

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 16 novembre 2021

TRA

SO.G.I.N. S.p.A, rappresentata da: Artizzu, Pernazza, Violante

e

Cgil –Filctem, rappresentata da: Sorrentino, Borioni

Cisl – Flaei, rappresentata da: Testa, Ronci

Uil – Uilctec, rappresentata da: Bottaro, Cozzolino

Le corrispondenti delegazioni territoriali ed aziendali per i siti e la sede.

Premesso che:

- Gli articoli 7 “Assetti contrattuali” e 44 “Premio di risultato” del vigente CCNL prevedono che, in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo sviluppo e per l’occupazione del 22 dicembre 1998, venga istituito a livello aziendale un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro;
- Secondo quanto espressamente richiamato dall’art. 44, comma 2, del vigente CCNL, l’istituto è finalizzato a favorire incrementi quantitativi e qualitativi, nonché l’andamento generale di SOGIN, in termini di incrementi di redditività, efficienza ed innovazione.;
- Il premio, così come stabilisce il comma 3 dell’art. 44, dovrà pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione, così come enunciato dal comma 2 dell’art. 44 CCNL;

- La legge 28 dicembre 2015 (Legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo di welfare aziendale, come specificato nel Decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e nella circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, ed ulteriormente confermate ed estese dalla legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017);
- Le Parti ribadiscono che Il premio di risultato — coerentemente con l'assetto definito dall'art. 44 del vigente CCNL, che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello — costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della redditività, efficienza ed innovazione. Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle singole componenti come di seguito illustrate, tra loro interconnesse e collegate. A tal fine, le Parti si danno atto che il diritto alla percezione del premio di risultato viene subordinato al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi di seguito illustrati.
- Per il 2021, la quota di incremento da destinare a produttività a livello aziendale e da erogare ricorrendo ai presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale nell'anno successivo è pari ad Euro 210,00.

Considerato:

- La Delibera del Consiglio di Amministrazione della Società n. 40 del 10 settembre 2020 con la quale è stato approvato il Piano Industriale 2020/2025 ;
- La Delibera Arera 348 del 3 agosto 2021 ha dettato i criteri per il riconoscimento degli oneri conseguenti alle attività di decommissioning delle centrali e impianti elettronucleari per il periodo 2021 – 2026;
- La sopracitata Delibera ha approvato definitivamente il testo integrato del decommissioning nucleare (Tidecn) e definito dei parametri quantitativi per l'applicazione del Tidecn nel primo semi periodo di regolazione;

Tenuto conto che

- Le Parti intendono riconoscere, altresì, il valore fondamentale del contributo reso da ciascun lavoratore a supporto dell'Azienda nella gestione del lavoro durante l'anno 2021 ancora caratterizzato dal perdurare dello stato emergenziale.
- Le Parti ritengono, in particolare, di dover riconoscere la piena disponibilità manifestata, a fronte del descritto contesto esterno, da parte di tutti i lavoratori. Costoro, difatti, seppur con i molteplici disagi, hanno contribuito alla prosecuzione delle normali attività aziendali per il

raggiungimento degli Obiettivi strategici collegati, assicurando al contempo, un livello di produttività in termini di presenza in servizio atta a garantire un elevato e costante presidio.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

Nel rispetto dei criteri e dei principi, definiti dal richiamato articolo 44 del CCNL, con il presente Verbale di Accordo convengono di definire, per l'anno 2020, la struttura del Premio di Risultato, che si articola sulle seguenti voci:

- Redditività aziendale (peso pari al 30% della base di calcolo)
- Incentivazione della produttività/qualità/efficienza ed innovazione (pari al 70% della base di calcolo)

Redditività aziendale (componente A del Premio di Risultato)

Tale componente del Premio sarà corrisposta alla generalità del personale nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui riguardi trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale.

L'Obiettivo è misurato in termini di valore del risultato aziendale ante gestione finanziaria e fiscale, il deprezzamento dei beni e gli ammortamenti (Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization) della Società.

Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione (componente B del Premio di Risultato)

Tale quota di premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, con qualifica di quadri, impiegati e operai nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui confronti trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale.

La componente B, legata all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione, sarà così nuovamente strutturata, senza possibilità di variazione alcuna dei pesi assegnati in sede territoriale:

- **Componente B1: Budget percentuale di avanzamento fisico cumulato atteso (peso pari al 20%)**

L'Obiettivo è misurato in termini di avanzamento fisico cumulato atteso come da valori della Delibera Arera n. 348/2021.

