hanno il diritto e il dovere di godere del riposo e che è compito dell'Azienda garantire loro il congruo recupero delle energie psico-fisiche.

Nell'ottica di premiare i lavoratori in "ordine" con quanto sopra espresso, viene individuato un indice correttivo che impatterà sulla base economica fissa di riferimento in modo negativo o positivo in funzione delle ferie individuali godute e contabilizzate al termine dell'anno civile (01/01 – 31/12).

Restano escluse dal suddetto conteggio le ferie revocate per effetto di disposizioni aziendali legate ad esigenze produttive e/o organizzative qualora le stesse non siano recuperabili durante lo stesso anno civile.

Non rientrano nel computo di cui sopra le ore maturate dal lavoratore per effetto della Banca ore, dei Permessi e delle Ex-festività per le quali restano in atto le disposizioni contenute nel contratto nazionale di riferimento

- c) **Indice di assenteismo:** il numero di assenze per malattia influenzerà la base economica fissa di riferimento incidendo negativamente o positivamente sul premio corrisposto.

In linea con le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale e nel chiaro intento di prevenire situazioni di abuso, le parti hanno espressamente circoscritto questo indice correttivo ai soli eventi di malattia, intendendo per tali i giorni di assenza indicati nel certificato rilasciato dal medico del SSN.

La tabella A "Simulazione" allegata al presente contratto, mostra analiticamente l'impatto degli indici di efficienza e di assenteismo calcolati sulla base economica fissa di riferimento.

#### FUNZIONAMENTO DEL PREMIO

L'indice di redditività determina la base economica fissa di riferimento ovvero la base imponibile sulla quale applicare gli indici correttivi di efficienza e di assenteismo. Essa si determina secondo due parametri:

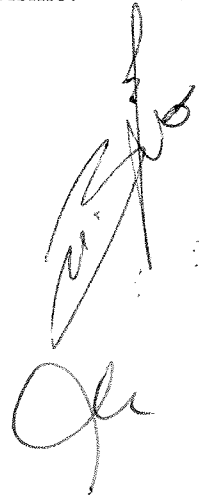
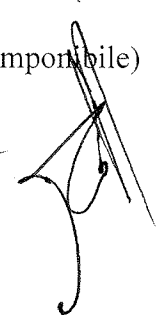
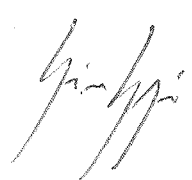
- a) livello contrattuale assegnato al lavoratore;
- b) valore del MOL.

Alla base imponibile così determinata verranno applicati gli indici correttivi:

- a) base imponibile x indice di efficienza;
- b) base imponibile x indice di assenteismo.

Determinazione del Premio finale:

- + base economica fissa di riferimento (base imponibile)
- +/- indice di efficienza;
- +/- indice di assenteismo



---

= Premio netto finale

### EROGAZIONE DEL PREMIO

L'ammontare del premio incentivante sarà, per la natura di quest'ultimo, conosciuto solo a consuntivo annuale. Esso mantiene la natura di premio annuale, variabile e correlato ai risultati conseguiti e verrà corrisposto unitamente alle spettanze retributive del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'assemblea dei soci.

Viene confermato che, in continuità con la procedura già applicata, per il personale assunto o cessato in corso d'anno, il premio, calcolato secondo le modalità di cui sopra, subirà ulteriori riduzioni in misura proporzionale rispetto al numero dei giorni di calendario lavorati. Analogamente, anche le assenze prolungate richiamate al Capitolo VII del contratto nazionale (da art. 39 ad art. 57 con espressa esclusione degli art. 46 e 47), saranno considerate utili per determinare la riduzione del premio dovuto.

Per i contratti con orario a tempo parziale, qualunque sia la distribuzione dell'orario settimanale, l'entità del valore economico di base e gli indici correttivi di ferie e assenteismo, saranno proporzionati in misura analoga all'effettivo orario di lavoro contrattualizzato.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio produzione in senso onnicomprensivo poiché, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di nessun genere.

Le Parti espressamente convengono, ai sensi dell'art.1 della Legge n. 297/82, che l'importo del suddetto premio venga escluso dal computo del TFR.

### WELFARE AZIENDALE

Poiché la normativa vigente ha introdotto importanti novità con lo scopo di ampliare la platea dei lavoratori che possono usufruire di benefit aziendali denominati anche "Flexible benefit", unitamente alla possibilità di consentire al datore di lavoro di erogare somme e servizi in favore dei lavoratori esenti da imposizione fiscale e contributiva, le parti hanno concordato di sviluppare e promuovere un sistema di welfare aziendale in grado di rispondere alle necessità aziendali e sociali del personale dipendente.

