

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA' ANNO 2013

METODOLOGIA APPLICATIVA RELATIVA ALLA SOCIETA' TERNA RETE ITALIA

1 PREMESSA

L'impianto economico - normativo e la struttura del Premio di risultato per il triennio 2011-2013 sono stati definiti nel verbale di accordo 24 maggio 2011.

Con particolare riferimento all'incentivazione della produttività/qualità e secondo quanto previsto dai commi 7 e seguenti del sopracitato verbale di accordo, il presente documento definisce la metodologia applicativa a valere per la società Terna Rete Italia, rinviando ad un confronto tra le Parti da effettuarsi entro il prossimo mese di settembre l'individuazione delle opportune soluzioni relativamente alle restanti società del Gruppo.

* * *

L'elaborazione della metodologia applicativa a valere per Terna Rete Italia, nonché la scelta degli indicatori parziali di performance, conformemente a quanto definito sul tema anche per gli anni passati, sono stati ispirati dai seguenti obiettivi:

- garantire la coerenza dell'intero sistema incentivante adottato dalla società;
- predisporre una metodologia semplice e di immediata percezione da parte degli operatori;
- identificare un set di indicatori certificabili e il più possibile rappresentativi del contributo effettivo dato dalle persone negli ambiti organizzativi di riferimento.

Si ricorda che per l'anno 2013 il valore di riferimento della voce di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità – sotto forma di importo lordo pro-capite, da

parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 CCNL – è stato fissato in € 1.095 al livello della cat. BSs.

2 INDIVIDUAZIONE DEL PANIERE DI OBIETTIVI E DEI RELATIVI PESI

Per la società Terna Rete Italia l'anno 2013 è caratterizzato dall'adozione - dal 1°luglio - del nuovo assetto territoriale delle Direzioni Operations, che determina un significativo cambio di perimetro relativamente alle aree Ingegneria, Mantenimento Impianti, Dispacciamento e Conduzione.

Sulla base di tale considerazione, si ritiene opportuno individuare i seguenti obiettivi - opportunamente pesati - comuni e correlati all'attività lavorativa di tutti i dipendenti di Terna Rete Italia nei cui confronti trovi applicazione l'istituto.

Pertanto, l'Azienda si impegna fin d'ora a individuare – per l'anno 2014 - soluzioni che, considerato il nuovo assetto organizzativo della Società, tengano anche conto delle peculiarità e delle specificità delle relative articolazioni territoriali.

Obiettivi	pesi
Investimenti incentivati e non incentivati	35
Costi di esercizio core	35
Qualità del servizio	30
* * *	

Limiti e curve di attribuzione degli indicatori di Unità sono riportati nell'allegato 1

3 CALCOLO DELL'INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE DI UNITA'

La produttività di Terna Rete Italia è misurata da un indicatore globale di performance I_p , ottenuto mediante la somma ponderata (con pesi pari a K_i) degli indicatori parziali (I_i), come sopra individuati, secondo la seguente espressione:

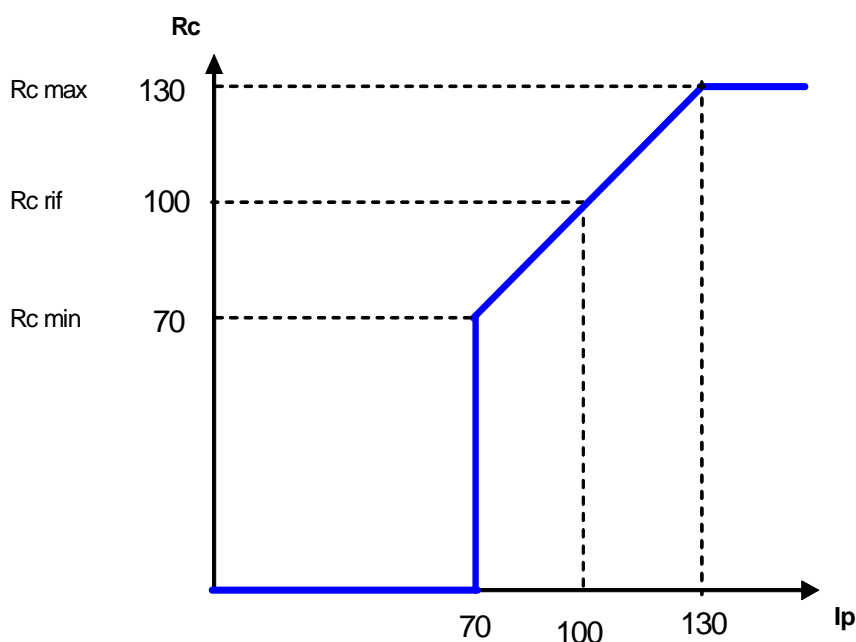
$$I_p = \sum K_i * I_i$$

Lo stanziamento spettante a consuntivo (R_c) assumerà i seguenti valori:

- un massimo del 130% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance superiore a 100 (il valore massimo viene raggiunto qualora l'indicatore in argomento assuma un valore pari o superiore a 130);
- tra il 70 ed il 100% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 70 e 100;

per valori dell'indicatore globale di performance inferiori a 70 non si darà luogo all'erogazione della quota di premio di risultato riferita alla produttività.

La correlazione tra indicatore globale di performance e lo stanziamento a consuntivo è rappresentato dal grafico sotto riportato.



4 RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO

Completata la consuntivazione dei risultati conseguiti, si provvederà all'erogazione del premio agli aventi diritto con le retribuzioni del mese di luglio 2014, secondo i criteri definiti nei commi 19 e segg. del più sopra citato accordo 24 maggio 2011.

Roma, 29 luglio 2013