

quanto ricercato, nell'ambito del SiProP “Sistema Informativo per la consultazione dei profili professionali” predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze per le proprie partecipate.

Attraverso tale applicativo, viene favorita la mobilità di personale dalle Società che hanno eccedenza di risorse alle Società che hanno la necessità di incrementare il proprio organico. Solo in caso di assenza ovvero mancata corrispondenza tra i profili ricercati e le professionalità disponibili è possibile far ricorso a canali esterni.

L'utilizzo di canali diversificati consente di ampliare il bacino dei candidati sia in termini di numero sia di varietà di profili, garantendo altresì un processo di *recruiting* più efficace ed efficiente.

Per ciascun processo di selezione il Presidente e Amministratore Delegato della Società nomina una Commissione che ha il compito di garantire l'omogeneità di trattamento per tutti i candidati nonché di assicurare il rispetto dei requisiti di oggettività e terzietà nei criteri di valutazione per tutta la durata della ricerca.

Per ciascun processo di selezione, la Commissione individua gli strumenti di rilevazione e valutazione utili ad indagare le competenze tecniche e trasversali richieste dallo specifico profilo, al fine di confrontare i candidati sotto aspetti diversi analizzando più variabili. L'utilizzo integrato di approcci e strumenti diversi consente una maggiore attendibilità delle informazioni raccolte e una maggiore validità delle conclusioni a cui si perviene.

Al termine del processo di valutazione, la Commissione di selezione definisce la graduatoria dei candidati idonei a ricoprire il profilo ricercato.

Il candidato primo in graduatoria (ovvero i candidati nelle prime posizioni a seconda del numero di posizioni disponibili) è contattato per avviare la fase di negoziazione e il successivo iter assuntivo.

La graduatoria ha validità di un anno, nel corso del quale la Direzione Risorse Umane e Servizi Generali, in accordo con la Direzione Committente, può attingere e procedere ad una nuova proposta d'assunzione, seguendo l'ordine espresso dalla graduatoria stessa, qualora ci fosse la necessità di inserire risorse con il medesimo profilo.

L'esito della selezione è pubblicato nella sezione Trasparenza del sito istituzionale del GSE S.p.A. nonché nella sezione Lavora con noi/Opportunità professionali e formative.

I profili professionali ricercati e gli esiti di ciascun processo di selezione avviato presso il Gestore dei Servizi Energetici – GSE S.p.A. sono reperibili nella sezione “Archivi” della pagina del sito internet dedicato alla Trasparenza e mantenuti per la durata di 5 anni.

### 3.3.2. Sviluppo e formazione del personale

Nel 2014, a seguito dell'intervento del legislatore in merito agli obiettivi di contenimento dei costi di struttura, la Direzione si è concentrata su quelle azioni gestionali che permettessero di ottimizzare l'utilizzo del personale in forza, rispetto alle priorità organizzative aziendali, e di ridurre i costi di funzionamento della struttura rientranti nel proprio ambito di responsabilità.

Per quanto riguarda l'area dello sviluppo e formazione si è posta particolare attenzione alla mobilità interna.

Anche i sistemi di valutazione delle performance individuali e di gruppo sono stati oggetto di interventi funzionali a riorientare gli obiettivi quantitativi e qualitativi in modo coerente con l'evoluzione del contesto e delle strategie aziendali.

In ambito formativo è stato dato avvio al progetto formazione in e-learning (“We-learning in GSE”), che consente al personale di accedere ai corsi in modo nuovo, autonomo e flessibile, minimizzando l'impatto sulle attività quotidiane e alla Società di perseguire obiettivi formativi attraverso strumenti a basso costo.

Sono stati attivati, preliminarmente, corsi in ambito normativo - come la Sicurezza sul Lavoro, la Responsabilità amministrativa e la Privacy. L'investimento sulla piattaforma e-learning, inoltre, consentirà in futuro di utilizzare tale modalità formativa anche per altre aree tematiche, garantendo nel tempo un adeguato ed efficiente livello di manutenzione delle competenze presenti in una realtà ad “alto tasso di professionalità” come il GSE.

L'area manageriale e di sviluppo individuale è stata presidiata attraverso l'organizzazione di iniziative su tematiche quali Time e Project Management, Problem Solving nonché Comunicazione e Gestione dei Conflitti, competenze necessarie a sostenere l'organizzazione in questa delicata fase storica.

