

## VERBALE DI ACCORDO

Facendo seguito all'incontro del giorno 2 febbraio 2011, il giorno 21 febbraio 2011 alle ore 15,00 presso gli uffici della Rag. Gasperini Annarita, si sono incontrati:

- la soc. ENERGIE PER LA CITTA' SPA nella persona del Presidente del CDA Ing. Davide Broccoli, assistito dalla Rag. Gasperini Annarita in qualità di consulente del lavoro;
- le OO.SS. Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil, rispettivamente nelle persone di Palareti Dino, Fabiani Massimo, Manuela Agostini, Zignani Valeria (UIL) in assistenza dei lavoratori presenti occupati presso l'azienda e precisamente Battistini Giovanni, Mingozzi Evis e Pistocchi Leo.

### PREMESSO CHE

- in data 8/9/2010 presso la sede del Comune di Cesena è stato sottoscritto un verbale di concertazione fra le OO.SS. confederali e di categoria ed il Comune di Cesena, al fine di definire i criteri per il passaggio dei dipendenti Comunali trasferiti a seguito di esternalizzazione di alcuni servizi;
- a seguito dell'accordo di cui sopra, cui viene fatto espresso riferimento in tutti i suoi contenuti, in data 24 gennaio 2011 sono stati regolarmente assunti dalla soc. ENERGIE PER LA CITTA' SPA a seguito di trasferimento dal Comune di Cesena i lavoratori Battistini Giovanni, Mingozzi Evis e Pistocchi Leo;
- le parti hanno ravvisato la necessità di definire con il presente accordo, alcune condizioni di miglior favore provenienti dall'applicazione del CCNL degli Enti Locali applicato ai dipendenti prima del trasferimento, essendo le stesse non concordate in occasione dell'accordo di concertazione del 8/9/2010;

**si conviene e si sottoscrive il seguente accordo aziendale:**

#### **Art. 1 – Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo, come presupposto e manifestazione della volontà delle parti.

#### **Art. 2 – Campo di applicazione**

Le disposizioni contenute nel presente accordo trovano applicazione esclusivamente nei confronti del personale dipendente della società Energie per la Città spa, assunto a seguito del trasferimento dal Comune di Cesena per effetto dell'esternalizzazione dei servizi di cui all'accordo di Concertazione del 8/9/2010.

#### **Art. 3 – Buono pasto: indennità sostitutiva mensa**

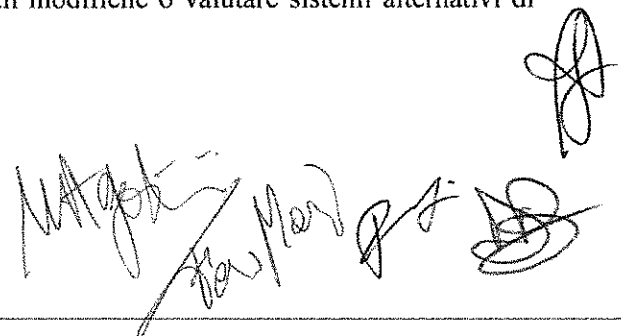
Nell'intento di mantenere condizioni già acquisite durante il servizio prestato per il Comune, le parti concordano di istituire il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del pasto pari ad € 5,16 giornalieri a favore di tutto il personale di cui all'art. 2 del presente accordo, secondo le disposizioni di seguito precisate.

L'erogazione del buono pasto decorrerà dalla data di assunzione e verrà riconosciuto convenzionalmente per n. 3 giornate settimanali a fronte di una media di almeno due rientri pomeridiani settimanali, su un orario concordato di 36 ore settimanali distribuito su 5 giorni. Verrà altresì riconosciuta una quota aggiuntiva di indennità sostitutiva mensa per ogni rientro aggiuntivo oltre i due, con un prestazione lavorativa giornaliera di almeno 8 ore, fino ad un massimo di 5 settimanali.

Semestralmente l'azienda provvederà a verificare il rispetto della media dei due rientri settimanali, al fine di effettuare eventuali conguagli della relativa indennità.

