

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 21 aprile 2011

tra

il Gestore dei Servizi Energetici – GSE S.p.A. (d'ora innanzi GSE)

rappresentato da: Vigilante, Scanzani, Picistrelli, Nardi, Raimondi

e

le Segreterie nazionali delle
Organizzazioni sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Morselli, Berni, Borioni, Zinanni

FLAEI-CISL, rappresentata da: De Masi, Arca, Losetti, Mancuso, Meazzi,
Testa, Maura

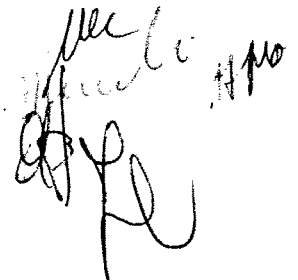
UILCEM-UIL, rappresentata da: Pascucci, Marcelli, Biondi, Curiale

Premesso che

- gli artt. 3 “assetto 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;
- il premio deve pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione;

tenuto altresì conto che

- con verbale di accordo del 15 febbraio 2005, le Parti hanno definito, per il quadriennio 2004 - 2007 un sistema di regolamentazione del premio di risultato aziendale finalizzato a valorizzare la produttività del lavoro nonché la redditività e la competitività dell’azienda;
- detto accordo è scaduto il 31 dicembre 2008;



- le Parti, per gli anni successivi, hanno convenuto sull'opportunità di mantenere transitoriamente la struttura del premio di risultato definita nel suddetto accordo e, al contempo, sulla necessità di procedere ad un'attenta verifica ed analisi dell'esperienza maturata nei precedenti anni di vigenza dell'accordo anche al fine di poter sviluppare ulteriori soluzioni in grado di poter meglio rappresentare la peculiarità delle attività svolte dal GSE.

Considerato che

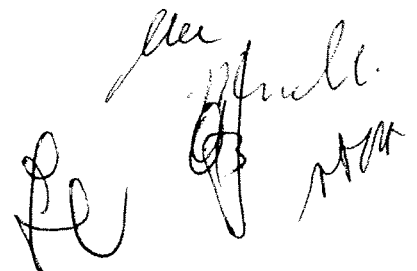
- sono intervenute importanti modifiche normative che hanno modificato la disciplina dell'istituto del premio di risultato;
- il particolare assetto istituzionale, le specifiche peculiarità tecnico – organizzative e le recenti modifiche introdotte a livello organizzativo e funzionale del GSE rendono opportuno articolare in modo innovativo l'istituto in esame;
- in considerazione del ruolo istituzionale del GSE e delle attività allo stesso assegnate non risulta possibile allo stato 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, le Parti convengono di introdurre un nuovo 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 correlati rispettivamente al raggiungimento di obiettivi di redditività/produktività e qualità riferiti alla società nel suo complesso, nonché al raggiungimento di obiettivi di produttività e qualità riferiti alle specifiche unità organizzative (Unità, Direzioni e Divisioni);
2. La produttività è quindi misurata 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%. Agli obiettivi, nello specifico, saranno attribuiti i seguenti pesi:

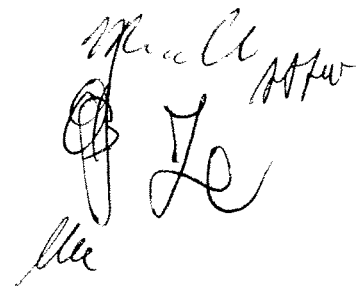
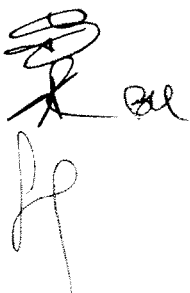


Destinatari

1. I destinatari del premio sono tutti i dipendenti, impiegati e quadri - ad esclusione dei quadri per i quali è riconosciuta l'incentivazione MBO - in forza al momento dell'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 - ai lavoratori aventi diritto che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, 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. In caso di assegnazione ad Unità/Direzione/Divisione nel corso dell'anno di riferimento, l'erogazione del premio di risultato sarà riferita all'unità organizzativa nella quale è stata prestata prevalentemente l'attività lavorativa.
7. 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.
8. 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 ad una percentuale della retribuzione mensile (minimo e contingenza) in vigore al 31 dicembre dell'anno di competenza. Per quanto riguarda il triennio di validità del presente accordo le Parti convengono le seguenti percentuali:
 - anno 2011: 87%
 - anno 2012: 89%
 - anno 2013: 89%
2. Qualora, all'atto della consuntivazione dell'anno di riferimento, sia scaduto il CCNL e non sia ancora intervenuto il rinnovo, ai fini dell'individuazione dell'importo target, verrà preso in considerazione l'importo relativo all'anno precedente, rivalutato secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo (FOI).

Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

Il presente accordo ha natura sperimentale ed è valido per il triennio 2011-2013.

