

Verbale d'accordo aziendale per la definizione dei PREMI DI RISULTATO

In data 10/07/2024, presso la sede aziendale di Energie per la Città SRL, si sono incontrati:

- **Energie per la città SRL** (d'ora in anche solo "azienda" o "società"), con sede legale in Cesena Piazza del Popolo 10 – 47521 Cesena FC - Cod. Fiscale e Partita I.V.A. 03919620405 Società con socio unico Comune di Cesena, rappresentata dall'amministratore unico Broccoli Davide e da Battistini Giovanni quale Direttore generale della società, assistiti dal Gasperini Annarita in qualità di Consulente del Lavoro;

e

- FILCTEM CGIL di Cesena, rappresentata da Bacci Loris;
- FLAEI CISL di Cesena, rappresentata da Fabiani Massimo e Pavirani Guerrino;
- UILTEC UIL di Cesena, rappresentata da Conti Massimiliano

Premesso che:

- il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 44 del vigente CCNL di settore elettrico (ex art 46) è materia di contrattazione a livello aziendale, secondo le linee guida previste dallo stesso art. 44;
- la materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività e competitività del sistema produttivo è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno ed agevolazione a livello normativo;
- In particolare, la legge 208/2015, ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale, confermate dalla legge 232/2016 e dalla Legge 205/2017, nei confronti di tutti i dipendenti con reddito non superiore a 80.000 € lordi annui ed elevando il premio detassabile a € 3.000 lordi annui,
- Le parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno richiesto alle persone per la crescita e lo sviluppo della società Energie per la Città SRL nel triennio 2024-2026, condividono l'intento di individuare le soluzioni più adeguate in materia di premio di risultato per riconoscere l'apporto delle persone e delle loro specializzazioni al miglioramento della produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi nonché incrementi di redditività aziendale;
- Rilevata l'opportunità di ampliare il lavoro a fattispecie di attività che la società può svolgere direttamente con i propri dipendenti limitando gli affidamenti esterni e quindi avvalendosi di professionalità interne in possesso delle necessarie abilitazioni previste dalle normative nazionali e regionali per l'esercizio di particolari prestazioni tecniche

Si conviene quanto segue

Per il triennio 2024/2026, il premio di risultato aziendale per la società Energie per la Città SRL, è regolamentato secondo quanto di seguito definito.

Art. 1 – Obiettivi

1.1 Il presente regolamento, coerentemente con l'assetto definito dall'art 44 del CCNL 9/10/2019 che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello, costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e si pone l'obiettivo di incentivare la produttività individuale e collettiva, correlata alle prestazioni dei singoli e delle specializzazioni acquisite all'interno della società e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo e il conseguimento di livelli più elevati di efficienza ed efficacia.

1.2 Il premio di risultato è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi resi nonché incrementi di redditività e di competitività dell'azienda attraverso il coinvolgimento dei lavoratori in attività e progetti per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

1.3 Il premio di risultato è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di attività di cui al successivo punto 1.5 nonché nell'andamento generale dell'azienda, secondo le indicazioni del DUP del socio unico Comune di Cesena per gli anni 2024-2026; in particolare, in riferimento alle nuove attività e agli indicatori per il monitoraggio dei risultati, il diritto alla percezione del premio di risultato viene subordinato al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi:

- **OBIETTIVO REDDITIVITA':** incremento del valore della produzione nell'anno di riferimento (quello in cui sono valutate le attività ammissibili al premio), rilevabile dal bilancio approvato dalla società, rispetto alla media aritmetica del valore della produzione registrato nei bilanci dei sei anni precedenti:

Incremento del + 5% nell'anno di riferimento **2024** rispetto alla **media** del periodo **2018-2023**

Incremento del + 5,5 % nell'anno di riferimento **2025** rispetto alla **media** del periodo **2019-2024**

Incremento del + 6 % nell'anno di riferimento **2026** rispetto alla **media** del periodo **2020-2025**

- **OBIETTIVO PRODUTTIVITA'/QUALITA'/COMPETITIVITA':** incremento, rispetto all'anno precedente, delle attività gestite con soggetti pubblici e privati non soci per lo svolgimento di servizi di Energy o Facility Management o incremento di nuove attività strutturali affidate dal socio unico e che impattino considerevolmente sull'organizzazione della società. L'incremento può essere misurabile sia in termini economici, sia in termini di numero di convenzioni sottoscritte, sia con riferimento a nuovi obiettivi e attività identificati nel Documento Unico di Programmazione Economica dal socio unico, facente parte integrante dello stesso.