Infine, sempre in ambito formativo e in considerazione degli obiettivi e delle strategie aziendali in tema di contenimento costi, è stata avviata una iniziativa che prevede la realizzazione di una “Faculty Interna” che soddisfi i fabbisogni formativi del proprio personale attraverso le docenze dei propri colleghi, riducendo in maniera selettiva l'acquisto di servizi esterni.

### 3.3.3. Relazioni sindacali

In materia di relazioni industriali l'anno 2014 ha visto un'intensa attività di interlocuzione sindacale. Nello specifico si è provveduto a dare adeguata informativa in relazione alla nuove norme in materia *Spending Review*, che hanno imposto una notevole riduzione dei costi operativi rispetto a quanto era stato preventivato per l'anno 2014 in fase di budget.

Per quanto riguarda l'attività negoziale sindacale, sono stati stipulati tre nuovi accordi sindacali. Il primo, relativo alla revisione della normativa sulla flessibilità dell'orario di lavoro, stabilisce un ampliamento delle fasce serali di flessibilità e le regole per una fruizione più rigorosa dei permessi da imputare in conto flessibilità. Il secondo accordo ha introdotto e regolamentato l'istituto del telelavoro, come ulteriore strumento di flessibilità atto a favorire le esigenze personali per un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, a fronte di un recupero di produttività individuale, per effetto di una potenziale riduzione dell'assenteismo. In ultimo è stato rinnovato l'accordo sul premio di produttività aziendale (PRA), che, pur mantenendo inalterata la metodologia di determinazione dell'indice di performance, si è sostanzialmente modificato negli obiettivi e negli importi target del premio per il triennio 2014/2016, in coerenza con le finalità proprie della *Spending Review*.

#### 3.3.4. Distacco di personale del Gruppo GSE

Per completare il quadro descrittivo dei principali aspetti organizzativi e del reclutamento del personale, appare opportuno riportare di seguito – ed esaminare – i principali aspetti normativi che disciplinano i distacchi, i costi sostenuti, nonché la copertura degli stessi in merito al personale del Gruppo GSE distaccato presso il Ministero dello Sviluppo Economico (MiSE), la Cassa Conguaglio per il Settore Elettrico (CCSE) e l'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas e il Sistema Idrico (AEEGSI).

##### *Distacco di personale presso il Ministero dello sviluppo economico*

Al momento della costituzione della Società - attraverso il conferimento da Enel di beni, rapporti giuridici e personale necessario - dall'Enel stessa sono stati trasferiti i 28 contratti di lavoro dei dipendenti già in distacco presso il Ministero in oggetto.

La cessione dei contratti relativi a tale personale distaccato è connessa all'obbligo sancito dall'art. 3, c. 15, del D.Lgs. n. 79/99 in capo alla Società GSE (già GRTN) di fornire al Ministero il supporto tecnico necessario per gli adempimenti relativi all'attuazione del decreto di riordino del settore elettrico.

I termini e le modalità di fornitura di tale supporto sono stati disciplinati inizialmente con atto sottoscritto dalle parti nel giugno del 2001; in tale atto si prevedeva altresì che gli oneri relativi e conseguenti al supporto tecnico fornito al Ministero fossero ricompresi tra le spese di funzionamento del Gestore medesimo, coperti finanziariamente dal corrispettivo per l'accesso e l'uso della Rete di Trasmissione Nazionale di cui all'art. 3 c. 10, del D.Lgs. n. 79/99.

Alla scadenza del termine di validità dell'atto (30 giugno 2003), anche a fronte della richiesta da parte del Ministero di confermare i distacchi già in essere e di potenziare ulteriormente tale supporto tecnico, sono stati avviati dei contatti tra le parti ed eseguite le necessarie verifiche, anche con il coinvolgimento dell'Autorità per l'Energia Elettrica il Gas e il Sistema Idrico, che hanno portato il 28 novembre 2003 alla sottoscrizione di una nuova Convenzione, che ha interessato anche i distacchi effettuati dalle altre due società del gruppo, Acquirente Unico e Gestore dei Mercati Energetici.

In occasione della stipula della convenzione sopra citata, l'Autorità ha stabilito espressamente un limite finanziario per la copertura dei costi relativi al personale distaccato, che rientra tra le spese di funzionamento della Società, nel limite di 1,7 milioni di euro annui.