Le parti si danno pertanto atto che i dipendenti con un imponibile fiscale inferiore a €. 80.000,00 riferito all'anno precedente rispetto a quello di erogazione del premio, potranno richiedere l'erogazione del valore del premio aziendale sotto forma di Welfare.

Le tipologie "macro" dei servizi erogabili sono riportati nella tabella "B" allegata al presente accordo che ne costituisce parte integrante e sostanziale. Sienambiente Spa potrà comunque avvalersi di piattaforme informatiche gestite da società specializzate per la gestione e l'erogazione dei servizi di welfare.

Sarà possibile utilizzare i "flexible benefits" dal momento in cui il valore spettante sarà esposto in busta paga; ciò avverrà solo dopo l'approvazione del bilancio di

esercizio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Quanto all'ammontare della quota da destinare al welfare aziendale, le parti hanno convenuto quanto segue:

- per il premio corrisposto nell'anno 2019, i lavoratori decideranno liberamente la somma da destinare al welfare aziendale;
- per il premio corrisposto nell'anno 2020 i lavoratori avranno l'obbligo di destinare al welfare aziendale almeno il 50% della somma spettante;

Relativamente al premio corrisposto nel terzo anno, le parti, sulla base dell'indice di gradimento, converranno le modalità più idonee per disciplinare l'utilizzo del welfare aziendale nell'anno 2021, ferma restando la reciproca intenzione di diffondere quanto più possibile il ricorso ai "flexible benefits".

Qualora il personale dipendente intenda convertire il premio in benefits, potrà utilizzarli dal momento della maturazione (data della consegna del cedolino paga in cui viene evidenziato il premio spettante) al 31 marzo dell'anno successivo.

A decorrere dal premio corrisposto nell'anno 2020, qualora dovessero residuare importi da destinare obbligatoriamente al welfare aziendale, il valore non utilizzato sarà accantonato a scelta del lavoratore nella previdenza complementare o nell'assistenza sanitaria.

Le parti dichiarano altresì che il premio di risultato aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 c. 182-189 della L. 208/2015 e del DM 15/2016.

## ART. 2 "RIMBORSI SPESE"

### PRESTAZIONI DI LAVORO IN SEDI DIVERSE

I dipendenti possono essere comandati a prestare servizio in sede diversa da quella abituale. Se durante lo spostamento il dipendente fa uso della propria autovettura, ha diritto al rimborso chilometrico di €. 0,40 per ogni chilometro percorso e documentato. A tal fine si conviene che il luogo dove ha inizio e fine l'orario di lavoro è sempre quello della sede assegnata per l'espletamento delle proprie mansioni. Tale rimborso spetterà in misura inferiore se la destinazione di lavoro da raggiungere costituisce un avvicinamento alla residenza o domicilio del lavoratore.

Fermo restando quanto definito nel regolamento aziendale, si conviene che ciascun lavoratore ha diritto al rimborso chilometrico del tragitto *casa/lavoro* quando il numero dei viaggi settimanali effettuati per l'Azienda risulta superiore al doppio dei giorni contrattualmente lavorabili nella stessa settimana.

### BUONO PASTO

Fermo restando il contenuto dell'art. 36 del contratto collettivo nazionale che s'intende integralmente riportato e trascritto, Le parti convengono di rivedere il valore unitario dei buoni pasto, riconoscendo importi differenti in funzione della lavorazione svolta:

- a) personale amministrativo con orario di lavoro organizzato su 5 giorni settimanali ivi compreso quello che, per l'espletamento delle proprie funzioni, ha la pausa pranzo all'interno dell'orario di lavoro: €. 6,60 al giorno;



- b) personale degli impianti assegnato al reparto di Manutenzione - ivi compreso il personale in turno cosiddetto "Jolly" adibito provvisoriamente a mansioni di manutenzione - e quello alla guida della pala dell'Impianto di Cortine e di Poggio alla Billa: € 4,00 al giorno;
- c) restante parte del personale: €. 3,00 al giorno.

Le suddette modifiche avranno efficacia dalla sottoscrizione del presente contratto.

### ART.3 "FORMAZIONE DEL PERSONALE"

A fronte dei molteplici cambiamenti e delle spinte competitive, stanti le crescenti necessità aziendali di rispondere in maniera tempestiva ed efficace alle suindicate evoluzioni del business di riferimento, le Parti confermano il ruolo strategico e centrale della formazione, nei suoi diversi contenuti ed espressioni, quale strumento indispensabile per la crescita ed il miglioramento dei risultati aziendali.