Nell'ambito di criteri di redditività e produttività/qualità/competitività per gli anni 2025 e 2026 gli obiettivi potranno essere rimodulati a fronte di obiettivi e attività affidati dal socio unico e che impattino in modo rilevante sulla organizzazione dell'azienda.

1.4 Possono accedere al premio tutti i lavoratori dipendenti a tempo **indeterminato** nonché i lavoratori a tempo **determinato** se mantenuti in forza a seguito di proroga del contratto a termine, oltre i primi 12 mesi di occupazione, con decorrenza dal 13mo mese di occupazione.

Sono inclusi dall'applicazione del premio di risultato i giovani assunti con contratto di **apprendistato** e decorsi i primi due anni, essendo ritenuto per definizione un contratto a causa mista, volto al conseguimento di una qualificazione professionale.

Il premio di risultato sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori part time, secondo la % part time rispetto a 36 ore settimanali, considerando che nessuna riduzione verrà effettuata per i lavoratori con part time fino a 36 ore settimanali.

In caso di assunzione in corso d'anno, il premio del singolo lavoratore sarà riproporzionato in base ai "**mesi di occupazione**", con esclusione del periodo di prova in quanto considerato periodo non utile alla produttività/qualità/efficienza dell'azienda rispetto l'attività del neoassunto. La decorrenza entro i primi 15 giorni del mese verrà computata come mese intero, oltre il 15 del mese, verrà computata dal mese successivo.

In caso di licenziamento-dimissioni in corso d'anno, il premio di risultato sarà riproporzionato in base ai "**mesi di occupazione**", considerando utile l'intero mese di cessazione esclusivamente qualora la cessazione avvenga oltre il 15 del mese. Eventuali periodi di aspettativa non retribuita non saranno ritenuti utili al computo del premio.

1.5 Le **attività ammissibili** al presente regolamento dei premi di risultato, individuate dall'amministratore unico della società, saranno rese note a tutto il personale dipendente e dovranno avere almeno una delle seguenti caratteristiche:

a - attività che comportano ricavi derivanti da contratti stipulati ai sensi dell'art.16 Del D.lgs. 175/2016 con enti o organismi di diritto pubblico non soci della società;

b - ricavi per attività, di supporto tecnico-gestionale e progettuale, rese a favore dell'ente pubblico socio al fine di consentirne l'accesso a incentivi e contributi pubblici o per la partecipazione a progetti europei;

c - ricavi con finanziamento derivante da progetti europei o altri bandi pubblici;

d - ricavi per attività in favore del socio unico o di altri soggetti pubblici o privati non soci nei casi in cui tali attività generino economie di scala sull'impiego delle risorse della società;

1.6 Per ciascuna attività ammissibile, il valore dello stesso sarà composto da 3 (tre) componenti:

- **PR.A:** Servizi di Energy Management o servizi di Facility Management
- **PR.B:** Progettazione
- **PR.C:** Attestati prestazione energetica

1.7 Per ciascuna attività il premio complessivo sarà determinato dalla somma delle componenti **PR.A, PR.B, PR.C.** secondo le indicazioni di cui agli articoli 2, 3 e 4.

1.8 Il presente regolamento ha decorrenza dal 01/01/2024, sia per nuovi contratti sia per quelli avviati precedentemente, ma le cui attività siano in corso e non siano conclusi alla data di decorrenza.

1.9 Per ogni attività ammissibile al presente regolamento la componente PR.A è sempre riconosciuta secondo i criteri del successivo articolo 2. Le componenti PR.B e PR.C saranno aggiuntive esclusivamente nei casi previsti dagli articoli 3 e 4 e riconosciute secondo l'avanzare delle prestazioni contrattuali.

Art. 2 – Servizi di Energy Management o servizi di Facility Management

2.1 Per ciascuna attività ricadente nelle casistiche di cui al precedente punto 1.5, la componente del premio di risultato lordo (**PR.A**) è quantificata nella misura del 15% del fatturato relativo a quella attività.

