

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 15 febbraio 2005

tra

Il GRTN, anche per conto delle società
controllate GME e AU,
rappresentato da:

Rossi, Vigilante

e

le Segreterie nazionali delle
Organizzazioni sindacali

FILCEM-CGIL, rappresentata da:

Berni, Fontanelli, Nardone, Seren Rosso

FLAEI-CISL, rappresentata da:

Carosi, De Masi, Arca, Meazzi, Solari

UILCEM-UIL, rappresentata da:

Bellissima, Musella, Polizzi, Zaza

Premesso che

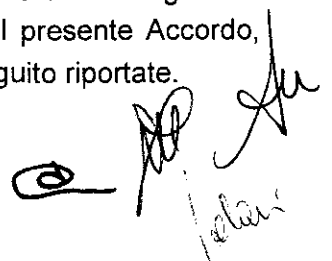
- > gli artt. 3 "assetto contrattuale" e 46 "premio di risultato" del CCNL 24 luglio 2001 prevedono l'istituzione a livello aziendale, con accordo delle Parti, di un premio di risultato finalizzato ad incentivare la produttività del lavoro;
- > secondo quanto espressamente richiamato dall'art. 46, comma 2, del CCNL 24 luglio 2001, l'istituto è finalizzato a favorire incrementi quantitativi e qualitativi del servizio nonché dell'andamento generale dell'Azienda;
- > il premio dovrà pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione.

Considerato che

- > Il GRTN e le Società collegate AU e GME sono operatori, con attività peculiari e uniche nell'ambito del settore elettrico, per i quali non è possibile, ai fini della definizione di un premio di risultato, adottare gli obiettivi di risultato comunemente utilizzati da altre aziende del settore, ma occorre individuare obiettivi specifici che, tuttavia, allo stato attuale sono di complessa definizione;
- > nel 2005 la Società GRTN sarà interessata da un significativo cambiamento strutturale in relazione a quanto previsto dal DPCM 11 maggio 2004.

Tutto ciò premesso e considerato

nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 46 del CCNL, le Parti convengono di introdurre un sistema di incentivazione collettiva con l'impianto specificato nel presente Accordo, avente natura sperimentale per il biennio 2004-2005, con le caratteristiche di seguito riportate.



Validità dell'Accordo

1. La durata del presente Accordo è quadriennale (2004-2007);
2. In relazione ai contenuti innovativi della struttura del premio prevista al punto 1 del successivo paragrafo "Struttura del premio di risultato" del presente Accordo rispetto alla precedente regolamentazione, nonché ai cambiamenti che interesseranno la Società GRTN nel corso del 2005, le Parti convengono sulla opportunità di procedere alla definizione del premio per un primo biennio sperimentale (2004-2005) e di rivederne successivamente le caratteristiche sulla base di quanto realizzato nel primo biennio, delle modifiche della struttura della società nel contempo intervenute nonché della specifica esperienza sul tema maturata nel settore elettrico.

Struttura del Premio di risultato

1. Viene istituito un premio di risultato composto da una parte correlata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di andamento generale delle Società e da una parte correlata al raggiungimento di obiettivi di produttività e qualità.

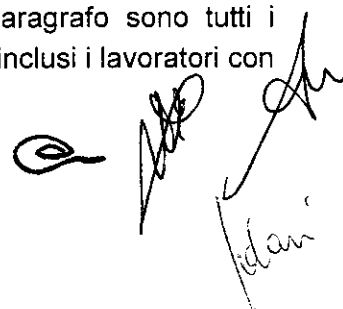
A) Parte legata all'andamento generale dell'Azienda:

Meccanismo di funzionamento ed indicatori

- E' una componente del premio - correlata all'andamento generale dell'Azienda – riconosciuta in base al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Per il biennio 2004 – 2005 viene stabilita una sola misura dell'andamento generale dell'Azienda, identificata nel valore atteso dell'EBITDA (margine operativo lordo) definito nel budget aziendale.
- Il valore del premio da erogare sarà determinato secondo i seguenti criteri:
 - Il raggiungimento di un risultato compreso nella fascia "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio.
 - Qualora il risultato sia superiore rispetto al valore "target", si farà luogo ad erogazioni del premio proporzionalmente maggiorate, fino ad un massimo prestabilito.
 - Qualora il risultato sia inferiore rispetto al valore "target", si farà luogo ad erogazioni del premio proporzionalmente ridotte, fatta salva l'erogazione di un importo minimo, pari alla metà dell'importo target, qualora l'utile netto di bilancio della Società risulti comunque positivo.