L'Obiettivo target è quanto definito in delibera con riferimento al Piano a Vita Intera, ovvero l'avanzamento fisico cumulato al 31/12/2021. Tale target comprende anche una quota di "recupero" del target dell'anno precedente, pertanto il raggiungimento di tale livello di avanzamento si configurerebbe come una "over – performance" e, come tale, riconosciuta dal sistema premiante.

➤ **Componente B3 (peso complessivo pari al 30% del totale obiettivo B)**

Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato dall'ottenimento e mantenimento della certificazione ambientale e della sicurezza OHSAS18001

➤ **Componente B4 (peso complessivo pari al 20% del totale obiettivo B)**

Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato in relazione alla media infortuni degli ultimi cinque anni secondo la metodologia allegata

➤ **Componente B5 (peso complessivo pari al 30% del totale obiettivo B)**

Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato in base alle ore di formazione obbligatoria erogate ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 101/2021 secondo la metodologia allegata.

Produttività aziendale

Ai lavoratori cui si applica il CCNL settore elettrico, la quota di salario di produttività pari a Euro 210 per l'anno 2021 saranno collegate per il 100% al parametro "Produttività/qualità/efficienza/innovazione".

In alternativa, il lavoratore potrà, entro il termine del 30 aprile di ciascun anno di riferimento, comunicare all'Azienda la propria volontà di destinare la suddetta somma al Fondo Previdenza Complementare (FOPEN), indicando la percentuale del 100%, 60% o 30% della quota di salario di produttività da destinare al fondo.

In assenza di comunicazione nei termini sopra indicati la quota di salario di produttività verrà destinato al 100% al parametro "Produttività/qualità/efficienza/innovazione".

Incremento aggiuntivo Produttività 2021

Nell'ambito della componente Produttività 2021 sarà erogato un importo in forma una tantum, nel mese di gennaio 2022, a titolo di Incremento aggiuntivo produttività 2021.

Al fine di tener conto del diverso contributo apportato dai singoli, ai fini della quantificazione del suddetto importo si terrà conto dei giorni di effettiva presenza in servizio con equiparazione a questi ultimi delle giornate svolte in smart working; restano escluse le giornate di malattia, ferie, fa e/o qualunque altra spettanza prevista contrattualmente.

Ai fini della quantificazione del Premio e della sua erogazione si applicano oltre alle norme espressamente previste nel presente verbale, le disposizioni dell'articolo 44 CCNL in quanto applicabili.

Le parti si danno atto che l'elemento aggiuntivo della produttività non avrà alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto legale o contrattuale e che, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 197/1982 e dell'articolo 45 del CCNL di settore, l'importo è escluso dal computo del tfr.

L'importo aggiuntivo giornaliero sopradescritto è pari al 2,36% dell'importo previsto a titolo di incremento produttività contrattuale 2021. In particolare per le centrali di Caorso, Latina, Garigliano e Impianto di Bosco Marengo, al fine di tener conto del diverso contributo apportato dai singoli, l'importo aggiuntivo giornaliero sopradescritto è riconosciuto per le giornate svolte in modalità agile svolte parametrato su giorni lavorati.

Welfare di produttività

La conversione in welfare, ai sensi dell'art. 44 comma 22 e 23 del CCNL vigente, potrà essere effettuata entro il 15 novembre 2021. L'importo massimo convertibile per il corrente anno, entro il limite previsto dalla legge, considerato il contesto di prima applicazione dell'istituto, non potrà superare — salvo ipotesi di destinazione alla previdenza complementare - il 75% dell'importo che sarà conseguito a titolo di quota di produttività del Premio di risultato 2021 Cassa 2022. Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa (Fopen), mentre per i non iscritti l'eventuale residuo non convertito a tale data in welfare sarà corrisposto con la retribuzione del mese di dicembre 2022, applicandovi la tassazione agevolata prevista dalla normativa di riferimento. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima del 15 novembre 2021.

Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione che si stabilisce in via sperimentale in misura pari al 16% sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in "welfare" alla data del 15 novembre 2022, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare ai sensi del paragrafo precedente.

A tale proposito, al fine della concreta attuazione del presente accordo, l'Azienda, in linea con la prassi sviluppata, garantirà un'offerta di prestazioni di beni e servizi che, attraverso apposita piattaforma informatica, potranno essere fruiti utilizzando il credito Welfare.