2.2 Il premio di risultato lordo relativo a ciascuna attività sarà attribuito per il 40% allo "staff di progetto" (QSP), individuato con i criteri di cui al successivo punto 2.3, e per il restante 60% sarà ripartito fra tutti i dipendenti (QDIP.A) che nell'anno di svolgimento dell'attività sono ammessi al meccanismo dei premi di risultato, secondo le modalità di cui al successivo Art. 5. Per attività che si sviluppano su più anni di competenza, la composizione dello staff di progetto e il numero di dipendenti ammessi alla ripartizione della QDIP.A potranno essere modificati in relazione alle modifiche organizzative della società.

2.3 Lo staff di progetto è composto dal Direttore e da uno o più "referenti" dello staff di progetto", scelti tra gli altri dipendenti della società.

2.4 Successivamente all'acquisizione di ciascun contratto, ammissibile al meccanismo dei premi di risultato, con decisione dell'Organo Amministrativo della società, viene individuato lo staff di progetto che potrà essere oggetto di modifica nel corso dello sviluppo dell'attività.

2.5 La quota QSP del premio di risultato lordo relativa a ciascuna attività è ripartita secondo le seguenti percentuali: 70% al Direttore, 30% da suddividere in parti uguali tra i referenti dello staff di progetto. Qualora nel corso dello sviluppo di una attività ammissibile, un referente dello staff risulti assente per



periodi prolungati, saranno applicate le decurtazioni di cui ai successivi punti 2.6 e 2.7 e la quota decurtata sarà riconosciuta ad un nuovo referente o agli altri referenti già nominati.

2.6 Al fine di collegare il premio di risultato con l'effettiva presenza in servizio o l'eventuale assunzione o trasformazione a tempo indeterminato in corso d'anno, nonché in caso di superamento dei primi 12 mesi di contratto a termine, l'ammontare dei relativi importi individuali della componente QDIP.A eventualmente spettante ai singoli lavoratori viene riproporzionato sulla base del coefficiente delle ore lavorabili annuali (1728) come segue:

Assenze per malattia "brevi", ossia eventi che comportino un'assenza fino ad un massimo di 6gg, assenze per maternità facoltative, congedi parentali, congedi straordinari, aspettative non retribuite:

- a. Fino al 5% dell'orario lavorabile nell'anno di riferimento: nessuna riduzione
- b. Superiori al 5% e fino al 20% dell'orario lavorabile nell'anno di riferimento: riduzione pari al 30%
- c. Superiori al 20% e fino al 35% dell'orario lavorabile nell'anno di riferimento: riduzione pari al 50%
- d. Superiori al 35% dell'orario lavorabile nell'anno di riferimento: riduzione pari al 100%

Dette riduzioni sono cumulabili nelle % di assenze TOTALI al fine di determinare le % di riduzione del premio, con eccezione delle assenze per malattie brevi nel caso di assenze > al 20%, in quanto determinerebbe una riduzione del premio del 100%.

Si precisa altresì che **non saranno computate assenze** agli effetti del presente punto 2.6 le seguenti casistiche:

- Maternità obbligatoria, limitatamente ai 5 mesi previsti dalla normativa (Art 16 Legge 53/2000);
- Congedo obbligatorio padre (D.Lgs. 151/2001, art. 27-bis introdotto dall'art. 2, c. 1, lett. c), D.Lgs. 105/2022);
- Riposi giornalieri per allattamento (art 39 D. Lgs.151/2001)
- Permessi giornalieri o orari L 104 (art 33 comma 3 L. 104/92)
- Permessi per donazione sangue (art 8 L 219/2005)
- Permessi lutto o grave infermità (art. 4, c. 1, della Legge n. 53/2000);
- Permessi orari/giornalieri richiesti o malattie brevi certificate per terapie salvavita.

2.7 L'ammontare dei relativi importi individuali eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà ulteriormente ridotto come segue:

- dell'1% per ogni rimprovero scritto successivo al primo o per ogni multa successiva alla prima;
- del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi cinque giorni;
- del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giorni.

2.8 Dette riduzioni sono cumulabili.

2.9 Le eventuali riduzioni di cui ai precedenti punti 2.6 e 2.7 saranno ridistribuite proporzionalmente tra il restante personale dipendente ammesso al meccanismo dei premi.