Destinatari

I destinatari della parte del premio di cui al punto a) del presente paragrafo sono tutti i dipendenti delle Società con la qualifica di quadro, impiegato, operaio - ivi inclusi i lavoratori con



contratto a tempo determinato, contratto di formazione e lavoro e contratto di inserimento - esclusi i lavoratori con qualifica di quadro destinatari del sistema di incentivazione MBO.

L'erogazione della stessa è erogata in misura parametrata all'inquadramento in base alla scala di cui all'art. 35 CCNL.

Ai fini dell'erogazione di questa parte di premio, i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o di contrattazione collettiva, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio.

B) Parte legata ad obiettivi di produttività e qualità:

Meccanismo di funzionamento ed indicatori

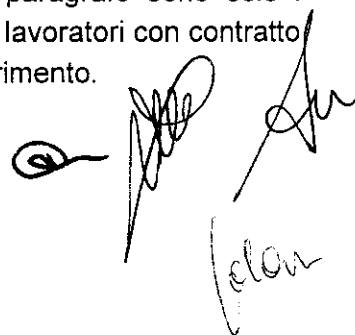
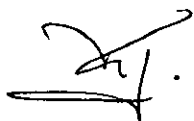
- E' una componente del premio - correlata al raggiungimento di specifici obiettivi - riconosciuta in base al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Per il biennio 2004 – 2005, in temporanea deroga rispetto all'identificazione di più obiettivi di produttività e qualità specifici per le diverse funzioni aziendali, viene stabilito un solo obiettivo di produttività, identificato nella c.d. *Energia Non Fornita* (ad esclusione delle interruzioni programmate - PESSE) per l'anno di riferimento.

Nelle more della definizione di una misura condivisa dell'*Energia Non Fornita al netto di eventi straordinari*, che consenta di circoscrivere al meglio le disalimentazioni riconducibili alla responsabilità operativa dell'Azienda, per il biennio 2004 – 2005 l'obiettivo e le fasce di risultato sono determinati con riferimento al dato complessivo dell'*Energia Non Fornita*, inclusivo di qualsiasi interruzione (salvo quelle programmate - PESSE).

- Il valore del premio da erogare sarà determinato secondo i seguenti criteri:
 - Il raggiungimento di un risultato compreso nella fascia "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio.
 - Qualora il risultato sia superiore rispetto al valore "target", si farà luogo ad erogazioni del premio proporzionalmente maggiorate, fino ad un massimo prestabilito.
 - Qualora il risultato sia inferiore rispetto al valore "target", ma comunque superiore ad una soglia minima prefissata, si farà luogo ad erogazioni del premio proporzionalmente ridotte.
 - In caso di risultato inferiore alla soglia minima, non si farà luogo ad alcuna erogazione del premio.

Destinatari

I destinatari della parte del premio di cui al punto b) del presente paragrafo sono solo i dipendenti delle Società con qualifica di impiegato e operaio - ivi inclusi i lavoratori con contratto a tempo determinato, contratto di formazione e lavoro e contratto di inserimento.



L'erogazione della stessa è erogata in misura parametrata all'inquadramento in base alla scala di cui all'art. 35 CCNL.

Al fine di tenere conto del diverso contributo apportato dai singoli lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali, agli importi individuali spettanti a tale titolo sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative dello stesso anno.