Resta fermo che gli importi del premio di risultato, sostituiti in welfare per scelta del dipendente, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Determinazione dell'importo del premio

1. Metodologia da applicare

- a) L'importo del premio di risultato, per ciascuno avente diritto è pari alla somma degli importi di premio spettanti in relazione a ciascuna sua componente.
- b) L'importo del premio spettante in relazione a ciascuna componente del premio risultato è determinato sulla base del prodotto della base di calcolo riferita a tale componente, per la percentuale di premio ad essa relativa, per la percentuale di presenza nell'anno di riferimento.

2. Basi di calcolo per componente

La base di calcolo complessiva è ripartita come segue:

- a) Redditività aziendale pari al 30% del Premio di Risultato
- b) Produttività produttività/qualità/efficienza/innovazione aziendale pari al 70% del Premio di Risultato

➤ Per l'anno 2021, cassa 2022, si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite della base di calcolo relativa a ciascun componente per l'inquadramento BSS:

TOTALE	Euro	2383
di cui		
Redditività aziendale pari a	Euro	953,20
Produttività/ qualità/efficienza/innovazione pari a	Euro	1429,80

3. Determinazione della percentuale di premio per componente

La percentuale di premio relativa a ciascuna componente del Premio di Risultato emerge dall'applicazione delle percentuali di performance all'interno delle relative curve di incentivazione, secondo quanto specificato in Allegato 1.

Erogazione del premio

1. Il Premio di Risultato, ai sensi dell'art. 44, comma 15 CCNL vigente, sarà corrisposto in forma "una tantum" e non avrà alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto legale o contrattuale.
2. Le Parti convengono che, sia la quota di Premio relativa alla redditività aziendale, sia la quota di Premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione aziendale, avranno carattere di variabilità. Al riguardo, la metodologia applicativa fisserà le variazioni del

livello di raggiungimento dei risultati attesi, rispetto al valore target, in corrispondenza delle quali si farà luogo a correlate variazioni della quota di premio da erogare; detta metodologia fisserà altresì il valore di eccellenza in presenza del quale si farà luogo all'erogazione della quota massima del premio e la soglia minima di risultato al di sotto della quale non si farà luogo ad alcuna erogazione.

3. Si conviene inoltre, ai sensi dell'art. 1 della Legge 297/1982 e dell'art. 45 del vigente CCNL del settore Elettrico, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.
4. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai 15 gg. vengono conteggiate come mese intero.
5. La corresponsione avverrà sulla base dei ratei mensili determinati dall'inquadramento posseduto ogni mese e dal rapporto tra le ore ordinarie lavorate e le ore lavorative teoriche. Verranno equiparate ai giorni di presenza in servizio i giorni di ferie, di festività abolite e i congedi per maternità di cui al D.Lgs. 151/2001, ivi incluse le assenze che l'articolo 21 CCNL esclude ai fini del calcolo del computo di cui al comma 1 e 2 del medesimo articolo. Le minori corresponsioni per effetto di tale norma saranno oggetto di conguaglio secondo la medesima metodologia.
6. In considerazione dell'attuale periodo pandemico e del perdurare dello stato di emergenza almeno fino al 31 dicembre 2021, al fine di assicurare una uniformità di trattamento tra i lavoratori che non possono usufruire dello smart working in occasione di quarantene comunque occasionate, le assenze per malattia determinata da "quarantena" non saranno eccezionalmente decurtate dalle somme liquidate a titolo di Premio di Risultato; a tale fine farà fede l'apposito codice identificativo dell'assenza riportato sulla certificazione medica allegata e/o apposita autocertificazione prodotta dal dipendente.
7. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro determinazione si applicano, oltre alle norme espressamente previste/richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 44 del vigente CCNL, ed in particolare quelle di cui ai commi 17, 18, 19, 20, 21 del paragrafo "erogazione del premio".
8. Il Premio di Risultato, secondo la metodologia definita verrà riconosciuto, al personale con contratto di somministrazione in forza alla data di erogazione.
9. A tale premio di risultato, in considerazione delle sue peculiarità in ordine alla corresponsione e all'ammontare, si applica il regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello di cui al D.L. 25.03.1997 n. 67, convertito nella legge 23.05.1997, n. 135 e successive modificazioni/integrazioni della normativa vigente in materia, così come espressamente previsto dall'art. 44, comma 16 del vigente CCNL.
10. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla vigente normativa, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.
11. Per coloro nei cui riguardi trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale, qualora a seguito dei risultati ottenuti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati l'importo maturato a titolo di incentivazione manageriale fosse inferiore a quello destinato alla generalità del personale a titolo di Premio di risultato aziendale, l'importo effettivo da erogare sarà integrato fino al raggiungimento del secondo dei due importi indicati.

