

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 27 luglio 2023

Tra

La Cassa per i servizi energetici e ambientali - CSEA, rappresentata dal Direttore Generale Bernardo Pizzetti e dal Responsabile dell'Area Personale Cristina Terracciano

e

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Sorrentino, Borioni, Zinanni, Leocata, Cacciotti

FLAEI, rappresentata dai Sigg.: Testa, Ronci, D'Alterio, Tiberio

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Piras, Pantò, Cozzolino, Ortoleva

Premesso che:

- gli artt. 7 "assetto contrattuale" e 44 "premio di risultato" del vigente CCNL prevedono l'istituzione a livello aziendale, con accordo delle Parti, di un premio di risultato finalizzato ad incentivare la produttività/qualità del lavoro;
- secondo quanto espressamente richiamato dall'art. 44 del suddetto CCNL, l'istituto è finalizzato a favorire miglioramenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, efficienza ed innovazione dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività, nonché di qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- il premio deve pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali obiettivi nonché all'andamento generale dell'Azienda, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione;
- in data 26 giugno 2017, la CSEA ha siglato con le OO.SS. il protocollo di intesa delle Relazioni sindacali (d'ora innanzi Protocollo) nell'ambito del quale la materia del Premio di risultato viene demandata alla contrattazione di secondo livello;
- in virtù di un accordo sottoscritto tra il GSE e le OO.SS. in data 22 giugno 2017, recepito dalla CSEA all'atto della trasformazione in EPE con specifico accordo sindacale del 26 giugno 2017, la CSEA riconosce ai propri lavoratori non titolari di MBO un elemento aggiuntivo della produttività (EAP) erogato mensilmente ai lavoratori in base ai giorni di effettiva presenza;
- le leggi di stabilità 2016 e 2017 hanno modificato l'art. 51 del TUIR introducendo importanti novità in tema di welfare, sia per quanto riguarda le agevolazioni fiscali e contributive, sia per quanto riguarda il paniere dei servizi fruibili;

Considerato che

- fino all'anno 2018, la CSEA, ha applicato ai propri dipendenti gli accordi del GSE S.P.A., previa intesa con le OO.SS. competenti;
- terminata la vigenza dei predetti accordi e vista la cessazione, alla data del 30 settembre 2019, di tutti i distacchi dal GSE S.P.A, anche su richiesta delle OO.SS. di categoria, l'Ente ha provveduto alla stipula di un proprio accordo sindacale in materia di Premio di risultato per il triennio 2019 – 2021;
- con verbale di accordo del 26 luglio 2022, la CSEA e le OO.SS hanno convenuto di prevedere, in considerazione del termine di vigenza del Comitato di gestione nel mese di maggio 2023 e nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 44 del CCNL, un accordo ponte sul premio di risultato per l'anno 2022, al fine di lasciare al subentrante Comitato di gestione eventuali decisioni sul triennio 2023 – 2025;
- in un'ottica di razionalizzazione del sistema di incentivazione alla produttività aziendale, il presente accordo recepisce l'Elemento Aggiuntivo della produttività, definendone nuove modalità e criteri di attribuzione;
- in relazione al ruolo istituzionale della CSEA e alle attività di natura pubblicistica alla stessa assegnate non risulta possibile individuare un obiettivo economico correlato al raggiungimento di parametri connessi alla redditività aziendale;
- è intenzione della CSEA proseguire nella politica di iniziative di welfare aziendale che consentono ai dipendenti di fruire delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa in vigore, aumentando il potere di acquisto del reddito da lavoro dipendente;

Tutto quanto sopra premesso e considerato

nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 44 del CCNL e dal "Protocollo sul trattamento economico" allegato all'art. 38 del CCNL, le Parti convengono di prevedere il sistema di incentivazione collettiva con l'impianto specificato nel presente Accordo, con le caratteristiche di seguito riportate.

1. Struttura premio di risultato

1. In considerazione del particolare ruolo istituzionale di CSEA all'interno del settore energetico, le Parti convengono di istituire un premio di risultato composto da due fattori, uno correlato al raggiungimento di un obiettivo di produttività/qualità riferito all'Ente nel suo complesso, l'altro al raggiungimento di obiettivi di produttività/qualità, qualora individuabili, assegnati alle singole Aree aziendali.
2. Il premio di produttività è quindi misurato da un "indicatore globale di performance" ottenuto mediante la somma ponderata degli indicatori parziali, che misurano il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati.
3. A ciascun obiettivo è attribuito un indice di importanza – c.d. "peso" – che rappresenta il valore strategico che la Cassa attribuisce al conseguimento delle varie tipologie di obiettivo; la somma complessiva dei pesi è pari a 100%.

