

VERBALE DI ACCORDO

Il 19 novembre 2025, 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 – M. Ariotti Branciforti

e

le Segreterie territoriali e le RSU delle
Organizzazioni sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da:

Mauro Bellucci, Stefano Rossi, Davide Bombelli, Giulio Mela, Siface Dario, 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 contrattuale" 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;

A

gpc

Mc

R

by

CH

\$

TC

Veri

DE

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 $280 + 210 = 490$ 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 2025 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.

EC *[signature]* GU *[signature]* MC *[signature]* SP *[signature]*

[signature]

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, malattie con permessi speciali (v. contratto). In base al rapporto percentuale tra ore lavorate dalla persona e Monte Ore Annuo (MOA) – pari a 1620,89 h per il 2025 – 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.

A. TC 5/2025 RM 4/2025 HCSPC

HE

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 2025
 - i. Quadri 16 e 32: 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 490 euro come specificato in premessa.

Decorrenza e durata di validità dell'Accordo

Il presente accordo è valido per l'anno 2025. 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 2025 da parte dell'Assemblea dei Soci per la comunicazione dei consuntivi relativi agli obiettivi.

Letto, confermato e sottoscritto.

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| Obiettivo aziendale: | peso del 40% |
| Obiettivi di Funzione o Dipartimento: | peso del 60% |

- “I soggetti titolari dei progetti di ricerca ammessi a contribuzione del Fondo trasmettono alla CSEA entro due mesi dal termine delle attività da rendicontare, le relazioni intermedie sullo stato di avanzamento dei progetti di ricerca o una relazione finale”.**

La tempistica di redazione dei deliverable di RdS ha pertanto un ruolo determinante per i conti RSE anche in questo primo anno del triennio 2025-2027. L'erogazione dei fondi è determinata dalle scadenze di attuazione delle verifiche delle Commissioni Ministeriali. Tali verifiche possono essere richieste nel periodo aprile-giugno 2026 solo se i deliverable vengono presentati alla Direzione RSE entro il 10 febbraio compreso, per consentire il successivo caricamento sul portale da parte di SCV entro la fine mese. In mancanza di questi dati le verifiche verrebbero procrastinate a fine anno 2026 e i pagamenti a data successiva, con notevole incremento degli oneri finanziari.

Si stabilisce pertanto, come obiettivo di miglioramento rispetto al precedente, che l'84% di deliverable siano resi disponibili (approvati) alla direzione SCV entro la data del 10 febbraio 2026 compresa. Si potranno considerare come eccezioni di cui tenere conto togliendole dal computo del totale quei deliverable che, a giudizio di SCV, non hanno potuto essere completati a causa di ritardi da parte delle Università coinvolte nelle ricerche.

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.

h tc ΔZ Qel μ Φ HcSR



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

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten signature at the bottom right of the page.

Calcolo dell'Indicatore Globale di Performance (IGP)

Dopo verifica del raggiungimento del parametro: "84% di deliverable resi disponibili (approvati) alla direzione SCV entro la data del 10 febbraio 2026 compresa" 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 31/12/2025.

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 2025	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 2025	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 2025

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 2025	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 2025	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 2025
FUNZIONI		Media degli indici di performance dei Dipartimenti.		

A

BE *[Signature]* MC SPK

[Signature]