In linea con la suddetta premessa ed in continuità con il *modus-operandi* assunto dalla Società, la formazione si è sviluppata attraverso una attenta ed oculata programmazione coordinata dai Responsabili di Area e dai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione. Essa sarà erogata attraverso vari modelli (in aula o nella forma e-learning, e attraverso forme di affiancamento "sul campo"), sui contenuti di natura tecnico-specialistica e/o su temi collegati ai comportamenti organizzativi e su argomenti di natura "trasversale" alle diverse aree funzionali (ad esempio la sicurezza), per permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio contributo professionale e culturale ai risultati aziendali.

Le materie oggetto di formazione saranno determinate in funzione delle concrete esigenze emerse rispetto ai bisogni del business. Le parti ribadiscono altresì che, nell'arco della vita professionale delle persone, la leva della formazione dovrà assumere un carattere "continuativo", per consentire un puntuale aggiornamento ed una progressiva crescita delle conoscenze e delle competenze per il raggiungimento dei risultati aziendali.

Per i percorsi ed i programmi di formazione attivati, l'Azienda continuerà a valutare la possibilità e l'opportunità di ricorrere a forme di finanziamento esterno, quali, ad esempio, Fondimpresa. Viene altresì istituita da parte dell'Ufficio Personale una procedura di controllo sull'effettiva realizzazione della formazione programmata; ciò avverrà attraverso due appuntamenti annuali che avranno l'obiettivo di monitorare ed esaminare l'andamento dei progetti formativi e proporre eventuali interventi di miglioramento in funzione dei fabbisogni rilevati.

Le parti ribadiscono che la partecipazione alla formazione tecnica, professionale, trasversale e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è obbligatoria e avviene di norma all'interno dell'orario di lavoro. Qualora i corsi che per esigenze particolari di servizio, necessità tecniche, produttive o organizzative siano organizzati in orario non lavorativo, spetterà al lavoratore la retribuzione ordinaria per le ore di formazione svolte con esclusione di ogni maggiorazione per lavoro straordinario ecc. Resta inteso quanto disposto dall'art. 2 del presente contratto relativamente al rimborso spese per i viaggi sostenuti.

#### **ART. 4 “VISITE MEDICHE”**

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 81/08 il lavoratore ha l'obbligo di sottoporsi ai controlli sanitari disposti dal medico competente.

Se effettuate fuori dall'orario lavorativo, sono equiparate allo stesso trattamento economico di cui all'art. 3) del presente contratto. Per aver diritto al rimborso, il dipendente dovrà presentare idoneo attestato del tempo impiegato, rilasciato dal medico competente o dal servizio sicurezza.

#### **ART. 5 “CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE”**

In relazione a quanto previsto all'art.30 comma 1, del CCNL vigente, il pagamento della retribuzione verrà effettuata mensilmente, in via posticipata, entro il 12° giorno del mese successivo a quello di riferimento.

#### **ART. 6 “SERVIZIO DI REPERIBILITÀ”**

Agli operatori addetti alla manutenzione del Termovalorizzatore di Poggibonsi, inseriti nel servizio obbligatorio di reperibilità disposto dall'azienda, è riconosciuta un'indennità forfettaria di € 50.00 per ogni ciclo settimanale dalle ore 12.00 di sabato e fino alle ore 7.00 di lunedì così determinata (sabato 12:00-24:00 € 12,50 - domenica 0:00-24:00 € 29,50 - lunedì 0:00-7:00 € 8,00). Gli stessi importi sono corrisposti con identiche modalità nel caso in cui sia disposto il servizio di reperibilità obbligatorio in coincidenza delle festività infrasettimanali.

Analogamente, per gli operatori elettricisti dell'impianto delle Cortine, nel caso in cui, per esigenze di servizio, sia disposto un servizio obbligatorio di reperibilità, è riconosciuta un'indennità di €. 50,00 per ogni ciclo settimanale dal lunedì al sabato. Nel caso in cui sia richiesto un servizio di durata inferiore alla settimana, l'indennità di cui sopra sarà proporzionalmente ridotta per i giorni necessari.

Le prestazioni di lavoro effettuate sotto regime di reperibilità saranno retribuite con la retribuzione oraria per le ore di intervento, le maggiorazioni di legge per il lavoro straordinario e il rimborso per le spese di viaggio sostenute, determinate secondo le disposizioni contenute nell'art. 2 di cui sopra. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato; le ore di straordinario effettuate durante la reperibilità non vengono conteggiate nella banca ore.

