

**Tab 6 - Costo del Personale**

Descrizione	Costo 2015 [A]	Costo 2014 [B]	[A]-[B]
Salari e Stipendi	29.011.161	30.210.202	-1.199.041
Oneri Sociali	7.682.367	8.576.661	-894.294
Trattamento di fine rapporto	1.854.202	1.952.853	-98.651
Trattamento di quiescenza e simili	-21.138	32.966	-54.104
Altri costi	922.452	923.080	-628
<b>Totale</b>	<b>39.449.044</b>	<b>41.695.762</b>	<b>-2.246.718</b>

Il costo del personale nel 2015 diminuisce anche in termini di costo medio unitario totale e di categoria. Questo grazie all'uscita di personale con elevata anzianità aziendale (e retribuzioni più alte) a vantaggio di una maggiore concentrazione dei dipendenti nelle categorie contrattuali più basse.

Si riportano di seguito i costi medi unitari, per categoria contrattuale, relativi all'ultimo biennio.

**Tab 7 - Costo medio unitario del personale**

Categoria Contrattuale	2015	2014
Dirigenti	241.897	260.747
Quadri	97.033	94.026
Impiegati	55.157	54.337
<b>Totale</b>	<b>69.361</b>	<b>68.400</b>

### 3.3.1. Procedure di reclutamento

Nel rispetto delle disposizioni indirizzate specificamente alle Società partecipate dallo Stato dalla Legge 6 agosto 2012, n. 133 (conversione del D.L. 25 giugno 2008, n. 112) in tema di “Reclutamento del personale delle Società pubbliche”, il Gse S.p.A. garantisce ai candidati criteri e modalità di selezione e valutazione delle risorse che rispondano ai principi, di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Infine, nel rispetto delle prescrizioni dettate dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 in tema di prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione in combinato disposto con il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, all’inizio di ciascun processo di selezione, ai candidati coinvolti<sup>11</sup> viene richiesta la compilazione di una dichiarazione sostitutiva di certificazione per attestare la presenza o meno delle situazioni, previste dalla normativa, che possano creare condizioni di conflitto di interesse ovvero impedire l’inserimento in organico.

Il processo si avvia con la rilevazione del fabbisogno organizzativo e la conseguente definizione del profilo professionale ovvero l’analisi della domanda in termini di curriculum formativo, esperienze e competenze ricercate.

Il principale canale di reclutamento è rappresentato dal sito internet aziendale. Il Gse S.p.A. si è dotato di una piattaforma *cloud/based* attraverso la quale è possibile pubblicare i profili professionali ricercati, acquisire i dati dei candidati, effettuare *screening* delle candidature ricevute e gestire ciascun candidato in tutte le fasi del processo di selezione.

Alla banca dati aziendale, si affiancano canali di reclutamento focalizzati ad attrarre profili junior, come partecipazioni a *career day*, contatti con Università, master e Scuole di formazione specialistica nonché dedicati alla ricerca di lavoratori appartenenti alle c.d. categorie protette.

Dal 1° luglio 2015, inoltre, in qualità di Società partecipata da una Pubblica Amministrazione, anche per il Gse S.p.A. trova applicazione l’art. 1, commi 563 – 568 Legge 27 dicembre 2013, n. 147 (c.d. Legge di Stabilità).

Ai sensi della normativa sopra citata, in caso di esigenze di personale, prima di avviare una ricerca all’esterno, vi è l’obbligo di effettuare la verifica della disponibilità di professionalità in linea con 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.

<sup>11</sup> Per “candidati coinvolti” si intendono i candidati in possesso dei requisiti minimi, richiesti dal profilo professionale pubblicato, e convocati nella selezione.

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.

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

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 corso del 2015, in risposta alle esigenze di un contesto in forte evoluzione, sono proseguite le attività di sviluppo basate sulla valorizzazione delle competenze professionali interne, anche al fine di garantirne la coerenza con i valori e le strategie aziendali. In tale contesto, è nata l'esigenza di sviluppare ulteriormente il modello delle competenze trasversali, con l'obiettivo di estenderne l'utilizzo a tutto il personale del Gse e delle società del Gruppo, in un'ottica di condivisione delle politiche a supporto della crescita del personale in modo integrato e trasversale.

