

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 20 gennaio 2026

tra

il Gestore dei Mercati Energetici (d'ora innanzi GME  
o la Società)  
rappresentato da:

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM, rappresentata da:

FLAEI, rappresentata da:

UILTEC, rappresentata da:

(d'ora innanzi OO.SS.)

Congiuntamente le Parti

Premesso che

- gli artt. 7 "assetti contrattuali" 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 11 febbraio 2025, 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;
- le leggi di stabilità 2016 e 2017 hanno modificato l'art. 51 del TUIR introducendo importanti novità in tema di welfare, sia per quanto riguarda le agevolazioni fiscali e contributive, sia per quanto riguarda il paniere dei servizi fruibili;
- in data 30 maggio 2018, le Parti hanno stipulato un accordo per l'anno 2018 con il quale è stata data

1

ai dipendenti la possibilità di convertire tutto o parte del proprio Premio di Risultato Aziendale in un credito Welfare da utilizzare per il versamento al FOPEN o per richiedere rimborsi per spese sostenute per i propri familiari relativamente ad educazione, istruzione, assistenza per familiari anziani o non autosufficienti;

- in data 12 giugno 2019, le Parti hanno stipulato un accordo al fine di ampliare i destinatari della politica di welfare e i servizi fruibili, attraverso l'utilizzo di una piattaforma web, nel rispetto di quanto definito dalle Leggi di Stabilità 2016 e 2017 e dall'art. 51 del TUIR (comma 2 lettere a, f, f bis, f ter, f quater);

Considerato che

- con verbale di accordo del 20 gennaio 2023 le Parti hanno definito, per il triennio 2023 - 2025, 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;
- è intenzione del GME proseguire nella politica di iniziative di welfare aziendale che consentono ai dipendenti di fruire delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa in vigore, aumentando il potere di acquisto del reddito da lavoro dipendente.

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.

Inoltre, le Parti convengono nel mantenere la politica di welfare già in essere, che si affiancherà agli istituti sociali aziendali e di settore già operanti negli stessi ambiti (ARCA, FISDE e FOPEN), consentendo di destinare tutto o parte del Premio di Risultato Aziendale (PRA) ai servizi di welfare ("credito welfare"), nei limiti e modalità fissati dalla normativa di volta in volta vigente, secondo quanto di seguito concordato.

## **Premio di Risultato**

### **1. Struttura**

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%.

## **2. 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. Entro la fine dell'anno di competenza, in coerenza con il termine fissato per il raggiungimento degli obiettivi, saranno fornite alle Rappresentanze Sindacali Unitarie/OO.SS. territoriali indicazioni sulla situazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi.

## **3. 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 la cui attività non rende possibile l'individuazione di specifici obiettivi (es. distaccati) l'indice di performance sarà determinato come media della Società.

#### **4. 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.

#### **5. 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 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.
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, permessi sindacali, permessi legge 104, donazione sangue e midollo, malattie oncologiche, nonché il 50% dei giorni di congedo parentale retribuito.
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.

#### **6. Entità del premio**

1. L'importo target del premio di risultato aziendale riferito all'inquadramento A1S sarà pari agli importi di seguito indicati:
  - anno 2026: € 2.653,00
  - anno 2027: € 2.727,00
  - anno 2028: € 2.859,00
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 2026 e 2027 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.

### **Modalità di opzione e conversione del PRA in credito welfare**

#### **1. Beneficiari**

I beneficiari dell'iniziativa sono tutti i percettori del Premio di Risultato Aziendale che abbiano conseguito, nell'anno precedente a quello di erogazione, un reddito di lavoro dipendente nei limiti indicati dalla normativa vigente.

#### **2. Importo del PRA opzionabile in servizi welfare**

L'importo massimo del Premio di Risultato Aziendale destinabile ai servizi welfare non potrà essere superiore all'ammontare indicato dalla normativa vigente.

#### **3. Integrazione aziendale**

La società in linea con i precedenti accordi, al fine di valorizzare ulteriormente la politica di welfare contribuirà con un credito welfare aggiuntivo pari al 16% del valore utilizzato in servizi Welfare.

#### **4. Destinazione del PRA al welfare**

La Società caricherà sulla piattaforma welfare l'importo del Premio Risultato Aziendale spettante a ciascun dipendente e comunicherà il periodo di tempo a disposizione per effettuare la scelta della quota di Premio da destinare a "credito welfare".

La differenza tra l'importo del proprio Premio di Risultato Aziendale e quanto destinato in welfare sarà erogata a titolo di Premio di Risultato Aziendale con la prima retribuzione utile coerentemente con quanto definito al precedente paragrafo "modalità di erogazione del premio".

## **5. Servizi Welfare fruibili e modalità**

Coerentemente con quanto disciplinato dalla normativa vigente, gli importi così destinati potranno essere utilizzati per beni e/o servizi welfare fruibili sia attraverso il rimborso delle spese sostenute erogato sul cedolino paga, sia con la fruizione diretta dei servizi disponibili attraverso il pagamento diretto dal Gestore della piattaforma al fornitore del servizio.

I servizi welfare disponibili sono indicati dalle norme di legge e, attualmente, riguardano tra l'altro:

- educazione
- ricreazione
- istruzione
- assistenza sociale
- assistenza sanitaria
- previdenza complementare
- culto
- ludoteche
- trasporto pubblico in abbonamento
- rimborso interessi passivi su mutui.

Ulteriori servizi welfare approvati per norma di legge, saranno eventualmente integrati coerentemente con la normativa.

Per quanto concerne spese già sostenute per propri familiari in merito a educazione, istruzione, ludoteca, assistenza familiari anziani o non autosufficienti, potranno essere richieste a rimborso oltre le spese sostenute nell'anno corrente anche le spese sostenute l'anno precedente.

Per quanto concerne il rimborso delle spese mediche, sia per l'anno in corso, sia per l'anno precedente, le stesse saranno effettuate secondo le modalità previste dalla Cassa Sanitaria del Gestore della piattaforma.

## **6. Periodo di utilizzo della piattaforma**

Il credito welfare relativo al PRA sarà utilizzabile dal termine del periodo utile per la destinazione del Premio ai servizi welfare (punto 4) fino al 30 novembre dello stesso anno.

L'eventuale importo di credito welfare non utilizzato entro il periodo di utilizzo della piattaforma sarà erogato con la retribuzione del mese di dicembre a titolo di Premio di Risultato Aziendale con la tassazione prevista dalla normativa vigente.

## **7. Cessazione dal servizio**

I dipendenti che cessano dal servizio nel corso dell'anno potranno richiedere i rimborsi entro la data effettiva di cessazione. L'eventuale credito welfare non utilizzato sarà erogato, unitamente alle competenze di fine rapporto.



### Decorrenza e durata di validità de/l'Accordo

Il presente accordo è valido per il triennio 2026-2028 ma è subordinato al permanere delle condizioni previste dalle norme di legge.

Pertanto, Le Parti concordano sulla necessità di adeguamento dei termini e delle condizioni stabilite con il presente Accordo in caso di eventuali modifiche normative in tema di welfare.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il GME

Le OO.SS