L'indennità non è utile ai fini del computo di alcun istituto ed è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### **ART. 7 “INDENNITÀ DI CHIAMATA”**

Per gli operatori degli impianti è istituita una indennità forfettaria di € 50,00 per ogni chiamata di intervento che avviene al di fuori dell'orario di servizio, effettuata con meno di 16 ore di preavviso rispetto all'inizio della prestazione, per il termovalorizzatore di Foci, e di 18 ore per gli impianti di Cortine e Poggio alla Billa. Per essere corrisposta è necessario che il lavoratore non sia inserito nel servizio reperibilità (art. 6 del contratto integrativo aziendale) e che al momento della chiamata si trovi al di fuori dei locali aziendali. Le prestazioni di lavoro effettuate in conseguenza della chiamata sono retribuite con la retribuzione oraria per le ore di intervento, le maggiorazioni di legge per il lavoro straordinario e il rimborso per le

spese di viaggio sostenute secondo le disposizioni contenute nell'art. 2 del contratto integrativo aziendale. Per il riconoscimento dell'indennità di cui sopra ai turnisti dell'impianto di termovalorizzazione di Foci non è previsto nessun limite di preavviso se il lavoratore chiamato concede la propria disponibilità nel giorno del proprio riposo settimanale; in questi casi, qualunque sia il preavviso, spetterà sempre l'indennità di chiamata.

L'intervento sostitutivo deve avere carattere di straordinarietà ed è svolto esclusivamente a seguito di richiesta, anche telefonica, da parte del responsabile del servizio, del capo impianto o, in sostituzione, di un suo delegato.

Gli addetti all'impianto, disponibili ad effettuare interventi sostitutivi, possono essere inseriti in un elenco, completo dei numeri telefonici da contattare in caso di chiamata, se si impegnano a garantire la disponibilità alla sostituzione straordinaria. In caso di impedimento si procede a contattare gli altri nominativi dell'elenco. Qualora non venga garantita la disponibilità, l'indennità non verrà corrisposta.

L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, ovvero non viene corrisposta nel caso di sostituzione o variazione volontaria del turno.

L'indennità non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto

La presente modifica ha efficacia dalla sottoscrizione del presente contratto

#### **ART. 8 "FERMO IMPIANTO PROGRAMMATO"**

Nell'ottica di garantire un'adeguata flessibilità lavorativa, si conviene che, durante le fermate programmate, il personale degli Impianti possa essere comandato a svolgere saltuariamente attività diverse condivise in anticipo con la RSU, ricorrendo, in base alle esigenze, al lavoro straordinario o a ferie concordate con il Responsabile dell'Impianto.

#### **ART. 9 "ORARIO DI LAVORO TURNISTI TRM FOCI"**

Premesso che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale 28.06.2011, possono realizzare specifiche intese sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, si conviene di seguito quanto stabilito dalla L. 148/2011 relativamente ai "contratti di prossimità".

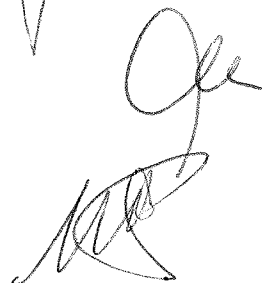
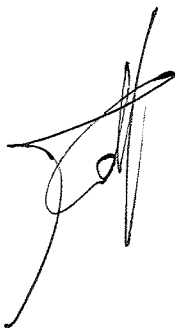
Quanto previsto dall'art. 8 della suddetta legge, che consente alla contrattazione aziendale o territoriale di derogare, tra l'altro, alla disciplina dell'orario di lavoro, va ad aggiungersi a quanto stabilito dall'art. 17, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003, nella parte in cui, per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni contrattuali collettive (come nella fattispecie), consente di derogare all'obbligo di cui all'art. 7 del medesimo decreto legislativo in materia di riposi giornalieri ad opera appunto della stessa contrattazione aziendale o territoriale.

Stante ciò, le parti ritengono che, per il personale addetto alle lavorazioni a ciclo continuo, non sussistono motivi ostativi alla seguente sequenza dei turni: NN R PPGG



RR (N=3^turno, R=Riposo, P=2^turno, G=1^turno).

Si stabilisce altresì che la suddetta sequenza costituisce riferimento per l'orario effettivamente svolto e per le assenze (ferie/malattie/permessi).