In ambito formativo il progetto formazione in *e-learning* (“*We-learning* in Gse”), ha consentito al personale di accedere ai corsi in modo autonomo e flessibile, minimizzando l'impatto sulle attività quotidiane, e alla Società di perseguire obiettivi formativi attraverso strumenti a basso costo.

Sono stati effettuati corsi in ambito normativo - come la Sicurezza sul Lavoro, la Responsabilità

amministrativa e la *Privacy*.

Nel 2015, infine, sono state avviate le prime attività nell'ambito del progetto della “*Faculty Interna*”. Tale progetto coinvolge attivamente il personale interno della società che, attraverso testimonianze dirette e attività di docenza, mette a disposizione le proprie competenze per soddisfare le esigenze formative consentendo allo stesso tempo una riduzione dei costi di approvvigionamento di servizi esterni. Per il 2016 è prevista la progettazione di programmi di formazione on line e in aula per tutto il personale.

### 3.3.3 Relazioni sindacali

Nell'ambito dell'attività negoziale, sono stati stipulati accordi sindacali che hanno interessato rilevanti aspetti dell'attività lavorativa. Nello specifico, in relazione alla normativa sull'orario di lavoro, è stato sottoscritto un accordo volto a definire un orario flessibile che consenta l'efficace conciliazione tra le esigenze organizzative e le necessità familiari a cui deve far fronte una popolazione aziendale sempre più giovane; inoltre, nell'ottica di garantire la qualità del sistema lavorativo, il suddetto accordo ha introdotto alcuni interventi finalizzati alla semplificazione dell'orario di lavoro e della giustificazione delle presenze.

Con riferimento alle misure volte ad incentivare la produttività individuale in termini di presenza in sede, nel rispetto delle disposizioni previste in tema di *spending review*, è stato stipulato un accordo che prevede l'introduzione di un nuovo istituto contrattuale - denominato Elemento Aggiuntivo per la Produttività (EAP) - correlato all'effettiva presenza in sede del personale.

Inoltre, in considerazione dell'importanza strategica rappresentata dal sistema di formazione delle risorse e dell'adesione del Gse al fondo interprofessionale Fondimpresa, è stato sottoscritto un accordo che ha stabilito l'impiego delle somme accantonate presso il suddetto fondo al fine di attuare piani formativi aziendali destinati a quadri ed impiegati.

Infine, a seguito degli interventi di ristrutturazione delle sedi aziendali, è stato stipulato un accordo integrativo del precedente riguardante le modifiche apportate al sistema di videosorveglianza volto alla tutela del patrimonio e delle infrastrutture aziendali, garantendo nel contempo l'esclusione del suo utilizzo per ogni altra finalità diretta o indiretta di controllo a distanza dei dipendenti.



### **3.3.4. Distacco di personale del Gruppo Gse**

Ragioni di chiarezza espositiva impongono di precisare — sin da subito — che nei paragrafi che seguono è contenuta una trattazione preordinata a compendiare quelli che sono i più significativi aspetti (giuridici e aziendali) che attengono alla gestione del personale distaccato del Gruppo Gse, così che per ogni più analitico esame si rinvia alla relazione redatta per l'anno 2014.

Ciò premesso, per completare il quadro descrittivo dei principali aspetti organizzativi, 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'Aeegsi, tema con alcuni profili di criticità già segnalati nelle precedenti relazioni.

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

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. Alla scadenza del termine di validità dell'atto (30 giugno 2003) sono stati avviati dei contatti tra le Parti 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'Aeegsi ha stabilito un limite finanziario di 1,7 milioni di euro annui per la copertura dei costi relativi al personale distaccato; la quantificazione del suddetto onere è stata poi elevata a 2 milioni di euro annui.

Il Ministro dello Sviluppo Economico, in considerazione dell'avvenuta modifica della propria struttura organizzativa, ha successivamente evidenziato la necessità di integrare il supporto tecnico fornito dal Gse tramite l'apporto di professionalità specifiche non ancora presenti presso il Dicastero. In data 29 luglio 2009, si è così giunti alla sottoscrizione di una nuova convenzione tra Mise e Gse con scadenza il successivo giugno 2012. A tal riguardo e con riferimento al tema dei costi, si rappresenta che il Gse sopporta le spese sostenute per il distacco delle risorse entro il limite massimo di 4 milioni di euro su base annua.

