

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 23 luglio 2020

tra

il Gestore dei Servizi Energetici – GSE S.p.A.
anche in rappresentanza delle società controllate

Acquirente Unico – S.p.A.
Gestore dei Mercati Energetici – S.p.A.

(d'ora innanzi Società)

rappresentato da:

Colacicchi, Scanzani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da:

Sorrentino, Borioni, Biondi, Di Curzio, Tiberi

FLAEI-CISL, rappresentata da:

Mancuso, Froli, Ronci, D'Alterio

UILTEC-UIL, rappresentata da:

Pirani, Bottaro, Cozzolino, Maggio

(d'ora innanzi OO.SS.)

Congiuntamente Le Parti

Premesso che

- gli artt. 7 “assetto contrattuale” e 44 “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. 44 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 9 ottobre 2019, è stata destinata una 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 27 luglio 2017 le Parti hanno definito, per il triennio 2017 – 2019, 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. 44 del CCNL e del "Protocollo sul trattamento economico" allegato all'art. 38 del vigente CCNL, 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 correlato al raggiungimento di un obiettivo di produttività/qualità riferito alla società nel suo complesso e, qualora individuabili, obiettivi di produttività/qualità 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 semestre dell'anno di competenza - e comunque a valle dell'approvazione del Budget annuale da parte del CDA - verranno illustrati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria 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 ottobre dell'anno di competenza, saranno fornite alla Rappresentanza Sindacale Unitaria indicazioni sulla situazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi.

2. Il premio di risultato sarà assoggettato alla normativa di legge in tema di detassazione e di decontribuzione, qualora applicabile.
3. 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.
4. 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.
5. 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, il 50% dei giorni di congedo parentale retribuito, permessi sindacali, permessi legge 104, donazione sangue e midollo.
6. Ai fini della quantificazione del premio e della sua erogazione si applicano, oltre alle norme espressamente previste nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 44 del vigente CCNL, in quanto applicabili.

Entità del premio

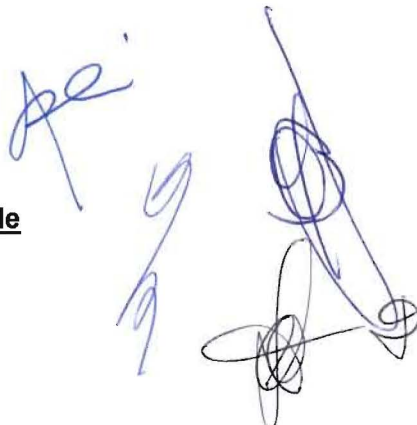
1. L'importo target del premio di risultato aziendale riferito all'inquadramento A1 sarà pari agli importi di seguito indicati:
 - anno 2020: € 2.200,00
 - anno 2021: € 2.220,00
 - anno 2022: € 2.300,00
2. gli importi saranno riparametrati per ogni inquadramento in base alla scala parametrica riportata nella tabella dei "Minimi contrattuali integrati" di cui all'art. 38 del vigente CCNL
3. gli importi relativi agli anni 2020 e 2021 saranno aumentati con l'incremento da destinare a produttività a livello aziendale stabilito dal Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 del vigente CCNL

Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

Il presente accordo è valido per il triennio 2020-2022



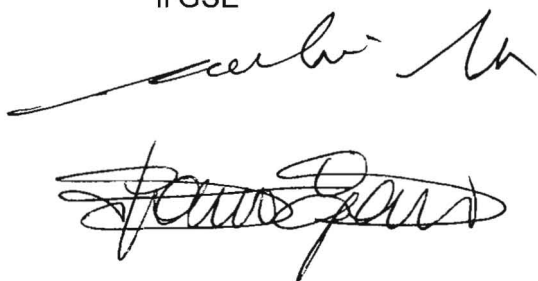
Dichiarazione a verbale



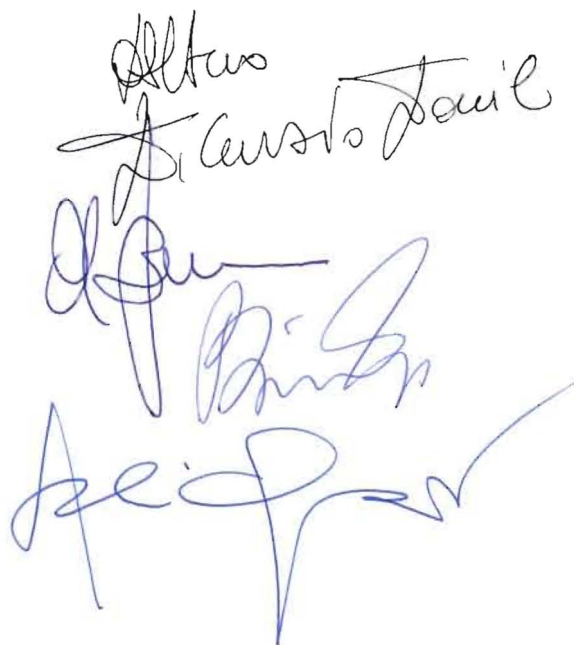
Il presente accordo viene discusso e concordato tramite riunione tenuta in modalità mista, FILCTEM e FLAEI in presenza, UILTEC in videoconferenza, Le Parti condividono il contenuto di quanto soprariportato e stabiliscono che la UILTEC confermerà tramite mail, l'accettazione del presente accordo con l'impegno di apporre la firma autografa appena possibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il GSE

Two handwritten signatures in black ink. The top signature is a long, sweeping stroke. The bottom signature is more complex, with multiple loops and a long tail.

Le OO.SS

Four handwritten signatures in blue ink. The top signature is 'Altus'. The second signature is 'Giuseppe Jovine'. The third signature is 'Alfonso'. The fourth signature is 'Antonio'. The bottom signature is 'Antonio' with a checkmark at the end.