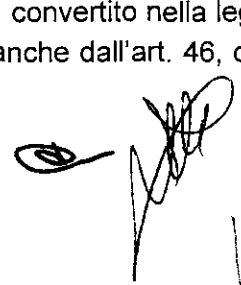
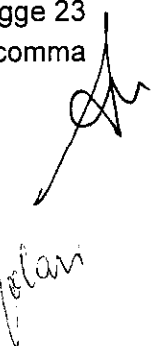
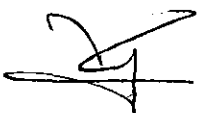
Fasce di risultato e importi del premio

Per il biennio 2004 – 2005, l'indicazione dei valori target degli obiettivi specificati, nonché delle fasce di risultato connesse alla percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo e dei relativi importi del premio di risultato, sono riportati nella tabella allegata (Allegato 1) che costituisce parte integrante del presente Accordo.

- Al riguardo, le Parti convengono che il valore target dell'obiettivo di redditività sarà soggetto a revisioni in caso di eventi straordinari e non ricorrenti (ad esempio modifiche normative che alterino significativamente i ricavi e i costi delle Società rispetto al quadro normativo in vigore al momento della previsione di budget), dei quali verrà data informativa alle OO.SS..
- Pertanto, in corso d'anno potranno essere effettuati appositi incontri di verifica con le OO.SS. a fronte dei suddetti eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

Erogazione del premio

1. Il premio di risultato, calcolato con le suddette modalità, ai sensi dell'art. 46, comma 15 CCNL 24 luglio 2001, sarà erogato in un'unica soluzione unitamente alla retribuzione del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto e che hanno prestato almeno 6 mesi di servizio nel corso dell'anno di riferimento e che siano in forza alla data del 31 dicembre dello stesso anno. Il suddetto premio non avrà alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto legale o contrattuale.
2. Sono esclusi da tale erogazione i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia cessato per licenziamento o dimissioni nell'arco temporale intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento e la data di erogazione del premio.
3. Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della Legge 197/1982 e dell'art. 48 del CCNL di settore, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.
4. A tale premio di risultato, in considerazione delle sue caratteristiche di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare, si applica il regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello di cui al decreto legge 25 marzo 1997 n. 67, convertito nella legge 23 maggio 1997, n. 135 e successive modificazioni, così come previsto anche dall'art. 46, comma 16, del CCNL.



folian

5. 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 gg. vengono computate come mese intero.
6. 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 di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è superiore a 15 giorni.
7. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione si applicano, oltre alle norme espressamente previste nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 46 del vigente CCNL, in quanto applicabili.

Interlocuzione sindacale

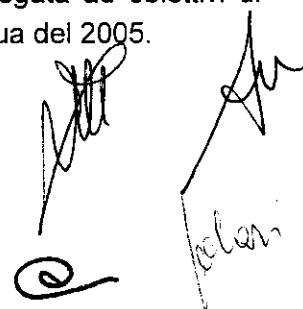
Con riferimento ai livelli di interlocuzione sindacale, le Parti pattuiscono quanto segue:

- a) per l'anno 2005 l'Azienda provvederà a illustrare agli Organismi sindacali competenti (nazionale, territoriale, RSU) gli obiettivi correlati al premio di risultato individuati per i mesi antecedenti al trasferimento di ramo di azienda;
- b) successivamente, nella fase della più generale revisione dell'istituto, verrà concordata con le Organizzazioni sindacali competenti (nazionale, territoriale, RSU) la nuova metodologia applicativa del premio di risultato e saranno oggetto di accordo, ai rispettivi livelli di interlocuzione, gli obiettivi specifici di andamento generale e di produttività/qualità anche per le società GME e AU, in coerenza con la natura delle rispettive attività;
- c) la realizzazione di incontri di verifica periodica, ai rispettivi livelli di interlocuzione, sull'andamento degli indicatori e dei risultati conseguiti.