Si riporta di seguito il prospetto dell'attuale dotazione organica fornita al Ministero, aggiornata alla data del 15 settembre 2016, nonché l'organico e la situazione dei costi sostenuti nel 2015.

Tab 8 - Costi 2015 relativi al personale del Gruppo Gse distaccato presso il Mise

Società	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Totale		Costo complessivo	
	2015	Var.	2015	Var.	2015	Var.	2015	Var.		
		2014		2014		2014		2014	2015	Var. 2014
GSE	1	-	6	-	22	-6	29	-6	2.020.454	-506.962
GME	-	-	-	-	1	-	1	-	57.135	-4.349
AU	1	-	3	-	4	-3	8	-3	692.547	-132.539
RSE	-	-	1	-	-	-	1	-	83.336	19.935
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>27</b>	<b>-9</b>	<b>39</b>	<b>-9</b>	<b>2.853.472</b>	<b>-623.915</b>

Tab 9 - Organico aggiornato al 15 settembre 2016

Società	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Totale	
	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014
GSE	1	-	6	-	20	-2	27	-2
GME	-	-	-	-	1	-	1	-
AU	1	-	3	-	4	-	8	-
RSE	-	-	1	-	1	1	2	1
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>-1</b>	<b>38</b>	<b>-1</b>

### Distacco di personale presso la Cassa congruaglio per il settore elettrico

Alla Cassa congruaglio per il settore elettrico (Csea) è stata data la possibilità di avvalersi, sin dalla sua costituzione, di personale distaccato da altri enti, per lo svolgimento dei compiti assegnatigli dalla legge.

Il provvedimento CIP n. 32 del 23 maggio 1986 ha infatti stabilito che, per la composizione organica interna, la Csea si sarebbe avvalsa normalmente di personale Enel distaccato presso essa. L'effettiva concretizzazione del provvedimento fu attuata a partire dal 1° settembre 1987, a seguito di uno scambio di proposte e pareri tra le Parti in questione e gli Organi amministrativi competenti.

In tale occasione, l'Enel assunse e contestualmente distaccò presso la Csea il personale dipendente precedentemente in carico alla stessa, avvalendosi di contratti individuali di lavoro.

In risposta alle disposizioni previste dal d.lgs. n. 79 del 16 marzo 1999, emerse l'opportunità di cedere i contratti di lavoro dei dipendenti distaccati presso Csea dall'Enel ad un soggetto terzo avente caratteristiche di imparzialità rispetto alle dinamiche del mercato elettrico; venne quindi indicato il Gse (allora Grtn), quale soggetto idoneo a divenire titolare dei contratti di lavoro del personale distaccato (nota Csea prot. 0883 del 28 luglio 1999).

Al 15 settembre 2016, il personale operante presso la Csea è costituito quasi totalmente da personale

appartenente al gruppo Gse. 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.

Si riporta di seguito il prospetto dell'attuale dotazione organica fornita alla Csea, aggiornata alla data del 15 settembre 2016, nonché l'organico e la situazione dei costi sostenuti nel 2015.

**Tab 10 - Costi 2015 relativi al personale del Gruppo Gse distaccato presso Csea**

Società	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Altri collaboratori		Totale		Costo complessivo	
	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014
GSE	1	-	16	1	30	-2	-	-	47	-1	3.323.223	-425.474
GME	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AU	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	90.084	-30.576
RSE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>-2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>48</b>	<b>-1</b>	<b>3.413.306</b>	<b>-456.051</b>

**Tab 11 - Organico aggiornato al 15 settembre 2016 - Csea**

Società	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Altri collaboratori		Totale	
	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014
GSE	1	-	15	-1	30	-1	-	-	46	-2
GME	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AU	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
RSE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>-1</b>	<b>30</b>	<b>-1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>47</b>	<b>-2</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 481/95, le Pubbliche Amministrazioni e le imprese sono tenute a fornire all'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'Aeegsi 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.