Art. 3 – Progettazione

3.1 Per ciascuna attività ricadente nelle casistiche di cui al precedente punto 1.5, la componente **PR.B** del premio di risultato lordo è riconosciuta nei casi in cui l'attività espletata dalla società comprenda anche la progettazione di interventi/lavori e che preveda la firma del progetto da parte di tecnico, dipendente della società, abilitato all'esercizio della libera professione e che risulti iscritto ad albo professionale (esempio, ingegneri, periti). Il premio **PR.B** è quantificato nella misura:

- a. per progetti di importo fino a 150.000 €: 1,0% dell'importo delle opere progettate (iva esclusa)



- b. per progetti di importo superiore a 150.000 €: 1,0% per la quota fino a 150.000 € e 0,5% per la quota eccedente i 150.000 € (iva esclusa)

3.2 La componente **PR.B** lorda relativa a ciascun progetto sarà suddiviso secondo le seguenti percentuali: 40% da suddividere in parti uguali tra tutti i progettisti che firmano gli elaborati progettuali di ciascuna attività (QPR), e per il restante 60% (QDIP.B) sarà ripartito fra tutti i dipendenti che nell'anno di svolgimento sono ammessi al meccanismo dei premi di risultato secondo le modalità di cui al successivo Art. 5.

3.3 Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale o con l'effettiva data di ammissione in corso d'anno l'ammontare dei relativi importi individuali della componente QDIP.B eventualmente spettante ai singoli lavoratori viene decurtato con le stesse modalità previste ai punti 2.6 e 2.7.

Art. 4 – Attestati Prestazione Energetica

4.1 Per ciascuna attività ricadente nelle casistiche di cui al precedente punto 1.5, la componente PR.C del premio di risultato lordo è riconosciuta nei casi in cui l'attività espletata dalla società preveda la redazione di Attestato di Prestazione Energetica da parte di tecnico, dipendente della società, abilitato e accreditato dal S.A.C.E. della Regione Emilia-Romagna. La componente **PR.C** è quantificata con riferimento ai valori previsti dal Conto Termico 2.0 (Allegato II punto 3 del D.M. 16/02/2016) ridotta per il coefficiente 0,25 e moltiplicata per la superficie utile dell'edificio per il quale è rilasciato l'attestato.

4.2 La componente **PR.C** lorda relativa a ciascun progetto sarà suddiviso secondo le seguenti percentuali: 40% (QAPE) da corrispondere al tecnico certificatore che redige e firma l'Attestato di Prestazione Energetica e per il restante 60% (QDIP.C) sarà ripartita fra tutti i dipendenti che nell'anno di svolgimento sono ammessi al meccanismo dei premi di risultato secondo le modalità di cui al successivo Art. 5.

4.3 Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale o con l'effettiva data di ammissione in corso d'anno l'ammontare dei relativi importi individuali della componente QDIP.C eventualmente spettante ai singoli lavoratori viene decurtato con le stesse modalità previste ai punti 2.6 e 2.7.

Art. 5 – Modalità di ripartizione del QDIP.totale

5.1 Le quote QDIP.A, QDIP.B, QDIP.C concorreranno a formare la **QDIP.tot** (espresso in €).

5.2 L'azienda, al fine di valorizzare ulteriormente l'impegno complessivo dei lavoratori ammessi (**N.LAV**) al meccanismo dei premi di risultato, stabilisce una maggiorazione annuale del premio **QDIP.tot**, pari a **105€** moltiplicata per il numero di lavoratori ammessi, che sarà riconosciuta nel caso di raggiungimento degli obiettivi aziendali di cui al punto 1.3. e riproporzionata in base a quanto prefissato in 1.4, 2.6, 2.7.

