

VERBALE DI ACCORDO

Il 17 ottobre 2024, a seguito degli incontri intercorsi nei mesi precedenti in presenza o a distanza tramite piattaforma Teams

tra

Ricerca sul Sistema Energetico – RSE S.p.A. (d'ora innanzi RSE)

rappresentata da:

A. Di Filippo – F. Cernuschi

e

le Segreterie territoriali e le RSU delle
Organizzazioni sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da:

MARCO EFORU
Mauro Bellucci, ~~Stefano Rossi~~, Davide
Bombelli, Giulio Mela, Benedetta Marmioli,
Edoardo Corsetti, Paolo Fedeli.

FLAEI-CISL, rappresentata da:

Carlo Meazzi, Fabrizio Preti e Gian
Carlo Barbieri, Fiorenzo Zanon, Marco
Calicchio.

UILTEC-UIL, rappresentata da:

Alessandro Gellera, Fabrizio Pelosi,
Gian Paolo Carbi, Paolo Serragli.

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

- dalla costituzione della Società nell'anno 2006, pur con i cambiamenti di denominazione e di proprietà succedutisi, RSE ha concordato ogni anno una regolamentazione del premio di risultato finalizzata a valorizzare il raggiungimento dei risultati delle ricerche, perseguendo obiettivi economici di efficienza e di sicurezza;
- nell'anno 2010 RSE è entrata a far parte del gruppo GSE (Gestore dei Servizi Energetici);
- nel verbale di accordo del GSE del 21 aprile 2011 ci si impegna a valutare l'applicabilità della metodologia di applicazione del premio di risultato adottata in GSE anche in RSE, pur tenendo in considerazione la particolarità della struttura RSE stessa e le sue specificità economico – finanziarie, secondo una logica di integrazione di gruppo;

considerato che

- per la missione e il ruolo istituzionale di RSE non risulta possibile individuare un obiettivo economico correlato al raggiungimento di parametri connessi alla redditività aziendale, ma solo al conseguimento dei suoi obiettivi e all'efficientamento generale della struttura.
- in coerenza con il verbale di accordo datato 20 dicembre 2018, l'Azienda conferma la quota di 280 euro destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale. A tale proposito si concorda con le OO.SS che tale quota verrà riconosciuta a tutti i lavoratori, operai impiegati e quadri in misura proporzionale al coefficiente di part time e al raggiungimento degli obiettivi.

Nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 46 del CCNL, le Parti convengono di aggiungere un parametro di verifica sull'efficientamento generale della struttura e per il resto di mantenere anche per l'anno 2024 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 di RSE e delle particolari attività allo stesso assegnate, di istituire un premio di risultato composto da due fattori correlati al raggiungimento di obiettivi di produttività riferiti sia alla società nel suo complesso che alle specifiche unità organizzative (Funzioni, Dipartimenti);
2. La produttività è 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%.

Obiettivo aziendale: peso del 40%

Obiettivi di Funzione o Dipartimento: peso del 60%

4. Per il personale di Funzione, verrà presa in considerazione la media aziendale degli indici globali di performance dei singoli Dipartimenti

5. **Programmazione attività per il nuovo triennio – percentuale ammessa:** nel 2024 la programmazione dei progetti della Ricerca di Sistema del prossimo triennio 2025-2027 assume carattere fondamentale. Si tratta, infatti, del necessario prodromo per consentire un corretto inizio delle attività, anticipando nell'immediato le eventuali difficoltà di programmazione e in prospettiva l'avvio dei progetti.

Il completamento della programmazione e dei dettagli delle attività per il prossimo triennio è previsto entro fine ottobre 2024. Pertanto: se si riuscisse a completare la pianificazione dei progetti di tutto il triennio in modo da poter presentare il materiale prodotto incrementando il valore di finanziamento del precedente triennio di una percentuale pari almeno al 12% (portandolo a una cifra pari o superiore a 120,9 M.ni di €) il premio di risultato verrà riconosciuto al 100%.