DICHIARAZIONI A VERBALE

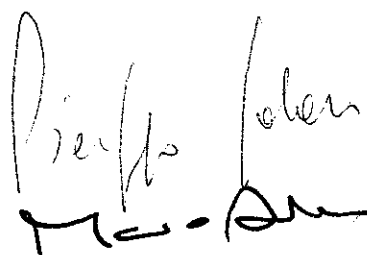
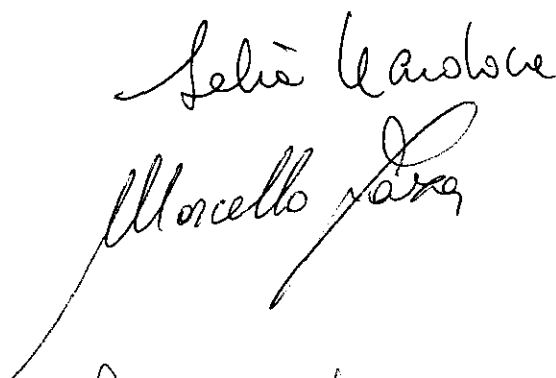
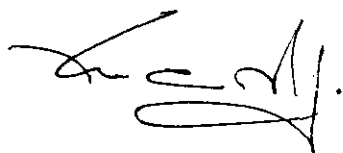
1. In considerazione del fatto che il GRTN sarà interessato dalla cessione di ramo d'azienda di cui al DPCM 11 maggio 2004, per l'anno 2005 le Parti convengono quanto segue:
 - a) Per il ramo di azienda ceduto si riterrà convenzionalmente raggiunto l'obiettivo target di redditività e il relativo premio sarà corrisposto pro quota per i mesi antecedenti la cessione; per il GRTN non ceduto resta valido l'obiettivo di redditività aziendale indicato in allegato (Allegato 1) per l'anno 2005.
 - b) Con riferimento all'obiettivo di produttività, al momento della cessione del ramo di azienda, si procederà a consuntivare il valore dell'*Energia Non Fornita* nei mesi antecedenti la cessione e ad erogare il relativo premio pro quota ai dipendenti del ramo di azienda ceduto.

Rispetto al GRTN non ceduto, le Parti convengono che, fermo restando l'importo di premio consuntivato per i mesi antecedenti la cessione, la parte del premio legata ad obiettivi di produttività e qualità sarà oggetto di nuova definizione, per la parte residua del 2005.



- c) Di verificare la coerenza complessiva dell'istituto in occasione della consuntivazione dei risultati dell'anno 2004, anche ai fini della definizione degli obiettivi di produttività per l'anno 2005 e di una più generale revisione degli obiettivi per il biennio 2006 - 2007.
- d) In deroga a quanto previsto al punto 1 del paragrafo "Erogazione del premio", il premio di risultato per l'anno 2004 sarà consuntivato nel mese di febbraio 2005 ed erogato unitamente alla retribuzione di marzo 2005.
- e) Con riferimento all'anno 2004, per i dipendenti di GME e AU si provvederà a riconoscere i medesimi importi riconosciuti, a consuntivo, al personale del GRTN.

Letto, confermato e sottoscritto.



PREMIO DI RISULTATO 2004 - 2005

redditività	EBITDA		fasce di risultato		
	target 2004 (milioni di euro)	75,9		da 0 a 72	da 72,1 a 79,7
	target 2005 (milioni di euro)	6,3		da 0 a 3,1	da 3,2 a 9,5
			calcolo importo	importo target x (EBITDA effettivo / limite inferiore della fascia target)	importo target
					importo target x (EBITDA effettivo / limite superiore della fascia target) fino a un massimo del 50% di maggiorazione di i.t.
			importo pro capite effettivo (euro) ANNO 2004	da 0 a 623	624
			importo pro capite effettivo (euro) ANNO 2005	da 0 a 694	695
					da 625 a 936
					da 696 a 1042

produttività	ENERGIA NON FORNITA AL NETTO DEL PESSE	fasce di risultato	oltre 3870	da 3547 a 3870	da 3548 a 3260	meno di 3260
	target 2004 e 2005	3260				
		calcolo importo	0	importo target - 30%	importo target	importo target + 30%
		importo pro capite effettivo (euro) ANNO 2004	0	380	542	705
		importo pro capite effettivo (euro) ANNO 2005	0	445	635	825

NB: importi pro capite effettivi riferiti al livello di inquadramento BSS

importo BSS (somma 2 gambe a target)
2004 cassa 2005 1166
2005 cassa 2006 1330

plan
a