La quantificazione del suddetto onere – a valle di uno scambio di corrispondenza fra il Ministero stesso e l'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas, nel corso del 2006 - è stata elevata a 2 milioni di euro annui.

In considerazione dell'avvenuta modifica della struttura organizzativa del Ministero dello Sviluppo Economico, a seguito dell'emanazione del DPR n. 197/08 nonché in generale dell'evolversi del contesto normativo, il Ministro dello Sviluppo Economico, con lettera del 9 aprile 2009 indirizzata al GSE, ha evidenziato la necessità di integrare il supporto tecnico fornito dal GSE tramite l'apporto di professionalità specifiche non ancora presenti presso il Dicastero, nonché la necessità di garantire tale supporto con altri mezzi connessi e funzionali.

In relazione a ciò, si è giunti, in data 29 luglio 2009, alla sottoscrizione di una nuova convenzione tra MiSE e GSE con scadenza il successivo giugno 2012 ed è stato innalzato il limite del costo complessivo a 4 milioni di euro annui. Con scambio di corrispondenza è stato trasmesso all'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas il testo della nuova Convenzione.

Per completezza, si rappresenta che il supporto tecnico è stato garantito dal GSE – nel rispetto di quanto disposto dalla Convenzione esistente – anche ricorrendo a forme alternative al distacco di personale.

Nello specifico, al fine di mantenere una adeguata flessibilità, si è ritenuto utile anche ricorrere alla stipula di contratti a progetto.

Va segnalato, comunque, che, in effetti, gran parte dei distacchi, in concreto ed in relazione alle qualifiche possedute dai distaccati ed alle funzioni svolte presso il MiSE, non appaiono coerenti alle finalità di supporto tecnico volute dalla norma autorizzatrice ma sembrano, piuttosto, rispondere all'esigenza di colmare defezioni di organico amministrativo del MiSE medesimo, con un effetto distorsivo dei vari divieti di assunzione di personale nella P.A., peraltro con costi sensibilmente

superiori rispetto quelli del pubblico impiego (in ragione del contratto collettivo applicabile al personale GSE di gran lunga più oneroso di quello dei compatti del pubblico impiego).

Tale situazione, ampiamente datata nel tempo, ha visto, in epoca recentissima, un'inversione di tendenza – agevolmente rilevabile dalle tabelle che seguono – orientata a ricondurre nell'alveo normativo il predetto fenomeno, con l'avvio di una graduale riduzione dei distacchi, in tempi compatibili con l'esigenza di garantire la perdurante funzionalità delle strutture ministeriali.

Tabella 8 - Costi 2014 relativi al personale distaccato presso il MiSE

Società	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Costo teorico complessivo 2014
GSE	1	6	28	35	2.527.416
GME	-	-	1	1	61.484
AU	1	3	7	11	825.086
RSE	-	1	-	1	63.401
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>3.477.387</b>

Tabella 9 - Organico aggiornato al 1° ottobre 2015 – MiSE

Società	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
GSE	1	6	22	29
GME	-	-	1	1
AU	1	3	4	8
RSE	-	1	-	1
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>39</b>

#### *Distacco di personale presso la Cassa conguaglio per il settore elettrico*

La Cassa Conguaglio per il Settore Elettrico (CCSE) è un ente pubblico non economico che opera nei settori dell'elettricità, del gas e dell'acqua. La sua missione principale è la riscossione di alcune componenti tariffarie dagli operatori; tali componenti vengono raccolte nei conti di gestione dedicati e successivamente erogati a favore delle imprese secondo regole emanate dall'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e il Sistema Idrico.

La CCSE è sottoposta alla vigilanza dell'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e il Sistema Idrico

(AEEGSI) e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, e fa parte dell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'art. 1, c. 3 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 (Legge di contabilità e di finanza pubblica).

Al personale dipendente della Cassa Conguaglio per il Settore Elettrico si applica il Contratto Collettivo Nazionale degli Enti Pubblici non Economici.

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, alla CCSE è stata data la possibilità sin dalla sua costituzione di avvalersi di personale distaccato da altri enti, nello specifico dall'Enel (ai sensi del provvedimento CIP n.1224 del 20 giugno 1969 – all'epoca la CCSE era denominata “Fondo di compensazione”).