Si stabilisce inoltre che:

- il 100% del premio sia riconosciuto se SCV potrà certificare l'ammissibilità del suddetto valore o di un valore superiore. Qualora questo valore non fosse raggiunto o superato, il premio verrà erogato con la stessa percentuale di ammissibilità raggiunta rispetto al valore stesso;
- un eventuale ritardo nel giudizio di ammissibilità porterà al riconoscimento dell'80% del premio nel mese di maggio 2025; la restante parte, decurtata in funzione della percentuale non ammessa, sarà erogata appena verrà reso disponibile il valore percentuale determinato dal giudizio di ammissibilità;
- se, infine, non si arrivasse al giudizio di ammissibilità dei progetti RdS entro l'anno 2025, si stabilisce che venga decurtata dal premio la quota percentuale di ricerche programmate a quel momento non ammessa e la restante parte del premio venga comunque erogata contribuendo al reddito del personale interessato nello stesso anno.

Comunicazione degli obiettivi e relativo monitoraggio

1. Normalmente entro il primo semestre dell'anno di competenza, 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 a partire dal mese di novembre dell'anno di competenza, saranno fornite alle Rappresentanze Sindacali Unitarie/OO.SS. territoriali indicazioni sulla situazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Meccanismo di funzionamento ed indicatori per l'incentivazione della produttività

1. In fase di consuntivazione, a ciascun obiettivo, a seconda del grado di raggiungimento dello stesso, è attribuito un livello nella modalità di seguito descritta:

▪ valore inferiore al minimo	livello 0
▪ range di valore minimo:	livello 1
▪ range di valore target:	livello 2

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 aziendali e di quelli 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

Per i punteggi che si collocano nelle fasce tra il punteggio 1 e il punteggio 2, la relativa percentuale sarà determinata secondo i criteri di interpolazione lineare.

Destinatari

1. I destinatari del premio sono tutti i dipendenti, operai impiegati e quadri, in forza al momento dell'erogazione del premio. Il premio di risultato si applicherà, inoltre, anche in favore dei lavoratori somministrati.
2. Riconosciuto il contributo di tutti i lavoratori nel raggiungimento del risultato aziendale concordato attraverso il premio "incentivazione generale", si stabilisce che il premio venga distribuito a tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri aziendali secondo quanto riconosciuto per la propria categoria.

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 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 tassazione agevolata.
4. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si darà 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 a diversa Unità nel corso dell'anno di riferimento, l'erogazione del premio di risultato sarà riferita proporzionalmente alla permanenza all'interno delle diverse strutture.
7. Il premio verrà distribuito secondo un criterio di proporzionalità rispetto alla presenza in azienda, fermo restando che la presenza è considerata piena durante i periodi di: assenza obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro, permesso sindacale, legge 104, donazione sangue. In base al rapporto percentuale tra ore lavorate dalla persona e Monte Ore Annuo (MOA) – pari a 1638,94 h per il 2024 – il premio, proporzionale alle categorie secondo le percentuali previste contrattualmente, è suddiviso secondo i seguenti scaglioni:
 - dallo 0% al 19,99% del MOA, quota pari allo 0%
 - dal 20% all'79,99% del MOA, quota proporzionale alla % di ore
 - dall'80% del MOA, premio pari al 100%
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.
9. Si conviene che il premio di risultato possa essere impiegato per necessità di welfare utilizzando l'apposita piattaforma per il Gruppo GSE messa a disposizione dell'azienda.

