

IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI FLEXIBLE BENEFIT

Ai sensi del protocollo d'intesa fra l'Autorità di regolazione per energia, reti e ambiente (di seguito: Autorità) e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 (nel seguito: il Protocollo) e della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità del 9 dicembre 2002 (nel seguito: la Convenzione)

Il giorno 29 luglio 2026:

- la Delegazione dell'Autorità;
- la Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal;
- la Rappresentanza Sindacale First Cisl;
- la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil;
- la Rappresentanza Sindacale Uilca Uil

di seguito anche denominate "le Parti".

Visti:

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 recante "*Norme per la concorrenza e la regolazione dei servizi di pubblica utilità. Istituzione delle Autorità di regolazione dei servizi di pubblica utilità*" e s.m.i.;
- il Protocollo d'intesa fra l'Autorità e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 (di seguito: il Protocollo);
- la Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità del 9 dicembre 2002 (di seguito: la Convenzione);
- l'ipotesi di accordo 5/6 aprile 2023 per l'introduzione del piano di flexible benefit, recepita in deliberazione 176/2023/A;
- l'ipotesi di accordo 15 dicembre 2023 relativa al piano di flexible benefit, recepita in deliberazione 612/2023/A;
- l'ipotesi di accordo 28 febbraio 2025 relativa a istituti vigenti, recepita in deliberazione 80/2025/A;
- il verbale della riunione sindacale svoltasi il 6 giugno 2024 in cui il Capo della Delegazione trattante ARERA sé così pronunciato: "*con riguardo ai flexible benefits, preso atto delle modifiche operate da AGCM, ... si ritiene di poterle recepire con decorrenza dal 1° gennaio 2025 mediante un incremento del credito pro capite nonché per il caso in cui il dipendente o un suo familiare a carico versi in condizione di fragilità (intesa come handicap in condizione di gravità)*"
- gli accordi sindacali 21 dicembre 2023 e 22 aprile 2024 siglati presso l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato in materia di welfare e flexible benefits.

Considerata la rilevanza delle politiche formative e che il bilancio dell'Autorità prevede stanziamenti dedicati.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti **CONVENGONO** quanto segue.

1. Vista l'evoluzione - anche in termini di incremento degli importi - della disciplina vigente presso AGCM in materia di welfare e flexible benefits, a far data dal 1° gennaio 2026 il credito

welfare di cui al punto 1 dell'ipotesi di accordo 5/6 aprile 2023 e successive modifiche e integrazioni è fissato in un importo lordo di 3.500,00 (tremilacinquecento/00) euro annui.

2. Visto l'impegno assunto nel giugno 2024, per la sola annualità 2026, è attribuito un ulteriore importo *una tantum* di euro 1.000,00 (mille/00). Tale importo può essere fruito per spese sostenute nell'anno 2026 da parte del solo personale che fosse già in servizio nell'anno 2025 e risulti ancora in servizio alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il credito welfare di 3.500,00 (tremilacinquecento/00) euro annui di cui al punto 1 che precede è oggetto di rivalutazione annuale mediante applicazione allo stesso dell'indice IPCA dell'anno precedente (pertanto per l'anno 2026 applicazione dell'IPCA 2025 pari all'1,9%, successivamente per l'anno 2027 applicazione dell'IPCA 2026 e a seguire identicamente con applicazione all'anno n dell'IPCA dell'anno n-1). Tale rivalutazione opera senza necessità di ulteriori accordi negoziali.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2027 il credito welfare, per come definito dal combinato disposto dei punti 1 e 3 che precedono, è incrementato per ciascun dipendente avente titolo di un importo aggiuntivo fisso di 500,00 (cinquecento/00) euro lordi annui in presenza di:
 - a. figli di età compresa tra gli 0 e i 6 anni (la previsione si applica sino all'anno di compimento del sesto anno di vita);
 - b. disabilità ex art. 3, comma 3, legge 104/1992 del dipendente o di familiari conviventi con lo stesso. La convivenza dovrà essere autocertificata.Le due fattispecie sono cumulabili entro l'importo massimo di 1.000,00 (mille/00) euro lordi annui per ciascun dipendente.
5. Le Parti concordano che nell'autunno 2026 sia svolta una specifica trattativa in merito alle tematiche della formazione e alle procedure di accesso alla stessa secondo criteri di trasparenza e pari opportunità.
6. Salvo quanto innanzi, la disciplina già vigente in materia di flexible benefit è confermata nella vigenza.
7. L'Autorità conferma la propria intenzione di promuovere una gara ai sensi del Codice dei contratti pubblici per l'aggiudicazione di un appalto per la gestione di un piano di flexible benefit a favore del personale in servizio dell'Autorità medesima.

Per l'Autorità
(firmato)

Per Falbi – Confsal
(firmato)

Per First – Cisl
(firmato)

Per Uilca – Uil
(firmato)