2. Comunicazione degli obiettivi e relativo monitoraggio

1. Normalmente, entro il primo semestre dell'anno di competenza, verranno illustrati alle OO.SS. gli obiettivi specifici prescelti dell'Ente, nonché i relativi pesi.
2. La CSEA provvederà, altresì, a dare adeguata informativa a tutto il personale interessato in ordine agli obiettivi specifici prescelti, nonché ai relativi pesi.
3. Normalmente entro il mese di dicembre dell'anno di competenza, saranno fornite alle OO.SS. indicazioni sulla situazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi.

3. Meccanismo di funzionamento ed indicatori per l'incentivazione della produttività

1. A ciascun obiettivo, a seconda del grado di raggiungimento dello stesso, è attribuito in fase di consuntivazione un livello nella misura di seguito descritta:

- Valore inferiore al minimo: livello 0
- Range di valore minimo: livello 1
- Range di valore target: livello 2
- Range di valore massimo: livello 3

2. Per ogni obiettivo sarà quindi calcolato un indicatore di performance rapportando il livello ottenuto al peso attribuito all'obiettivo stesso.
3. Dalla somma dei singoli indicatori di performance, correlati agli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa, sarà determinato l'“indicatore globale di performance”.
4. All'indicatore globale di performance così ottenuto corrisponderà una percentuale che, applicata all'importo target stabilito per l'anno di competenza, determinerà la somma da corrispondere a titolo di premio di risultato. Secondo i seguenti parametri:

- Punteggio 0 = nessuna erogazione
- Punteggio 1 = 70% del target
- Punteggio 2 = 100% del target
- Punteggio 3 = 130% del target

Per i punteggi che si collocano nelle fasce tra il punteggio 1 e il punteggio 2 e il punteggio 3, la relativa percentuale sarà determinata secondo i criteri di interpolazione lineare.

4. Destinatari

1. I destinatari del premio sono tutti i dipendenti impiegati e quadri – ad esclusione dei quadri responsabili di unità organizzativa che hanno conseguito l'incentivazione per obiettivi (MBO) –, che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento e in forza al mese precedente l'erogazione del premio. Il premio di risultato si applicherà, inoltre, anche in favore dei lavoratori somministrati.

5. Modalità di erogazione del premio

1. Il premio di risultato, calcolato con le suddette modalità, ai sensi dell'art. 44, comma 15, del vigente CCNL, sarà erogato in forma di *una tantum* – entro il mese di luglio dell'anno successivo al periodo di competenza e non avrà nessun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto legale o contrattuale.

2. Le Parti si danno atto, ai sensi dell'art. 1 della legge 297/1982 e dell'art. 44 del CCNL di settore, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo TFR.
3. Al premio di risultato si applica la normativa di legge di detassazione e di decontribuzione, di cui alle Leggi di Stabilità 2016 e 2017 e s.m.i.
4. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni vengono computate come mese intero.
5. In caso di passaggio di categoria avvenuto nell'anno di competenza del premio, gli importi da erogare saranno riferiti pro quota all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è superiore a 15 giorni.
6. Al fine di tener conto del diverso contributo apportato dai singoli, sarà applicato un coefficiente di riduzione che tenga conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative dello stesso anno. Nel computo delle ore lavorate saranno considerate anche le assenze per ferie, festività abolite, riposi e permessi compensativi, infortunio sul lavoro e malattia professionale, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, permessi sindacali, permessi 104, donazione sangue e midollo.
7. Ai fini della quantificazione del premio e della sua erogazione si applicano, oltre alle norme espressamente previste nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 44 del vigente CCNL, in quanto applicabili.