SIMULAZIONE (TAB. A)

**INDICE REDDITIVITA'** (simulazione formulata sulla base di un lavoratore inquadrato al liv. 5°)

Risultato MOL	% Correttiva	Valore del Premio
oltre - 15%	0	€ -
- 10% e -15%	10%	€ 70,00
- 5% e -10%	40%	€ 280,00
- 5%	70%	€ 490,00
<b>MOL</b>	<b>100%</b>	<b>€ 700,00</b>
+ 5%	130%	€ 910,00
+5% e +10%	160%	€ 1.120,00
+10% e +15%	190%	€ 1.330,00
oltre + 15%	200%	€ 1.400,00

**BASE ECONOMICA FISSA DI RIFERIMENTO**

Livello contrattuale	importo
livello 3° B	€ 553,14
livello 3° A	€ 585,83
livello 4° B	€ 608,93
livello 4° A	€ 631,54
livello 5° B	€ 665,42
<b>livello 5° A</b>	<b>€ 700,00</b>
livello 6° B	€ 742,35
livello 6° A	€ 783,72
livello 7° B	€ 829,57
livello 7° A	€ 878,29
livello 8°	€ 987,28
Quadro	€ 1.123,64

**INDICE DI EFFICIENZA**

Ore di ferie godute	% Correttiva
164,58	5%
148,12	0%
133,31	-10%
118,50	-20%
103,68	-30%

## INDICE DI ASSENTEISMO

Ore di malattia	% Correttiva
0	20%
Da 1 a 38	0%
Da 39 a 76	-10%
Da 77 a 154	-30%
Da 155 a 228	-50%
Da 229 a 494	-80%
Oltre	-100%

*Giulio*

*[Handwritten signatures and initials]*

CATEGORIE DI FLEXIBLE BENEFIT – WELFARE AZIENDALE -

TABELLAB)

BENEFICIARI	TIPOLOGIE DI SERVIZI	MODALITA' DI FRUIZIONE	LIMITI DI SPESA
DIPENDENTE E FAMILIARI	Rimborso di rette per iscrizione ad asili nido, scuole materne, primarie, secondarie, università e master	Rimborso spesa previa presentazione dei giustificativi	Senza limiti di spesa (valore massimo del premio erogabile)
	Rimborso campus estivi ed invernali/vacanze studio	Rimborso spesa previa presentazione dei giustificativi	
	Rimborso test scolastici	Rimborso spesa previa presentazione dei giustificativi	
	Rimborso costi per mense scolastiche e prescolastiche	Rimborso spesa previa presentazione dei giustificativi	
	Rimborso gite didattiche, visite d'istruzione e servizi di baby-sitting	Rimborso spesa previa presentazione dei giustificativi	
	Rimborso per servizi di assistenza ad anziani non autosufficienti	Rimborso spesa previa presentazione dei giustificativi	
DIPENDENTE E FAMILIARE	Rimborso spesa per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	Rimborso spesa previa presentazione dei giustificativi	Senza limiti di spesa (valore massimo del premio erogabile)
DIPENDENTE E FAMILIARE	Assistenza sanitaria integrativa	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	Limite annuale di € 3.615,20 comprensivi del premio già pagato dall'azienda e di eventuali contributi versati dal dipendente
DIPENDENTE	Buoni Spesa	Consegna voucher al dipendente	Limite annuale di € 258,23
	Buoni Carburante	Consegna voucher al dipendente	
DIPENDENTE	Contributi integrativi a forme di previdenza complementare	Versamento da parte dell'azienda	Limite annuale di € 5.164,57 comprensivo dei versamenti già effettuati dall'azienda e dal dipendente
DIPENDENTE	Buoni per beni e servizi per finalità di formazione e ricreazione	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	Senza limiti di spesa (valore massimo del premio erogabile)
	Abbonamento a riviste	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	
	Abbonamento a strutture sportive	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	
	Buoni viaggi per vacanze	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	
	Corsi di formazione	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	
DIPENDENTE E FAMILIARI	Servizi sanitari	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	Senza limiti di spesa (valore massimo del premio erogabile)
DIPENDENTE	Interessi per finanziamenti/mutui	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	Senza limiti di spesa (valore massimo del premio erogabile)

La presente tabella potrà subire variazioni ed ampliare le tipologie dei servizi offerti in base alle convenzioni istituite dalla piattaforma in uso e/o in funzione dell'evoluzione della normativa vigente.

*Giulio*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Manuela*

*[Signature]*

*[Signature]*