Pertanto, con la finalità di avviare tempestivamente la fornitura di supporto da parte del Gse,



l'Aeegsi, 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, che ha espressamente previsto la possibilità di avviare distacchi temporanei di personale Gse e Au in favore dell'Aeegsi.

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

Successivamente, 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; è stata quindi 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. Si riporta di seguito il prospetto dell'attuale dotazione organica fornita all'Aeegsi, aggiornata alla data del 15 settembre 2016, nonché l'organico e la situazione dei costi sostenuti nel 2015.

**Tab 12 - Costi 2015 relativi al personale del Gruppo Gse distaccato presso Aeegsi**

Società	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Altri collaboratori		Totale		Costo complessivo	
	2015	Var.	2015	Var.	2015	Var.	2015	Var.	2015	Var.		
		2014		2014		2014		2014		2014	2015	Var. 2014
GSE	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	189.194	-47.515
GME	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	115.792	1.065
AU	2	-	3	-	-	-	-	-	5	-	520.727	-49.300
RSE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>825.713</b>	<b>-95.750</b>

**Tab 13 - Organico aggiornato al 15 settembre 2016 - Aeegsi**

Società	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Altri collaboratori		Totale	
	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014	2015	Var. 2014
GSE	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-
GME	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
AU	2	-	1	-2	-	-	-	-	3	-2
RSE	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-2</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 per i Servizi Energetici e Ambientali (Csea) e l'Aeegsi; viene altresì riportata la situazione dei costi relativi all'anno 2015.

**Tab 14 - Personale del Gruppo Gse distaccato presso i vari enti**

	MISE		CCSE		AEEGSI		TOTALE	
	Consistenza al 31/12/2015	Costo	Consistenza al 31/12/2015	Costo	Consistenza al 31/12/2015	Costo	Consistenza al 31/12/2015	Totale
GSE	29	2.020.454	47	3.323.223	2	189.194	78	5.532.871
GME	1	57.135	0	0	1	115.792	2	172.927
AU	8	692.547	1	90.084	3	570.727	12	1.303.358
RSE	1	83.336	0	0	0	0	1	83.336
<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>2.853.472</b>	<b>48</b>	<b>3.413.306</b>	<b>6</b>	<b>825.713</b>	<b>93</b>	<b>7.092.492</b>

**3.4 Consulenze ed esternalizzazioni**

Anche nel corso del 2015, allo scopo di contrastare l'irrigidimento del costo del lavoro e di assicurare la flessibilità operativa dei processi, 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.

**Tab 15 - Attività esternalizzate nel 2015**

Attività esternalizzate - Servizi al <i>Business</i>	CONSUNTIVO 2015 [Mila €]
Valutazione Istanze SEU	39
Analisi documentale Cessioni del credito	31
Analisi documentale Cambi di titolarità	133
Sopralluoghi impianti incentivanti	1.077

Attività esternalizzate - Servizi Generali	CONSUNTIVO 2015 [Mila €]
Protocollo e gestione documentale	814
Contact Center	5.654

Nel corso del 2015 le spese sostenute per “prestazioni professionali” sono state pari a circa 260.000 euro. Si riportano nella tabella sottostante le principali prestazioni fornite con i relativi costi.