La CCSE, con nota del 28 luglio 1999 - indirizzata all'Enel, e la AEEG con delibera n. 120/99 del 4 agosto 1999, indicarono il GSE (allora GRTN) come soggetto idoneo a divenire titolare dei contratti di lavoro del personale distaccato e propose di cedere tali contratti da Enel al GRTN stesso, proseguendo il rapporto di distacco in atto.

Come conseguenza di tali comunicazioni, con nota del 13 settembre 1999, lo stesso Ministero rilasciò il nulla osta alla cessione dei contratti del personale Enel distaccato presso CCSE al GSE (allora GRTN) nel rispetto di due condizioni:

la permanenza del distacco del personale presso la CCSE;

la non onerosità per il GSE (allora GRTN) della cessione dei contratti di lavoro.

Venne così effettuata la cessione individuale dei contratti di lavoro delle 24 risorse distaccate alla CCSE dall'Enel al GSE (allora GRTN) con decorrenza dal 1° ottobre 1999.

La CCSE richiese e ottenne nel maggio 2001 la proroga del distacco del personale, fermi restando i termini funzionali e le modalità economiche (oneri a carico di CCSE) del distacco stesso.

Nell'ottica dell'implementazione della propria struttura interna, ribadita anche dalla delibera AEEG n. 194/2000, nel corso del 2002 la CCSE si dotò di un organigramma, di un'organizzazione degli uffici e di un regolamento del trattamento giuridico ed economico del personale CCSE che vennero approvati dall'AEEG, con deliberazione n. 118/02.

La AEEG chiarì che la concreta attuazione dell'organizzazione interna di CCSE sarebbe stata subordinata alla definizione di un'apposita convenzione tra CCSE e GSE (allora GRTN) per regolare i rapporti tra società distaccataria e distaccante in ordine alla gestione del personale distaccato.

A seguito di tale indicazione, le Parti definirono un'apposita Convenzione per la gestione e l'amministrazione del personale GSE distaccato presso CCSE.

Si segnala, inoltre, che la delibera 22/07 ha previsto che la CCSE si sarebbe dovuta dotare di

proprio personale dipendente, entro il predetto limite di organico, favorendo la graduale sostituzione delle professionalità allora esistenti in posizione di distacco in misura pari al 50 per cento dell'organico entro il 31 dicembre 2009 e per il restante 50 per cento entro il 31 dicembre 2012.

Al 1° ottobre 2015, pertanto, il personale operante presso la CCSE è costituito quasi totalmente da personale appartenente al gruppo GSE e da alcuni dipendenti della Società Sogin.

In relazione al tema dei costi si rappresenta che il GSE è pienamente rimborsato dei costi sostenuti in relazione al personale distaccato presso la stessa Cassa.

Non può sottacersi, comunque, la circostanza che il mancato ricambio del personale distaccato da GSE, oltre a determinare un improprio utilizzo del predetto personale per finalità non di stretto interesse della società medesima, determina, oggettivamente, il perdurare di maggiori oneri per la CCSE che è costretta a retribuire il personale con trattamenti economici non di poco superiori a quelli che avrebbe affrontato con personale proprio contrattualizzato secondo le regole del pubblico impiego e che, in atto, non accenna a soluzione, posto che il ritiro del predetto personale, in assenza di un organico proprio, determinerebbe la paralisi della CCSE.

Si riporta di seguito il prospetto dell'attuale dotazione organica fornita alla CCSE, aggiornata alla data del 1° ottobre 2015, nonché l'organico e la situazione dei costi sostenuti nel 2014.

**Tabella 10 - Costi 2014 relativi al personale distaccato presso CCSE**

Società	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Altri collaboratori	Totale	Costo teorico complessivo 2014
GSE	1	15	32	-	48	3.748.697
GME	-	-	-	-	-	-
AU	-	1	-	-	1	120.660
RSE	-	-	-	-	0	-
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>49</b>	<b>3.869.358</b>

Tabella 11 - Organico aggiornato al 1° ottobre 2015 – CCSE

Società	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Altri collaboratori	Totale
GSE	1	16	31	-	48
GME	-	-	-	-	-
AU	-	1	-	-	1
RSE	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>49</b>

*Distacco di personale presso l'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas e il Sistema Idrico*

Ai sensi dell'art. 2, c. 22 della legge n. 481/95, le pubbliche amministrazioni e le imprese sono tenute a fornire all'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas e il Sistema Idrico (di seguito Autorità o AEEGSI) la collaborazione per l'adempimento delle funzioni assegnate.