Le parti convengono nell'impegno di sottoporre a verifica a fine anno 2011 il sistema dell'indennità sostitutiva sopra concordata, al fine di valutare eventuali modifiche o valutare sistemi alternativi di riconoscimento del buono pasto.

#### **Art. 4 – Orario di lavoro, flessibilità e banca ore.**



In conformità di quanto sottoscritto al punto 4 dell'Accordo di concertazione del 8/9/2010, viene stabilito che l'orario di lavoro a tempo pieno del personale di cui all'art. 2 del presente accordo è pari a 36 ore lavorative settimanali.

Le parti convengono altresì di istituire la gestione della banca ore e dello strumento della flessibilità di orario in entrata ed uscita secondo le seguenti modalità:

- **flessibilità entrata:** il personale potrà entrare regolarmente in servizio dalle ore 7,30 alle ore 8,30;
- **flessibilità in uscita:** il personale potrà gestire l'uscita dal servizio nelle giornate:
  - senza rientro pomeridiano, dalle ore 13,30 alle ore 14,30, in funzione dell'orario di entrata, trascorse pertanto le 6 ore di lavoro giornaliero;
  - con rientro pomeridiano, quindi di norma il martedì e giovedì, dalle ore 17,00 alle ore 18,30, trascorse pertanto 9 ore di effettivo servizio;
- **flessibilità pausa:** la pausa non retribuita prevista per le giornate con rientro in servizio pomeridiano, potrà avere una durata non inferiore a 0,30 minuti e non superiore ad 1 ora, e sarà considerata utile alla consumazione del pasto meridiano ed al recupero delle energie psicofisiche.

Le ore di straordinario effettuate e preventivamente autorizzate, saranno accantonate nella banca ore individuale e potranno essere utilizzate dai lavoratori sotto forma di riposi compensativi entro il 30 aprile dell'anno successivo.

L'utilizzo delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà realizzarsi d'intesa con l'azienda, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nel prospetto paga.

#### **Art. 5 – Trasferta**

L'azienda in relazione alle esigenze di servizio, può inviare il lavoratore in trasferta fuori della sua abituale sede di lavoro.

Al lavoratore in trasferta l'azienda corrisponde:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute utilizzando i normali mezzi di trasporto (mezzi pubblici; in caso di utilizzo del mezzo proprio verrà corrisposto al lavoratore il rimborso ACI);

b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio debitamente e formalmente documentate nei limiti di € 25 per ogni pasto;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive, necessarie per l'espletamento della missione.

Il lavoratore è tenuto ad esibire formale ed idonea dettagliata documentazione relativa alle spese medesime specificatamente intestate all'azienda, con apposto anche il nominativo del lavoratore.

E' in facoltà del lavoratore chiedere, in sostituzione del rimborso delle spese di vitto ed alloggio, la corresponsione di massimali giornalieri previsti dalla normativa vigente per trasferta Italia ed Estero.

#### **Art. 6 – Ferie, permessi e ex festive**

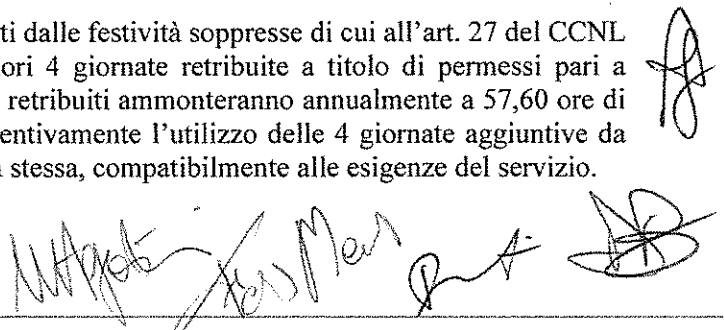
In deroga all'art 29 del CCNL Eletticità ed esclusivamente per i lavoratori subordinati di cui al presente accordo a cui viene applicato il CCNL citato, la cui distribuzione d'orario settimanale risulta articolata su 5 giorni, vengono riconosciute per ogni anno di servizio le seguenti ferie:

- 24 giorni lavorativi pari a 172,80 ore retribuite.