**Tab 16 - Principali prestazioni professionali nel 2015**

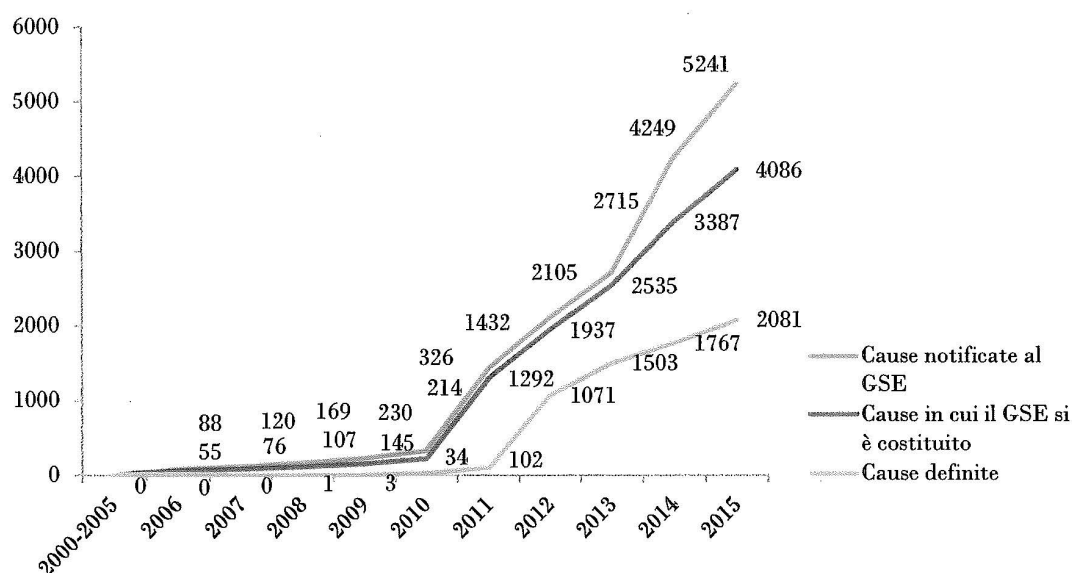
Principali prestazioni professionali	Consuntivo 2015 (€)
Servizio di supporto decisionale in ambito ICT	72.000
Prestazioni professionali su processi ed organizzazione aziendale	70.970
Servizio di consulenza ed assistenza legale inerente pareri nell'ambito degli appalti pubblici	31.200
Servizi di compilazione e invio dichiarazioni <i>Black List</i> , Intrastat e assistenza fiscale	13.894
<b>Totale</b>	<b>188.064</b>

### 3.5 Contenziosi

I giudizi pendenti dinanzi alle diverse Autorità giurisdizionali, proposti dal Gse o ad esso notificati dalla nascita della società fino al 31 dicembre 2015 e censiti nel data base “Gestione del Contenzioso” (fatta eccezione per quelli relativi al contenzioso giuslavoristico), ammontano a 5241, di cui 992 nel solo anno 2015.

In ordine a tali contenziosi, che per la massima parte vedono il Gse nel ruolo di convenuto/resistente dinanzi alla Giustizia Amministrativa, la Società ha ritenuto di costituirsi in 4086 di essi, 699 nell’anno 2015.

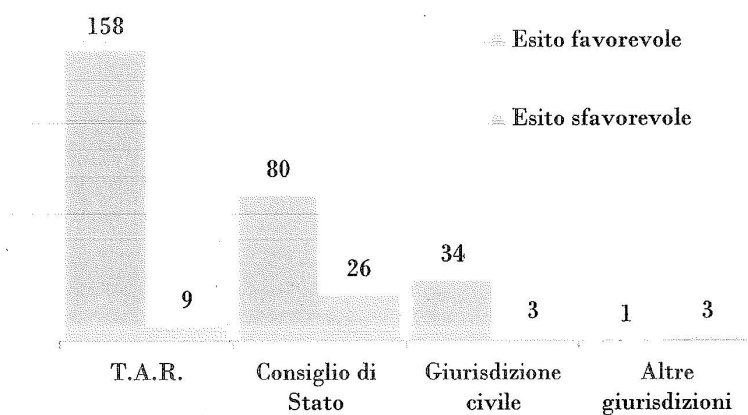
Figura 4 - Contenziosi del Gse



	Al 31/12/2015	2015
Cause notificate	5.241	992
GSE costituito	4.086	699
Cause definite	2.081	314

A fronte di 699 nuovi contenziosi, nel 2015 sono stati definiti 314 giudizi in cui era coinvolto il Gse, per la maggior parte con esito favorevole (in linea con gli anni precedenti), come da tabella che segue.

**Figura 5 - Esito dei contenziosi**



Relativamente al 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, si rinvia alla lettura del bilancio consolidato 2015.