Inoltre, ai sensi di quanto disposto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, art. 27, recante “misure per la sicurezza e il potenziamento del settore energetico”, l'Autorità si avvale del GSE e delle società da esso controllate per il rafforzamento delle attività di tutela dei consumatori di energia, anche con riferimento alle attività relative alle funzioni di cui all' art. 2, c. 12, lettere l) e m), della legge n. 481/95, nonché per l'espletamento di attività tecniche sottese all'accertamento e alla verifica dei costi posti a carico dei clienti come maggiorazioni e ulteriori componenti del prezzo finale dell'energia.

L'Autorità, con la deliberazione del 28 dicembre 2009 GOP 71/09, ha approvato il Disciplinare di avvalimento, condiviso dal GSE con nota del 22 dicembre 2009, identificando un primo elenco di attività di supporto, in particolare disponendo che le società interessate GSE e AU svolgano servizi di carattere tecnico, strumentale, operativo e di supporto.

Le Parti hanno sottoscritto una Convenzione – firmata il 10 maggio 2011 – per disciplinare in modo organico le concrete modalità e forme di fornitura del supporto.

In seguito, con il Disciplinare di avvalimento di cui alla deliberazione del 29 novembre 2012, è stata estesa - con modifiche e aggiornamenti - la validità del Disciplinare di avvalimento, già approvato con deliberazione GOP 71/09, fino al 31 dicembre 2015.

In data 23 luglio 2013 sulla scorta del nuovo disciplinare è stata stipulata una nuova convenzione tra il GSE e AEEG.

Per quanto concerne il tema dei costi si rappresenta che il GSE sopporta direttamente parte delle

spese sostenute per il distacco delle risorse, come meglio specificato all'art. 4 della convenzione. Su quest'ultimo aspetto non può non rilevarsi che l'assunzione di tali oneri da parte di GSE appare non coerente con la netta separazione delle funzioni che l'ordinamento attribuisce, rispettivamente, a GSE, da un lato, ed all'Autorità, dall'altro, realizzando una commistione, sul piano degli oneri di funzionamento – e delle correlative mission –, che non sembra trovare giustificazione nella vigente normativa.

Tabella 12 - Costi 2014 relativi al personale distaccato presso AEEGSI

Società	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Altri collaboratori	Totale	Costo teorico complessivo 2014
GSE	-	-	2	-	2	236.709
GME	-	-	-	1	1	114.727
AU	2	3	-	-	5	570.027
RSE	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>921.463</b>

Tabella 13 - Organico aggiornato al 1° ottobre 2015 – AEEGSI

Società	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Altri collaboratori	Totale
GSE	-	-	2	-	2
GME	-	-	-	1	1
AU	2	3	-	-	5
RSE	-	-	-	-	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

#### *Risorse distaccate e costo sostenuto: prospettive*

Di seguito si riporta una tabella riassuntiva del personale del Gruppo GSE ad oggi distaccato presso il Ministero dello Sviluppo Economico (MISE), la Cassa Conguaglio per il Settore Elettrico (CCSE) e l'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e il Sistema Idrico (AEEGSI); viene altresì riportata la situazione dei relativi costi relativi all'anno 2014.

A tal riguardo si rappresenta che nel Budget del GSE vengono riportati distintamente e

dettagliatamente i costi afferenti al personale distaccato negli Enti sopra citati.

Tabella 14 – Personale del Gruppo GSE distaccato presso i vari enti

	MiSE		CCSE		AEEGSI		TOTALE	
	Consistenza al 31/12/2014	Costo	Consistenza al 31/12/2014	Costo	Consistenza al 31/12/2014	Costo	Consistenza al 31/12/2014	Totale
GSE	35	2.527.416	48	3.748.697	2	236.709	85	6.512.822
GME	1	61.484	0	0	1	114.727	2	176.211
AU	11	825.086	1	120.660	5	570.027	17	1.515.773
RSE	1	63.401	0	0	0	0	1	63.401
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>3.477.387</b>	<b>49</b>	<b>3.869.358</b>	<b>8</b>	<b>921.463</b>	<b>105</b>	<b>8.268.207</b>

Il GSE ha già avviato azioni volte a ridurre il personale distaccato presso gli altri enti.