6. Entità del premio

1. L'importo target del premio di risultato aziendale sarà articolato nelle seguenti due componenti così distinte:
 - A. Importo base
 - anno 2023: € 2.667,00
 - anno 2024: € 2.743,00
 - anno 2025: € 2.820,00
 - B. Importo aggiuntivo
 - € 900
2. L'importo base, stabilito nell'inquadramento A1S, sarà riparametrato per ogni inquadramento in base alla scala parametrica riportata nella tabella dei "Minimi contrattuali integrati" di cui all'art. 38 del vigente CCNL.
3. Ai suddetti importi saranno sommate le quote previste, per gli anni 2023 e 2024, dal verbale di accordo sull'incremento retributivo, allegato all'art. 38 del CCNL firmato in data 18 luglio 2022.
4. Qualora il livello di raggiungimento degli obiettivi fosse maggiore o uguale a 2, la percentuale di cui all'art. 3 del presente verbale sarà applicata alla somma degli importi sopra menzionati (importo base, incremento retributivo e importo aggiuntivo) e riproporzionato per i singoli lavoratori secondo quanto stabilito all'art. 5, comma 6, del presente verbale. Qualora, invece, il livello di raggiungimento degli obiettivi fosse

inferiore a due, la percentuale sarà applicata esclusivamente all'importo base e all'incremento retributivo, riproporzionato per i singoli lavoratori secondo quanto stabilito all'art. 5, comma 6, del presente verbale, mentre l'importo aggiuntivo sarà erogato nella misura sopra indicata riproporzionata sulla base delle effettive presenze.

7. Welfare

1. In considerazione dei benefici fiscali introdotti dalle Leggi di Stabilità 2016 e 2017 e s.m.i., i dipendenti potranno scegliere di destinare fino al 100% del proprio PRA a un credito welfare, completamente detassato, nei limiti degli importi e da utilizzare per i servizi previsti dalla vigente normativa.
2. I beneficiari dell'iniziativa sono tutti i percettori del PRA che abbiano conseguito, nell'anno precedente a quello di erogazione, un reddito da lavoro dipendente inferiore a € 80.000,00.
3. L'importo massimo di PRA destinabile ai servizi welfare non potrà essere superiore all'ammontare indicato dalla normativa vigente (attualmente € 3.000,00).
4. In considerazione dell'attenzione posta in merito di welfare aziendale e la sua funzione utile alla conciliazione vita/lavoro, la Cassa riconoscerà un valore aggiuntivo di credito di welfare aziendale.

I destinatari di tale riconoscimento sono i dipendenti che hanno convertito, in tutto o in parte, in welfare aziendale il premio di risultato spettante. La quantificazione del credito aggiuntivo di welfare avverrà in base percentuale, prendendo come base di calcolo l'ammontare del premio di risultato convertito in welfare aziendale, secondo la seguente percentuale: 18% per il triennio 2023-2025.

5. La scelta di destinare parte del proprio PRA ad un credito welfare e la comunicazione del *quantum* di destinazione, dovrà essere effettuata dal dipendente anno per anno entro la prima settimana del mese di luglio dell'anno di erogazione.
6. Il dipendente potrà usufruire del proprio credito welfare fino alla data del 30 novembre dell'anno di erogazione; la parte residua non utilizzata sarà erogata con la retribuzione del mese di dicembre dello stesso anno secondo la tassazione prevista dalla normativa vigente.
7. Resta ferma l'erogazione nel mese di luglio della parte del Premio di risultato non convertita in credito welfare.
8. Resta, infine, invariata la possibilità di destinare il proprio PRA al FOPEN, già prevista da precedenti intese.

8. *Piattaforma Web*

La Cassa, già negli anni precedenti, ha attivato e messo a disposizione dei dipendenti destinatari della politica di welfare una piattaforma Web per ampliare l'offerta di servizi fruibili ed agevolare l'utilizzo del credito welfare, nel rispetto di quanto definito dalle Leggi di stabilità 2016 e 2017 e dall'art. 51 del TUIR.

Il periodo di fine utilizzo della piattaforma welfare è quello già definito all'art. 7 punto 6. del presente verbale.

I dipendenti che cessano dal servizio nel corso dell'anno potranno richiedere i rimborsi entro la data effettiva di cessazione. L'eventuale credito welfare non utilizzato sarà erogato, unitamente alle competenze di fine rapporto.

9. Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

Il presente accordo è valido per il triennio 2023 – 2025, ma è subordinato al permanere delle condizioni previste dalle norme di legge.

Pertanto, le Parti concordano sulla necessità di adeguamento dei termini e delle condizioni stabilite con il presente accordo in caso di eventuali modifiche normative in tema welfare.

Inoltre, laddove dovesse mutare il contesto di riferimento, la CSEA si riserva di sostituire la componente B) “importo aggiuntivo” di cui all’art. 6 con altri istituti previa comunicazione alle OO.SS.

Letto, confermato e sottoscritto

Cassa per i servizi Energetici e Ambientali

Le OO.SS.

CSEA