### 3.6 Amministrazione trasparente

La Legge 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e il successivo d.lgs. 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 2015 sono stati inaugurati i portali "*Open Data*" e "Verifiche e Ispezioni" consultabili direttamente dal sito societario contententi rispettivamente tutti i dati relativi ai regimi Cip6, Conto Termico, al ritiro dei Certificati bianchi per cogenerazione ad alto rendimento, al ritiro dei Certificati verdi per gli anni 2014 e 2015, incentivi erogati con il Conto Energia, degli incentivi alle FER Elettriche diverse dal fotovoltaico (DM 6 luglio 2012), dei Certificati Verdi e dei Certificati Bianchi emessi, nonché degli incentivi relativi alla Tariffa Onnicomprensiva (DM 18 dicembre 2008) per gli impianti sotto i 200 kW e alle verifiche effettuate sugli impianti alimentati a fonti rinnovabili. Obiettivo di tale operazione è anche quello di facilitare la condivisione e il confronto di informazioni tra gli enti e le istituzioni pubbliche.

#### 4. IL PERSEGUIMENTO DELLE MISSIONI

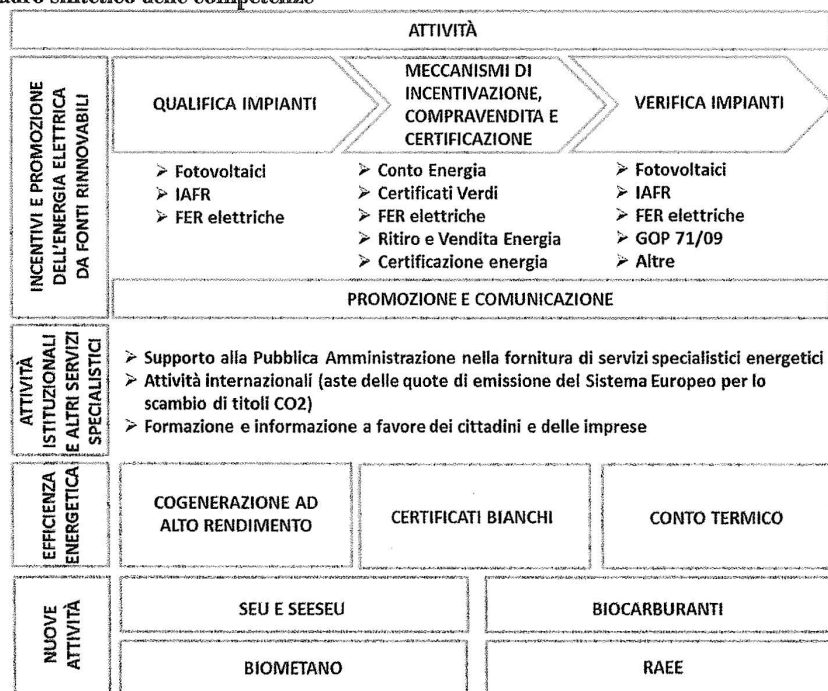
Con riferimento alle attività istituzionali del Gse e alla sua missione finalizzata al sostenimento della produzione di energia elettrica degli impianti a fonti rinnovabili in Italia, si rappresentano di seguito i principali risultati conseguiti nel corso del 2015.

Oltre alla fornitura di servizi energetici applicati alle fonti rinnovabili, il Gse gestisce, 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 CO<sub>2</sub>).

Sono state affidate al Gse ulteriori nuove attività riguardanti principalmente:

- la qualifica dei Sistemi Efficienti di Utensila (SEU) e Sistemi Esistenti Equivalenti ai Sistemi Efficienti di Utensila (SESEU) 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.

Figura 6 - Quadro sintetico delle competenze



#### 4.1 Il sistema delle incentivazioni

I meccanismi di incentivazione e di ritiro dell'energia elettrica gestiti dal Gse nel corso del 2015 sono:

- Conto Energia;
- Scambio sul Posto;
- Ritiro Dedicato;
- Certificati Verdi;
- Tariffa Omnicomprensiva;
- Proventi;
- DM 6 luglio 2012.

##### Conto Energia

È un meccanismo che incentiva l'energia elettrica prodotta da impianti fotovoltaici (DM 28 luglio 2005 e DM 6 febbraio 2006 – I Conto Energia, DM 19 febbraio 2007 - II Conto Energia, DM 6 agosto 2010 - III Conto Energia, DM 5 maggio 2011- IV Conto Energia, DM 5 luglio 2012 – V Conto Energia).