In particolare, con riferimento ai distaccati presso il MiSE, nel corso del 2015, a seguito dell'interlocuzione avviata dalla società con il dicastero in questione, i distacchi in essere sono diminuiti da 48 a 39 unità. A regime, tutto il personale ancora distaccato dovrà far rientro al GSE. Per quanto concerne, invece, CCSE, si evidenzia che sono in corso azioni finalizzate a definire congiuntamente il piano di rientro del personale distaccato secondo un criterio di gradualità tale da garantire la continuità e l'efficienza delle attività attualmente svolte dai suddetti enti. A tal riguardo, la società sta monitorando il percorso legislativo che potrebbe comportare la trasformazione di CCSE in un ente pubblico economico al fine di valutare i risvolti che tale circostanza potrebbe comportare in tema di distacchi.

In relazione all'AEEGSI (Autorità), il disciplinare di avvalimento della società è scaduto il 31 dicembre 2015. Il GSE ha già manifestato l'intendimento che, in occasione del rinnovo della convenzione che disciplina il distacco di personale presso l'Autorità, sia avviato un percorso congiunto teso a far sì che l'intero costo delle risorse venga sostenuto dalla stessa Autorità.

### 3.4. Sistemi informativi

Nel corso del 2014 il GSE ha ulteriormente rafforzato la componente informatica a supporto delle attività istituzionali attraverso il miglioramento dei sistemi applicativi esistenti e l'implementazione di nuovi sistemi applicativi supportati da un'adeguata infrastruttura tecnologica (complessivamente 34 interventi nel 2014).

### 3.5. Consulenze

Con l'obiettivo di contrastare l'irrigidimento del costo del lavoro e di assicurare contestualmente la flessibilità operativa dei processi, nel corso del 2014, il GSE ha esternalizzato alcune attività (di business e generali), attraverso collaborazioni avviate con centri di ricerca, studi legali e società di servizi.

Si riportano di seguito le principali attività esternalizzate con i relativi costi associati.

**Tabella 15 – Attività esternalizzate**

Attività esternalizzate - Servizi al Business	CONSUNTIVO 2014 [Mila€]
Valutazione Istanze FTV (Fotovoltaico)	333
Analisi documentale Cessione Credito	47
Sopralluoghi impianti incentivati	1.334
Attività esternalizzate - Servizi Generali	CONSUNTIVO 2014 [Mila€]
Protocollo e gestione documentale	844
Contact Center	5.976

Nel corso del 2014 le spese sostenute per “prestazioni professionali” sono state pari a circa 1,2 milioni di euro. Nella tabella sottostante si riportano le principali prestazioni fornite con i relativi costi associati.

**Tabella 16 – Principali prestazioni professionali**

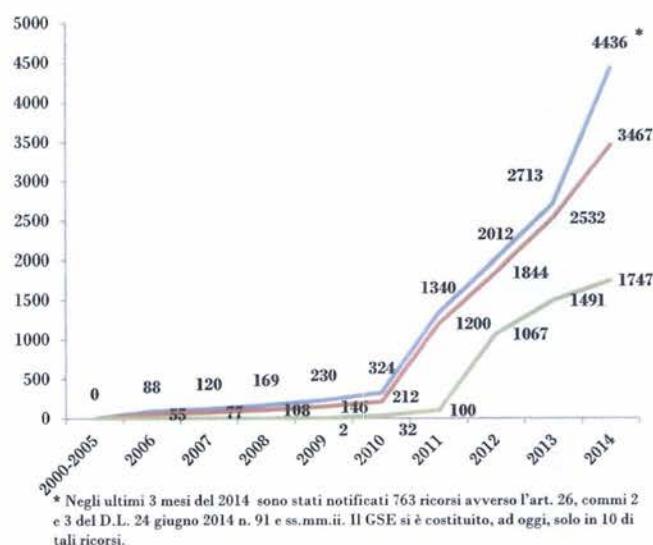
Principali prestazioni professionali	CONSUNTIVO 2014 [€]
Supporto tecnico specialistico fornito dalla controllata RSE	556.900
Prestazioni professionali su processi ed organizzazione aziendale	250.153
Consulenze fiscali e amministrative e oneri relativi alla Legge n. 262/05 (Dirigente Preposto)	90.884
Servizi di supporto decisionale in ambito ICT (Information and Communication Technology)	83.000
Linee guida per applicazione misuratori energia termica - ambito conto termico e Convenzione statistiche settore calore e trasporto (CTI - Comitato Termotecnico Italiano)	93.789

### 3.6. Contenziosi

Con riferimento ai giudizi pendenti dinanzi alle diverse Autorità giurisdizionali, proposti dal GSE o ad esso notificati dalla nascita della società fino al 31 dicembre 2014 (fatta eccezione per quelli relativi al contenzioso giuslavoristico), essi ammontano a 4.436, di cui 1.638 nel solo anno 2014.

