

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 20 gennaio 2023

tra

il Gestore dei Mercati Energetici

rappresentato da:

Picchi

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da:

Falcinelli, Sorrentino, Borioni, Zinanni

FLAEI-CISL, rappresentata da:

Testa, Ronci, D'Alterio

UILTEC-UIL, rappresentata da:

Piras, Pantò, Cozzolino, Telecki

(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 18 luglio 2022, 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

- con verbale di accordo del 23 luglio 2020 le Parti hanno definito, per il triennio 2020 - 2022, una regolamentazione del premio di risultato aziendale finalizzato al raggiungimento di obiettivi di

redditività/produktività 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 GME e alle attività 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 GME 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 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.

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 Direzione 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.

4. Per il personale al quale non è possibile l'individuazione di specifici obiettivi (es. distaccati) l'indice di performance sarà determinato come media della Società.

Destinatari

1. I destinatari del premio sono tutti i dipendenti, impiegati e quadri - ad esclusione dei quadri per i quali è riconosciuto l'inserimento nel meccanismo di incentivazione MBO - in forza al mese precedente l'erogazione del premio, che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di competenza del premio. Il premio di risultato si applicherà, inoltre, anche in favore degli eventuali lavoratori somministrati con gli stessi criteri del personale dipendente.

Modalità di erogazione del premio

1. Il premio di risultato, calcolato con le suddette modalità, ai sensi dell'art. 44, 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 e non sarà utilmente computato ai fini del Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

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:

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 2023 e 2024 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 de/l'Accordo

Il presente accordo è valido per il triennio 2023-2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Il GME

Le OO.SS