L'anno 2015 è stato caratterizzato dalla contemporanea operatività di cinque Conti Energia. Il V Conto Energia, a differenza dei precedenti meccanismi, che riconoscevano un incentivo fisso erogato sulla base dell'energia prodotta, remunera, a seconda della potenza dell'impianto, l'energia netta immessa in rete con una tariffa fissa onnicomprensiva ("TFO") o con un incentivo e, con tariffe premio, la quota di energia prodotta e autoconsumata in sito ("Tariffa Premio Autoconsumo"). L'energia elettrica incentivata con la TFO è ritirata dal Gse secondo le modalità e le condizioni economiche definite dall'Aeegsi, con Delibera 343/2012/R/efr. Il raggiungimento del limite di euro 6,7 miliardi di costo indicativo cumulato annuo degli incentivi<sup>12</sup>, raggiunto nel luglio 2013, non permette più l'accesso a tale meccanismo di incentivazione.

Le convenzioni attive a fine 2015 risultano essere oltre 550.000, per una potenza superiore a 17.000 MW, corrispondente a oltre 21 TWh di energia incentivata.

Per il 2015, i corrispettivi a copertura degli oneri di gestione, di verifica e di controllo sostenuti dal Gse ammontano a circa euro 25.771.000 (10.689.000 nel 2014).

Nel 2015, per ottimizzare la gestione degli incentivi e favorire una migliore sostenibilità nella politica di supporto alle energie rinnovabili, gli operatori titolari di impianti fotovoltaici superiori a 200 kW hanno optato per una delle tre proposte di rimodulazione degli incentivi come previsto dal D.L.

<sup>12</sup> Accertato dall'AEEGSI, con Delibera 250/2013/R/efr.

91/2014. Dei circa 13.487 soggetti interessati, il 61 per cento ha optato per la riduzione percentuale dell'incentivo in funzione della classe di potenza mantenendo il periodo di erogazione ventennale; il 37 per cento ha scelto di mantenere il periodo di erogazione ventennale a fronte di una riduzione dell'incentivo nel primo periodo di fruizione e di un incremento in ugual misura dello stesso nel secondo periodo di fruizione; mentre il restante 2 per cento ha scelto di prolungare l'incentivo fino a 24 anni rimodulandone il valore.

### **Scambio sul Posto**

Attuato mediante un contratto sottoscritto dal Gse con il produttore locale di energia (o con un suo mandatario), è particolarmente conveniente per gli impianti fotovoltaici dei privati e delle piccole e medie aziende. Lo Scambio sul Posto fornisce all'utente che abbia un impianto di produzione di energia elettrica, un ristoro della spesa per l'acquisto dell'energia elettrica consumata, in base al valore dell'energia prodotta e immessa in rete dall'impianto. Il servizio dello Scambio sul Posto consente al produttore "consumatore", che abbia anche la titolarità o la disponibilità di un impianto di produzione, di realizzare una particolare forma di remunerazione dell'energia immessa in rete per la quale, oltre al valore di mercato dell'energia, può recuperare, limitatamente all'energia scambiata con la rete, il costo dei servizi sostenuto per l'energia prelevata. L'erogazione di tale servizio da parte del Gse si realizza attraverso il riconoscimento all'utente dello scambio di un contributo correlato ai volumi di energia immessa e prelevata nell'anno solare ed ai rispettivi valori di mercato.

Possono accedere allo Scambio Sul Posto gli impianti alimentati da fonti rinnovabili e quelli di Cogenerazione ad Alto Rendimento di potenza fino a 200 kW. A partire dal 1° gennaio 2015 la soglia di accesso è stata innalzata a 500 kW. L'accesso a tale meccanismo è alternativo agli incentivi riconosciuti ai sensi dei DM 5/7/2012 e DM 6/7/2012.

Nel 2015 le convenzioni risultano essere 515.516 per una potenza di 4.473 MW.

L'ammontare complessivo dei "contributi" riconosciuti ai produttori per gli impianti convenzionati in regime di Scambio sul Posto (per la quasi totalità fotovoltaici) è passato da circa 233 milioni di euro nel 2014 a circa 295 milioni nell'anno 2015.

Per il 2015, i corrispettivi a copertura degli oneri di gestione, di verifica e di controllo sostenuti dal Gse ammontano a circa euro 11.240.000 (euro 12.046.000 nel 2014).