Dichiarazioni a verbale

Premio di risultato per l'anno 2010

1. Le Parti convengono sull'opportunità di estendere il presente accordo – per quanto applicabile - alla consuntivazione del premio di risultato di competenza dell'anno 2010.
2. In deroga a quanto previsto dal paragrafo "Struttura del premio di risultato", per l'anno 2010, sono stati individuati esclusivamente obiettivi a livello aziendale.
3. Per l'anno 2010, a valle della consuntivazione effettuata relativamente agli obiettivi assegnati, saranno pertanto erogati i seguenti premi:

QSL	€ 3.640,88
QS	€ 3.640,88
Q	€ 3.191,82
Ass	€ 2.729,56
As	€ 2.509,43
A1s	€ 2.377,36
A1	€ 2.236,48
Bss	€ 2.100,00
Bs	€ 1.981,13
B1s	€ 1.857,86
B1	€ 1.743,40
B2s	€ 1.584,91
B2	€ 1.426,42


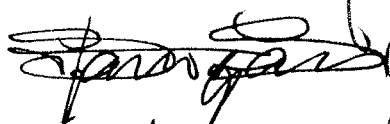

M. P. ...
[Handwritten signatures]


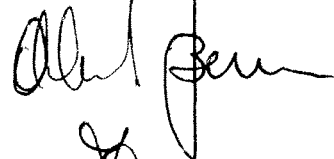



[Handwritten signature]

Premio di risultato per le Società controllate

1. La struttura del sistema di incentivazione sopra descritto, per quanto attuabile, trova applicazione anche per le Società controllate Acquirente Unico e Gestore dei Mercati Energetici, già a partire dalla consuntivazione del premio risultato 2010 (cassa 2011).
2. Le parti, inoltre, si impegnano a valutare la possibilità di applicare in futuro la metodologia di erogazione del premio di risultato descritta nel presente accordo anche alla Società controllata RSE, fermo restando le peculiarità della citata società.

Letto, confermato e sottoscritto.




Barbara Iferri
Renzo Pirelli

Calcolo dell'Indicatore Globale di Performance (IGP)

La Società individua gli obiettivi, assegna un "peso" e stabilisce i range per i livelli dei valori target, minimo e massimo per l'assegnazione del punteggio relativamente al risultato raggiunto.

Obiettivo di redditività/produktività e qualità Aziendale

Obiettivo	Peso(*) (K)	Punteggio (P)			
		Livello < minimo	Livello minimo	Livello target	Livello massimo
Obiettivo A	40%	0	1	2	3

Obiettivo di redditività/produktività e qualità di Unità/Direzione/Divisione

Obiettivo(o)	Peso(*) (K)	Punteggio (P)			
		Livello < minimo	Livello minimo	Livello target	Livello massimo
Obiettivo A di Unità	30%	0	1	2	3
Obiettivo B di Direzione	20%	0	1	2	3
Obiettivo C di Divisione	10%	0	1	2	3

(*) Le percentuali dei Pesi sono indicate a mero titolo esemplificativo

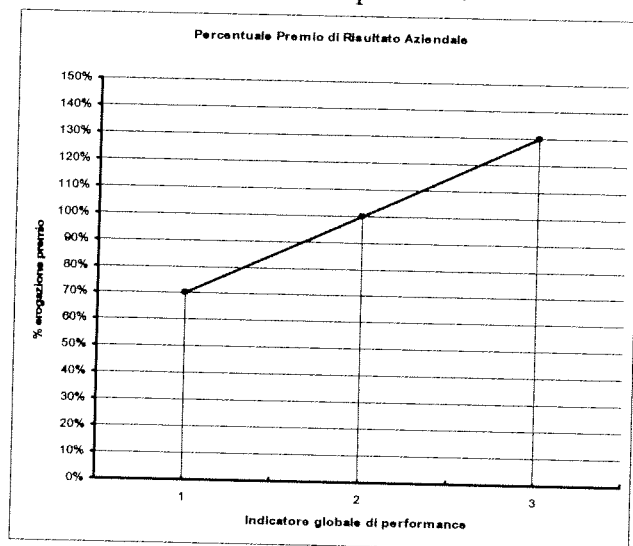
Dalla consuntivazione di ogni singolo obiettivo, moltiplicando il punteggio ottenuto con il peso assegnato si otterrà un indicatore di performance dell'obiettivo.

La somma dei singoli indicatori di performance degli obiettivi determinerà l'Indicatore Globale di Performance.

$$IGP = \sum_o K_o * P_o$$

All'Indicatore Globale di Performance corrisponde una percentuale, che applicata all'importo target del Premio di Risultato determina l'importo del Premio da corrispondere.

IGP	Percentuale
inferiore a 1	0%
pari a 1	70%
pari a 2	100%
pari a 3	130%



Per i valori dell'Indicatore Globale di Performance che si collocano nelle fasce intermedie tra 1, 2 e 3 per la determinazione della percentuale si procederà secondo i criteri di interpolazione lineare:

$$\text{Percentuale Premio} = 70\% + 30\% * (IGP - 1)$$

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]