Tale valore deve essere inteso già comprensivo dell'incremento delle 4 giornate aggiuntive legato all'anzianità di servizio, che pertanto non potrà più essere presa in considerazione per la maturazione delle quote aggiuntive.

Restano confermate le ulteriori disposizioni previste dall'art. 29 del CCNL Eletticità, a cui viene fatto espresso riferimento.

Restano altresì confermate le 4 giornate di riposo derivanti dalle festività soppresse di cui all'art. 27 del CCNL pari a 28,80 ore, ed a queste vengono aggiunte ulteriori 4 giornate retribuite a titolo di permessi pari a ulteriori 28,80 ore. Complessivamente le ore di permessi retribuiti ammontano annualmente a 57,60 ore di cui l'azienda si riserva annualmente di comunicare preventivamente l'utilizzo delle 4 giornate aggiuntive da usufruire necessariamente su giornate fissate dall'azienda stessa, compatibilmente alle esigenze del servizio.



Al lavoratore potranno essere altresì concessi brevi permessi retribuiti aggiuntivi fino ad un massimo di 18 ore annue, in occasione di eventi di carattere familiare e personale di particolare importanza debitamente documentati, indicati a titolo indicativo ma non esaustivo al comma 4 dell'art. 28. (\*) Tali permessi se non utilizzati nell'anno solare dal lavoratore decadranno automaticamente al 31/12 di ogni anno.

*Dichiarazione a verbale.*

Si precisa che possono essere riconosciute nelle suddette 18 ore aggiuntive i permessi per le visite mediche fatte al di fuori di quanto precisato al comma 4 dell'art 28.

**Art. 7 – Premio di risultato**

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro fine 2011 al fine di definire i criteri per la determinazione del premio di risultato, nonché le modalità ed i tempi d'erogazione dello stesso.

**Art. 8 – Detassazione premi di produttività**

Le parti convengono che, per l'anno 2011, le disposizioni previste dalla Circ. dell'Agenzia delle Entrate n. 3/E del 14/02/2011 e s.m.i. si ritengono recepite nel presente accordo per i seguenti istituti, che danno luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario
- lavoro supplementare
- compensi per clausole elastiche flessibili
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro
- lavoro notturno
- premi variabili di risultato
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Di conseguenza, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1 comma 47, della Legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

**Art. 9 – Reperibilità e disponibilità**

In considerazione dell'eccezionalità di tale eventualità, le parti si riservano di rinviare a fine 2011 al fine di valutare l'opportunità di regolamentare l'eventuale indennità e modalità.

**Art. 10- Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorrerà dalla data di sottoscrizione e avrà durata fino al 31-12-2013.

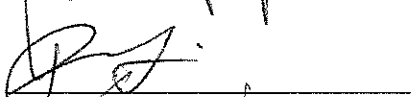
Per ENERGIE PER LA CITTA' SPA  
il Presidente Ing. Davide Broccoli



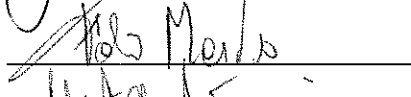
in qualità di consulente del lavoro  
Rag. Gasperini Annarita



le OO.SS.:  
Filctem-Cgil, Palareti Dino



Flaei-Cisl, Fabiani Massimo



Uilcem-Uil, Manuela Agostini



(\*) comma 4 art 28 : ... (omissis) ... (esempio: nascita, visite selettive e attitudinali di leva, visite mediche di controllo da parte dei competenti Organismi del Servizio sanitario nazionale, dell'INPS o dell'INAIL; testimonianze in processi civili o penali per cause di servizio conguagliandosi, in quest'ultimo caso, la retribuzione con l'importo delle indennità eventualmente percepite dal lavoratore).