In ordine a tali contenziosi, che per la massima parte vedono il GSE nel ruolo di convenuto/resistente dinnanzi alla Giustizia Amministrativa, la Società ha ritenuto di costituirsi in 3.373 di essi, 850 nell'anno 2014.

**Figura 2 - Contenziosi del GSE**



	Al 31/12/2014	2014
Cause notificate	4.436	1.638
GSE costituito	3.373	850
Cause Chiuse	1.747	258

La tendenza degli ultimi anni, come potrà notarsi nel grafico, è di un incremento del contenzioso gestito complessivamente, a fronte di un numero di contenziosi definiti dalle Autorità Giudiziarie competenti inferiore a quello dei contenziosi sorti nel medesimo periodo.

Difatti, a fronte di 850 nuovi contenziosi, nel 2014 sono stati definiti 258 giudizi in cui era coinvolto il GSE, per la maggior parte con esito favorevole (in linea con gli anni precedenti).

Il fondo volto a salvaguardare il GSE dal rischio di possibili sovraesposizioni economiche derivanti da sentenze di condanna pecuniaria conseguenti ad accertamenti per atti e comportamenti posti in essere dal GSE è pari a 8,3 milioni di euro (bilancio d'esercizio 2014).

Per quanto riguarda il contenzioso giuslavoristico del GSE si segnala che al 31 dicembre 2014 erano in essere 13 contenziosi. Nel corso dell'anno 2014 si sono conclusi due giudizi, entrambi con esito favorevole per la società.

### 3.7. Amministrazione trasparente

La Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e il successivo D.Lgs. n. 33/2013 impongono alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, "limitatamente alle attività di pubblico interesse disciplinate dal diritto nazionale o dell'Unione Europea", una serie di adempimenti di pubblicazione, finalizzati ad incrementare la propria capacità di intervento sul mercato e a prevenire la corruzione e la cattiva gestione delle risorse pubbliche.

Nel corso del 2014, il GSE ha implementato le seguenti attività:

- Predisposizione di una sezione web "Società Trasparente" sul sito istituzionale.

A tal riguardo, in fase di prima applicazione delle norme in esame, la suddetta sezione web è stata popolata con tutte quelle informazioni già presenti sul sito istituzionale della società e cioè con le aree riguardanti l'Organizzazione, Personale, Selezione del personale, Gruppo Societario e Bilanci. Per quanto concerne, invece, la pubblicazione dei bandi di gara e dei contratti, incentivi erogati, attività e procedimenti (ex art. 1, commi 16, lett. b) e 32 della legge n. 190/12), la società ha provveduto a pubblicare tutti i relativi dati, sempre suddivisi in cartelle con una breve spiegazione delle procedure aziendali.

- Redazione di un Regolamento per la pubblicazione dei dati.

In relazione alle norme in esame, il GSE ha provveduto a redigere un Regolamento per disciplinare la pubblicazione riguardante i dati inerenti alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi.

**- Nomina del Responsabile della Trasparenza**

Le società partecipate devono prevedere, al proprio interno, una funzione di controllo e di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione e trasparenza, anche al fine di attestare l'assolvimento degli stessi. A tal riguardo, il GSE ha provveduto alla nomina del Responsabile della trasparenza individuato nella figura del Direttore della Divisione Gestione e Coordinamento Generale.

Nel corso del 2015, con riferimento alle modalità di pubblicazione dei dati inerenti agli incentivi e, quindi, al corretto assolvimento degli adempimenti normativi di cui agli articoli 26 e 27 del D. Lgs. n. 33/2013, il GSE ha trasmesso una richiesta di parere all'ANAC per ricevere indicazioni a riguardo.

L'ANAC ha risposto confermando l'assoggettabilità dei dati relativi agli incentivi erogati dal GSE alle disposizioni normative inerenti la pubblicazione dei dati di cui agli articoli 26 e 27 del D. Lgs. n 33/2013.

