VERBALE DI ACCORDO

Roma, 30 settembre 2019

Tra

La Cassa per i servizi energetici e ambientali - CSEA, in persona del legale rappresentante, il Commissario Giandomenico Manzo

e

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Sorrentino, Borioni, Leocata, Ritarossi

FLAEI, rappresentata dai Sigg.: Mancuso, Froli, Ronci, D'Alterio, Bono

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Pirani, Maggio

Premesso che:

- gli artt. 3 “assetto contrattuale” e 46 “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. 46 del suddetto CCNL, l’istituto è finalizzato a favorire miglioramenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell’Azienda attraverso il massimo coinvolgimento dei lavoratori;
- il premio deve pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione;

Premesso, altresì, che:

- 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 pari data, la CSEA ha siglato con le OO.SS. un verbale di accordo, con il quale, in riferimento al premio di risultato relativo all’anno 2017, si è impegnata ad adeguarsi all’accordo PRA in via di rinnovo tra GSE e le OO.SS., successivamente siglato in data 27 luglio 2017;
- con il verbale di accordo del 25 luglio 2018, le Parti hanno stabilito di mantenere, anche per l’anno 2018, nei confronti del personale CSEA, lo stesso trattamento normativo ed economico previsto per i dipendenti GSE dall’accordo 27 luglio 2017, al fine di evitare disparità di trattamento tra personale distaccato e personale dipendente dalla CSEA.

Considerato che:

- a decorrere dal 1° ottobre 2019, in CSEA, non saranno più presenti lavoratori distaccati dal Gruppo GSE;
- l'Ente ritiene necessario procedere alla stipula di un proprio accordo sindacale in materia di Premio di risultato per il triennio 2019 – 2021.

Tutto quanto sopra premesso e considerato

nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 46 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.

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%.

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.

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.

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.

Modalità di erogazione del premio

1. Il premio di risultato, calcolato con le suddette modalità, ai sensi dell'art. 46, 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. 48 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.

Ai fini della quantificazione del premio e della sua erogazione si applicano, oltre alle norme espressamente previste nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 46 del vigente CCNL, in quanto applicabili.

Entità del premio

1. L'importo target del premio di risultato aziendale, riferito alla categoria A1 – CCNL elettrici, sarà pari agli importi di seguito indicati:

- anno 2019: € 2.200,00
- anno 2020: € 2.285,00
- anno 2021: € 2.370,00

Welfare

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.

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.

In considerazione dell'attenzione posta in merito di welfare aziendale e la sua funzione utile alla conciliazione vita/lavoro, la Cassa riconoscerà un valore 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 welfare avverrà in base percentuale, prendendo come base di calcolo l'ammontare del premio di risultato convertito in welfare aziendale, secondo le seguenti percentuali: 16% per l'anno 2019, al 17% per l'anno 2020, e al 18% per l'anno 2021.

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.

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.

Resta ferma l'erogazione nel mese di luglio della parte del Premio di risultato non convertita in credito welfare.

Restando invariata la possibilità di destinare il proprio PRA al FOPEN, già prevista da precedenti intese, le Parti rimandano a successivo accordo la definizione dei “Servizi welfare fruibili” e delle “Modalità di fruizione del credito”.

Decorrenza e durata di validità dell’Accordo

Il presente accordo è valido per il triennio 2019-2021.

Letto, confermato e sottoscritto

Cassa per i servizi Energetici e Ambientali

Le OO.SS.

CSEA