

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 27 luglio 2017

tra

il Gestore dei Servizi Energetici – GSE S.p.A. (d'ora innanzi GSE)
anche in rappresentanza delle società controllate
Acquirente Unico – S.p.A.
Gestore dei Mercati Energetici – S.p.A.

rappresentato da: Vigilante, Scanzani, Raimondi, Incurvati,
Buttà

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM, rappresentata da: Barbetti, Borioni, Biondi, Di Curzio, Zolli,
Tiberi, Pelli, Curiale

FLAEI, rappresentata da: Mancuso, Ronci, Meddi, D'Alterio, Maura,
Bono, Caforio, Zaccagnini

UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, Bellissima, Pantò, Maggio

Premesso che

- gli artt. 3 “assetti contrattuali” 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 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;
- con il verbale di accordo sull'incremento retributivo, allegato al rinnovo contrattuale firmato in data 25 gennaio 2017, è stata destinata un quota all'incremento dei premi di risultato a livello aziendale;
- il premio deve pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione;

Considerato che



1



- con verbale di accordo del 16 dicembre 2014, le Parti hanno definito, per il triennio 2014 – 2016, una regolamentazione del premio di risultato aziendale finalizzato al raggiungimento di obiettivi di redditività/produttività e qualità;
- il sopra menzionato accordo, adottato tenendo conto dell'assetto istituzionale e delle specifiche peculiarità tecnico – organizzative della società, ha consentito alle parti di conseguire importanti risultati in termini di produttività.
- in relazione al ruolo istituzionale del Gruppo GSE e alle attività di natura pubblicistica allo stesso assegnate non risulta possibile individuare un obiettivo economico correlato al raggiungimento di parametri connessi alla redditività aziendale;

Tutto ciò premesso e considerato

nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 46 del CCNL e del "Verbale di accordo sull'incremento retributivo del 25 gennaio 2017", le Parti convengono di prevedere il sistema di incentivazione collettiva con l'impianto specificato nel presente Accordo, con le caratteristiche di seguito riportate.

Struttura del Premio di Risultato

1. Le Parti convengono, anche in considerazione del ruolo istituzionale del GSE e delle particolari attività allo stesso assegnate, di istituire un premio di risultato composto da due fattori, uno correlato al raggiungimento di un obiettivo di redditività/produttività riferito alla società nel suo complesso, l'altro al raggiungimento di obiettivi di produttività/qualità, qualora individuabili, assegnati alle singole strutture organizzative 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 l'Azienda 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 quadrimestre dell'anno di competenza - e comunque a valle dell'approvazione del Budget annuale da parte del CDA - verranno illustrati alle Rappresentanze Sindacali Unitarie gli obiettivi specifici prescelti dalla Società, nonché i relativi pesi.
2. La Società provvederà altresì a dare adeguata informativa a tutto il personale interessato in ordine agli obiettivi specifici prescelti dalla Società, nonché ai relativi pesi.
3. Normalmente entro il mese di settembre dell'anno di competenza, saranno fornite alle Rappresentanze Sindacali Unitarie/OO.SS. territoriali indicazioni sulla situazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi.

2

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 |

Per ogni obiettivo sarà quindi calcolato un indicatore di performance rapportando il livello ottenuto al peso attribuito all'obiettivo stesso.

2. Dalla somma dei singoli indicatori di performance, correlati agli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa, sarà determinato l'"indicatore globale di performance".

3. 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 3, la relativa percentuale sarà determinata secondo i criteri di interpolazione lineare.

Destinatari

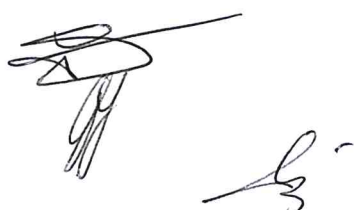
1. I destinatari del premio sono tutti i dipendenti, impiegati e quadri - ad esclusione dei quadri per i quali è riconosciuta l'incentivazione MBO -, che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento e in forza al mese precedente l'erogazione del premio. Il premio di 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 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.

3. Al premio di risultato si applica la normativa di legge in tema di detassazione e di decontribuzione.



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 di categoria 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 tenere 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 per maternità, permessi sindacali, permessi legge 104, donazione sangue e midollo.
7. 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 sarà pari agli importi di seguito indicati:
 - anno 2017: € 2085,00
 - anno 2018: € 2115,00
 - anno 2019: € 2180,00
2. ai suddetti importi saranno sommate le quote previste dal verbale di accordo sull'incremento retributivo, allegato al rinnovo contrattuale firmato in data 25 gennaio 2017.

Welfare

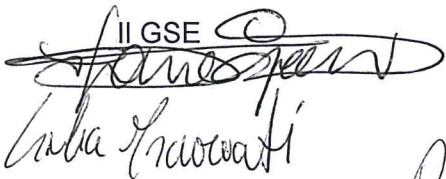
in considerazione dei benefici fiscali introdotti dalle leggi di stabilità 2016 e 2017, Il dipendente potrà scegliere di destinare tutto o parte del Premio di Produttività al Fondo di Previdenza complementare FOPEN.

L'Azienda, a fronte della suddetta scelta, contribuirà con un importo aggiuntivo pari al 12% per il premio di competenza del 2016, cassa 2017, e del 14% del valore versato al Fondo per il triennio 2017 - 2019.

Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

Il presente accordo è valido per il triennio 2017-2019

Letto, confermato e sottoscritto.

II GSE 

 Anna Trovati

Le OO.SS 