Interlocuzione sindacale

Le Parti convengono di istituire ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 6 "Relazioni industriali" del vigente CCNL una commissione paritetica per monitorare l'andamento delle attività oggetto degli Obiettivi legati alla componente A e B del Premio di Risultato, con cadenza, almeno bimestrale.

La suddetta Commissione sarà composta, in forma paritetica, da 6 a 9 membri effettivi in rappresentanza della Parte datoriale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato.

La suddetta Commissione assolverà all'interlocuzione sindacale prevista di competenza del livello sindacale nazionale e, in seconda istanza, per quella di competenza delle strutture sindacali territoriali ed R.S.U.

L'interlocuzione in merito alla componenti del premio di Risultato sarà così articolata:

1. La definizione dei target dei parametri indicati avviene a livello sindacale nazionale.
2. Per quanto riguarda la consuntivazione degli obiettivi, essa avverrà nel contesto di un confronto, riservato alla competenza del livello nazionale, che SOGIN convocherà indicativamente entro il mese in cui verrà approvato il bilancio annuale di riferimento. Il confronto si dovrà concludere nel termine di 15 giorni.
3. In corso d'anno potranno essere effettuati appositi incontri di verifica per monitorare gli elementi che modifichino, in maniera sostanziale, il quadro di riferimento.

Durata

Il presente Accordo Sindacale aziendale ha validità annuale.

Le Parti convengono, altresì, di rincontrarsi per recepire le necessarie modifiche in caso di modifica del sistema regolatorio.

Le Parti prendono atto della riconducibilità del presente accordo nell'ambito applicativo del Decreto emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 25 marzo 2016 in attuazione del comma 188 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 in materia di tassazione agevolata, stante la sussistenza dei presupposti previsti dalla normativa vigente in materia.

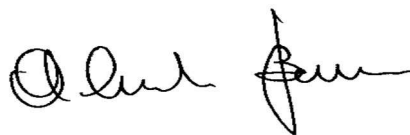
Le Parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di cui all'articolo 1, commi 182 – 189 della legge 208/2015 come modificata dalla Legge 232/2016 e DM 25/03/2016.

Letto, confermato e sottoscritto

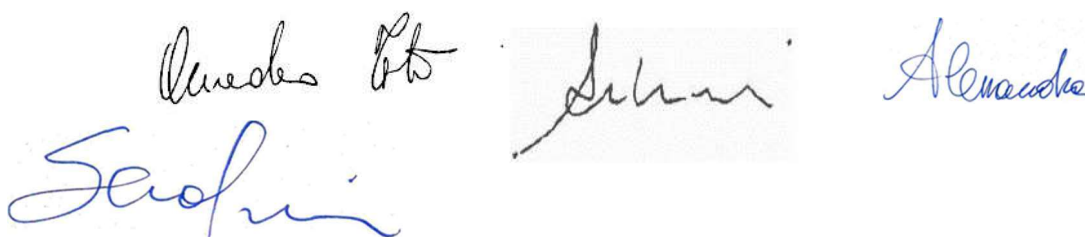
Allegati: c.s.

Allegato - Metodologia

Filctem-Cgil



FLAEI Cisl



UILTEC Uil



ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO**PREMIO DI RISULTATO SOGIN 2021**

Di seguito vengono indicate le componenti oggetto di incentivazione ed i rispettivi obiettivi, compresi i valori ed i pesi assegnati a ciascun obiettivo:

A - Redditività aziendale – Peso pari al 30 %

	Obiettivo	Target	
Sede e Siti	Ebitda di Società	21.2	M€

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di andamento generale aziendale (A):

Per risultati inferiori o uguali all'80% dell'obiettivo, l'importo erogato sarà pari a 0.

Per risultati pari all'80% dell'obiettivo, sarà corrisposto l'80% della base di calcolo.

Per risultati pari al 100% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 100% della base di calcolo.

Per risultati superiori o uguali al 120% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 150% della base di calcolo.

