

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 26 luglio 2022

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, Leocata, Zinanni, Cacciotti

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

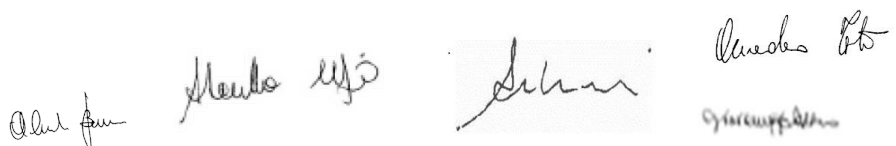
UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Cozzolino, Maggio, Ortoleva

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;
- 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;

Considerato che:

- con la consuntivazione del Premio di risultato aziendale per l'anno 2021, i cui importi verranno erogati con la retribuzione del mese di luglio 2022, termina la vigenza del predetto accordo sindacale;



Considerato altresì che:

- nel mese di maggio 2023, terminerà la vigenza dell'attuale Comitato di gestione

Tutto quanto sopra premesso e considerato

le Parti convengono di prevedere, 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 futuro Comitato di gestione eventuali decisioni sul triennio 2023 - 2025 con effetto di una maggiore aderenza complessiva fra obiettivi del PRA triennale ed obiettivi strategici i da esso definiti, il cui impianto normativo riprende quanto stabilito nell'accordo triennale del PRA 2019-2021, qui richiamato (Allegato n.1), relativamente ai seguenti argomenti:

- Struttura del premio;
- Comunicazione degli obiettivi e relativo monitoraggio;
- Meccanismi di funzionamento ed indicatori per l'incentivazione della produttività;
- Destinatari;
- Modalità di erogazione del premio.

Di seguito si riportano i singoli capitoli su cui le Parti hanno convenuto.

Entità del premio

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

- anno 2022: € 2.440,00

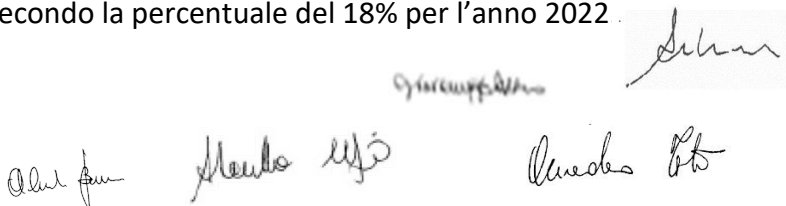
Welfare

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 la percentuale del 18% per l'anno 2022.



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 convengono di confermare le misure di *welfare* aziendale, garantendo un'offerta di prestazioni di beni e servizi, attraverso apposita piattaforma informatica, garantendo la spendibilità del Credito *Welfare*

Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

Il presente accordo è valido per l'anno 2022.

Letto, confermato e sottoscritto

Cassa per i servizi Energetici e Ambientali

CSEA

Le OO.SS.