5.3 Al fine di valorizzare adeguatamente le professionalità tecniche, amministrative, operative, anche in linea con le qualifiche previste dal CCNL Elettricità, e con l'anzianità di servizio presso la società, sono stabiliti i seguenti coefficienti e le modalità di proporzionamento:

FASCIA	AREE OPERATIVE	Cf Coefficiente 12 mesi lavorati
f.1	Area amministrativa e progettuale (livelli da B2S incluso a salire)	12
f.2	Area operativa per manutenzione impianti e servizi e attività amministrative accessorie (livelli da B2 incluso a scendere escluso C)	9
f.3	Altre attività (livelli C)	6

ANZIANITA' DI SERVIZIO (<i>maturata all' 1/1 dell'anno di riferimento</i>)	C.anz
Fino a 1 anno di servizio	0,4
da 1 anno + 1 giorno a 2 anni	0,6
da 2 anno + 1 giorno a 3 anni	0,8
da 3 anno + 1 giorno di servizio a 4 anni	1,0
Oltre 4 anno + 1 giorno	1,2
<i>Nota: L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Nell'anzianità di servizio non saranno computati i mesi di eventuale aspettativa non retribuita e/o congedo straordinario.</i>	

5.4 Per ciascun lavoratore viene determinato un coefficiente Ci riproporzionato in base al coefficiente della fascia di appartenenza (Cf), alla percentuale di ore part time rispetto a 36 ore settimanali (art. 1.4 comma 3), ai mesi di occupazione (art. 1.4 comma 4), al coefficiente di anzianità (C.anz) ed eventualmente proporzionalmente decurtato in base ai criteri di cui agli art. 2.6 e 2.7.

$$Ci = Cf \times (\text{ore part time} / 36)\% \times (\text{mesi occupazione} / 12)\% \times Canz \times (100\% - \%art. 2.6) \times (100\% - \%art. 2.7)$$

La sommatoria di tutti i Ci dei lavoratori ammessi determina il Ctot.

A ciascuna lavoratore (i) sarà quindi riconosciuta una quota Qi pari a:

$$Qi = Ci \times (QDIP.tot + 105 * N.LAV) / Ctot$$

Art.6 – Modalità di rendicontazione, previsione, welfare aziendale

- 6.1 Annualmente entro il termine del mese di febbraio, con apposito atto la società dà atto della verifica del raggiungimento o meno di almeno uno dei due obiettivi di cui al punto 1.3.
- 6.2 In caso di esito positivo, entro il medesimo termine, la società approva un rendiconto del fatturato di competenza dell'anno precedente per contratti ammissibili al meccanismo dei premi di risultato. Il riepilogo quantifica inoltre le quote spettanti ad ogni dipendente, tenuto conto di eventuali riproporzionamenti e riduzioni.
- 6.3 Il premio di risultato verrà liquidato annualmente nella busta paga del mese di marzo successivo a quello di competenza, e potrà essere considerato riconducibile ai fini fiscali alla normativa prevista in materia di detassazione dei premi di risultato.
- 6.4 Il premio di risultato lordo è corrisposto sotto forma di somma "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.
- 6.5 Annualmente, nell'ambito dei costi del personale inseriti nel budget preventivo dell'esercizio successivo, la società comprenderà anche una stima dei costi relativi al premio di risultato lordo complessivo.
- 6.6 I lavoratori possono volontariamente scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo. Al dipendente che opti per la corresponsione totale

del premio come "welfare aziendale", la società riconoscerà un incremento del 10% del Qi calcolato con i criteri di cui al precedente art. 5.

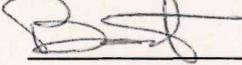
Art. 7 – Decorrenza e durata

7.1 La presente regolamentazione avrà vigenza triennale, dal 01/01/2024 al 31/12/2026, e s'intenderà prorogata alle medesime condizioni salvo disdetta di una delle parti firmatarie, che dovrà essere inviata entro il 30/11/2026.

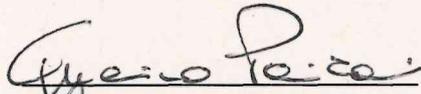
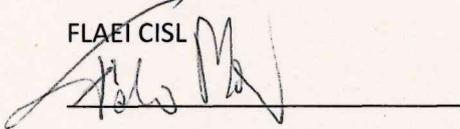
7.2 Qualora si verificano modifiche significative dell'organizzazione aziendale a fonte di nuovi obiettivi e attività affidati dall'ente pubblico socio, l'azienda potrà informare tempestivamente le OOSS al fine di intervenire nei termini di contrazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

FILCTEM CGIL



FLAET CISL



UILTEC UIL



ENERGIE PER LA CITTA' SRL