Per livelli intermedi sarà applicato il criterio dell'interpolazione lineare

B - Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B1; B2; B3; B4;)
– Peso pari al 70%

- **Componente B1 Peso 20%**

Percentuale di avanzamento fisico cumulato atteso contenuto nella Delibera 348/2021

	Obiettivo	Target
Sede e Siti	Percentuale di avanzamento fisico cumulato	37,073%

L'Obiettivo target è quanto definito in delibera con riferimento al Piano a Vita Intera, ovvero l'avanzamento fisico cumulato al 31/12/2021. Tale target comprende anche una quota di "recupero" del target dell'anno precedente, pertanto il raggiungimento di tale livello di avanzamento si configurerebbe come una "over – performance" e, come tale, riconosciuta dal sistema premiante.

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B1):

Per risultati inferiori al 50% dell'obiettivo, l'importo erogato sarà pari a 0.

Per risultati pari al 50% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 50% della base di calcolo.

Per risultati pari al 70% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 100% della base di calcolo.

Per risultati pari al 100% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 150% della base di calcolo.

Per risultati intermedi sarà utilizzato il metodo dell'interpolazione lineare.

- **Componente B2- Peso totale 30%:**

L'obiettivo è assegnato in termini di ottenimento e mantenimento della certificazione ambientale e sulla sicurezza OHSAS 18001

La metodologia di riconoscimento della suddetta percentuale della base di calcolo è ON/OFF.

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B2):

Per risultati inferiori al 50% dell'obiettivo (mancato conseguimento delle certificazioni) l'importo erogato sarà pari a 0

Per risultati pari al 50% dell'obiettivo (almeno una certificazione), sarà corrisposto il 100% della base di calcolo

Per risultati pari al 100% dell'obiettivo (conseguimento di due certificazioni) sarà corrisposto il 120% della base di calcolo

- **Componente B3- Peso totale 20%:**

SEDE CENTRALE e SITI	Obiettivo	Target
Sede Centrale/ Siti	Valore infortunio entro la media ultimi cinque anni	2,8

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B3):

Per un valore degli infortuni pari al valore medio degli infortuni ultimi cinque anni sarà corrisposto il 100% della base di calcolo

Per valori di infortunio pari a "zero" corrisposto il 120% della base di calcolo

Per valori intermedi sarà utilizzato il metodo dell'interpolazione lineare

- **Componente B4- Peso totale 30%:**

SEDE CENTRALE e SITI	Obiettivo	Target
Sede Centrale/ Siti	Ore di formazione obbligatoria erogata ex D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 101/2021	7.500 h

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B4):

Per risultati inferiori all'80% dell'obiettivo l'importo erogato sarà pari al 50% della base di calcolo

Per risultati pari al 100% dell'obiettivo sarà corrisposto il 100% della base di calcolo

Per risultati superiori al 100% dell'obiettivo sarà corrisposto il 120% della base di calcolo

Per valori intermedi sarà utilizzato il metodo dell'interpolazione lineare

MOLTIPLICATORE

Il moltiplicatore sulla produttività è dato dalla percentuale di avanzamento fisico cumulato atteso di ciascun sito rispetto a quello atteso previsto nella Delibera 348/2021. Per la sede centrale il moltiplicatore sulla produttività è dato dall'avanzamento fisico complessivo rispetto al totale azienda atteso.

Avanzamento fisico cumulato 2020	
Caorso	37,029%
Garigliano	51,516%
Latina	37,138%
Trino	34,480%
Bosco Marengo	85,697%
Casaccia	45,080%
Saluggia	31,109%
Trisaia	21,952%
Ispira - 1	5,603%
Totale	37,073%

Per risultati dell'avanzamento fisico inferiori al target indicato il moltiplicatore sarà pari a zero

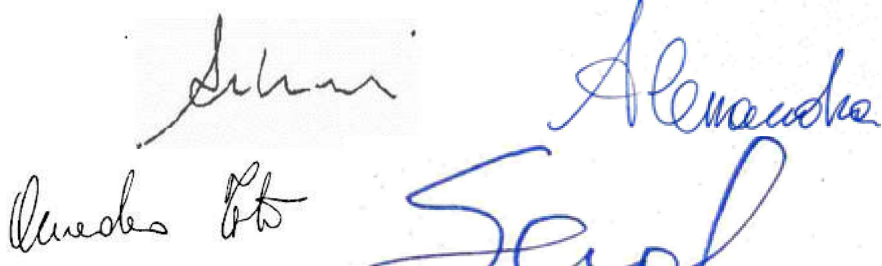
Per risultati dell'avanzamento fisico superiori al target indicato il moltiplicatore sarà calcolato con il metodo dell'interpolazione lineare a 45° secondo l'intervallo 1,01/1,15

Filctem-Cgil



FLAEI Cisl

UILTEC UIL



John Ballino Antonio Costa