#### 4. IL PERSEGUIMENTO DELLE MISSIONI

Con riferimento alle attività istituzionali del GSE e alla missione della società finalizzata al sostenimento della produzione di energia elettrica degli impianti a fonti rinnovabili in Italia, si rappresentano di seguito i principali risultati conseguiti nel corso del 2014. A tal riguardo, si evidenzia che il GSE consegue gli obiettivi imposti dalla normativa vigente attraverso la qualifica tecnico-ingegneristica, la verifica degli impianti e la gestione dei meccanismi di incentivazione previsti dalla normativa.

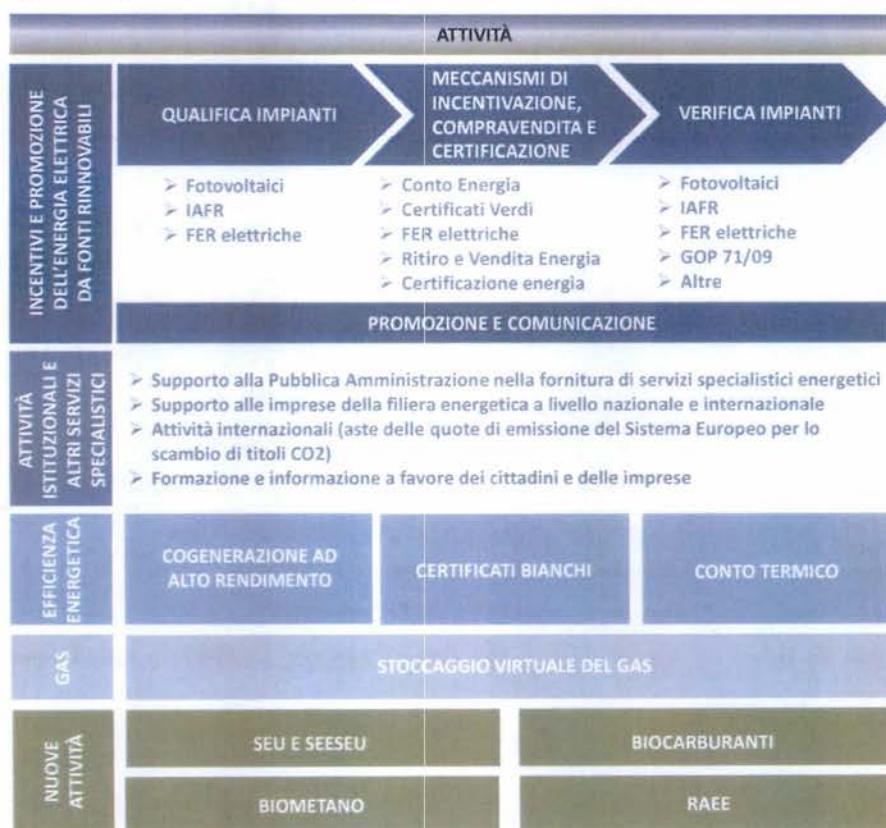
Oltre alla fornitura di servizi energetici applicati alle fonti rinnovabili, il GSE gestisce, inoltre, attività finalizzate a favorire interventi di efficientamento energetico, attività di supporto alla Pubblica Amministrazione nella fornitura di servizi specialistici energetici, attività di supporto alle imprese della filiera energetica a livello nazionale e internazionale, nonché attività internazionali (aste delle quote di emissione del Sistema Europeo per lo scambio di titoli CO2).

Sono state affidate al GSE ulteriori nuove attività riguardanti principalmente:

- la qualifica dei Sistemi Efficienti di Utenza (SEU) e Sistema Esistenti Equivalenti ai Sistemi Efficienti di Utenza (SEESEU) volta all'ottenimento di agevolazioni tariffarie;
- l'incentivazione per gli impianti che producono e utilizzano il biometano;
- le attività di verifica nell'ambito della sostenibilità dei biocarburanti;
- la gestione dei Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE), con riferimento agli impianti fotovoltaici.

Il quadro complessivo delle attività svolte dal GSE può essere così di seguito sintetizzato:

*Figura 3 - Quadro sintetico delle competenze*



Nei paragrafi successivi si evidenziano le caratteristiche di alcune delle principali funzioni societarie.