Entità del premio

Le percentuali di seguito riportate si riferiscono all'erogazione del 100% del premio a tutti i lavoratori. In questo caso l'importo target del premio di risultato aziendale sarà pari ad una percentuale della retribuzione mensile (minimo contrattuale integrato) in vigore al 31 dicembre dell'anno di competenza. Per quanto riguarda l'anno di validità del presente accordo le Parti convengono le seguenti percentuali:

- anno 2024
 - i. Quadri S: 70.32%
 - ii. Quadri: 77,56%
 - iii. Impiegati con Categoria A: 87,88%
 - iv. Impiegati e Operai con Categorie B: 90.48%

Agli importi così calcolati si aggiunge quota di 280 euro come specificato in premessa.

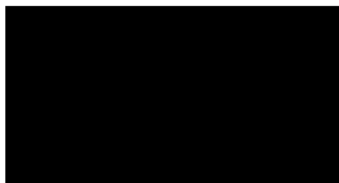
Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

Il presente accordo è valido per l'anno 2024. Accordi per il triennio potranno essere sottoscritti una volta accertata la futura disponibilità finanziaria.

In caso di risultati aziendali inferiori o uguali al 70% della performance globale riferita agli obiettivi del presente accordo o in caso di sensibile superamento degli obiettivi, le parti si rivedranno per valutare uno stanziamento adeguato al contributo fornito dai lavoratori all'azienda.

Le parti convengono comunque di incontrarsi entro 10 giorni dalla data di approvazione del bilancio aziendale 2024 da parte dell'Assemblea dei Soci per la comunicazione dei consuntivi relativi agli obiettivi.

Letto, confermato e sottoscritto.



Calcolo dell'Indicatore Globale di Performance (IGP)

Dopo verifica del raggiungimento del parametro: **"Programmazione attività per il nuovo triennio – percentuale ammessa"** di cui al paragrafo "Struttura del premio di risultato", le cui percentuali di raggiungimento si intendono fattori moltiplicativi di quelle degli indicatori di performance sotto riportati, la società individua gli obiettivi, assegna un "peso" e stabilisce i range per i livelli dei valori target, minimo e massimo, di ore lavorate per l'assegnazione del punteggio relativamente al risultato raggiunto. Per ore complessive si intendono il 100% delle ore standard annuali moltiplicate: per il personale FTE globale, per il calcolo dell'obiettivo aziendale e per l'FTE di Dipartimento per il calcolo dell'obiettivo dipartimentale al 31/12/2024.

Obiettivo di produttività aziendale

Obiettivo	Peso (K)	Punteggio (P)		
		Livello<minimo	Livello minimo	Livello target
Avanz. Obiettivo	40%	0 = 0%	1 = 70%	2 = 100%
		Ore certificate + ore delle causali indicate nel presente accordo < 94% delle ore ottenute dal 100% delle ore standard annuali moltiplicate x il personale FTE dell'anno 2024	Ore certificate + ore delle causali indicate nel presente accordo compresi fra 94% (compreso) e 97% (escluso) delle ore ottenute dal 100% delle ore standard annuali moltiplicate x il personale FTE dell'anno 2024	Ore certificate + ore delle causali indicate nel presente accordo ≥ 97% delle ore ottenute dal 100% delle ore standard annuali moltiplicate x il personale FTE dell'anno 2024

Obiettivo di produttività di Unità/Direzione/Divisione

Obiettivo	Peso (K)	Punteggio (P)		
		Livello<minimo	Livello minimo	Livello target
Avanz. Obiettivo	60%	0 = 0%	1 = 70%	2 = 100%
		Ore certificate + ore delle causali indicate nel presente accordo < 94% delle ore ottenute dal 100% delle ore standard annuali moltiplicate x il personale FTE dell'anno 2024	Ore certificate + ore delle causali indicate nel presente accordo compresi fra 94% (compreso) e 97% (escluso) delle ore ottenute dal 100% delle ore standard annuali moltiplicate x il personale FTE dell'anno 2024	Ore certificate + ore delle causali indicate nel presente accordo ≥ 97% delle ore ottenute dal 100% delle ore standard annuali moltiplicate x il personale FTE dell'anno 2024
FUNZIONI		Media degli indici di performance dei Dipartimenti.		

