

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 11 dicembre 2024

TRA

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

E

Le Segreterie nazionali delle OO.SS.

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Borioni

FLAEI-CISL, rappresentata da: Ronci, Serafini

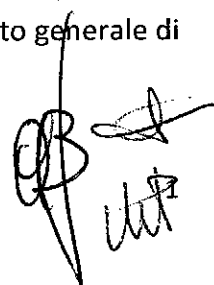
UILTEC-UIL, rappresentata da: Pantò, Cozzolino

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.;

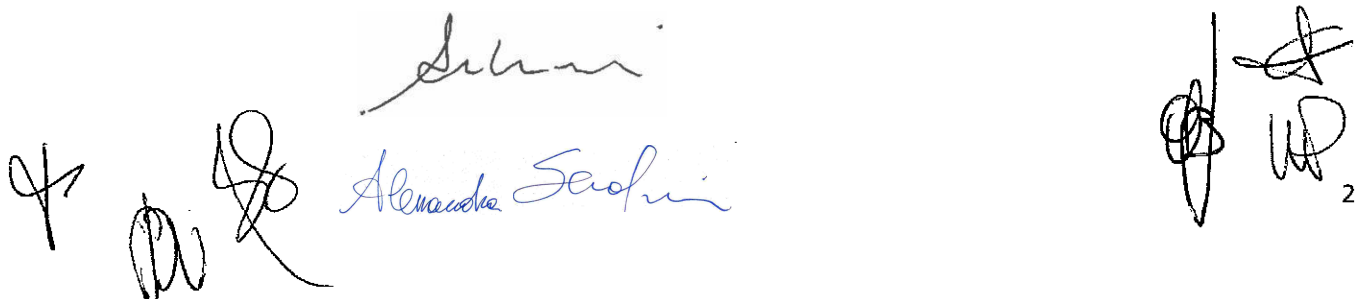

Alessandra Serafini



- 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) e successive modifiche;
- 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 2024, 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.



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 2023, la struttura del Premio di Risultato, per i 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, 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 corrispondente al valore di EBTDA (Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization) della Società secondo schema del conto economico riclassificato riferito all'Esercizio 2024.

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 (peso complessivo pari al 20% del totale obiettivo B):** Costi di avanzamento per lo smantellamento delle centrali e degli impianti come da Delibera Arera 348 del 3 agosto 2021;
- **Componente B2 (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 UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001;

Alessandra Sacchi

- **Componente B3 (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 B4 (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.

Quota di incremento produttività

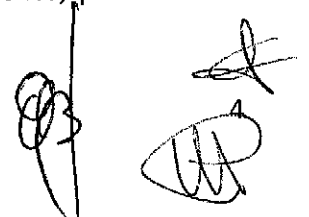
A seguito dell'ultimo rinnovo del CCNL, è stata prevista per l'anno 2024 la quota da corrispondere a titolo di incremento produttività che le Parti convengono di commisurare all'andamento della Componente B del presente Premio di Risultato, salvo quanto riportato nella clausola di salvaguardia di seguito indicata.

Incremento aggiuntivo Produttività 2024

Nell'ambito della componente Produttività 2024 sarà erogato un importo in forma una tantum, nel mese di gennaio 2025, a titolo di Incremento aggiuntivo produttività 2024. 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 e quelle contrattualmente equiparate alle giornate di presenza in servizio (permessi sindacali); 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 2024. In particolare per le centrali di Trino, 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. Per il restante personale restano salve le intese pregresse sottoscritte anche a livello locale.

Welfare di produttività

La conversione in welfare, ai sensi dell'art. 44, comma 22 e 23, del CCNL vigente, potrà essere effettuata entro il 30 novembre 2025.



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

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 2025, 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 30 novembre 2025.

Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione che si stabilisce in misura pari al 18% del valore utilizzato in servizi welfare sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in "welfare" alla data del 30 novembre 2025, 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

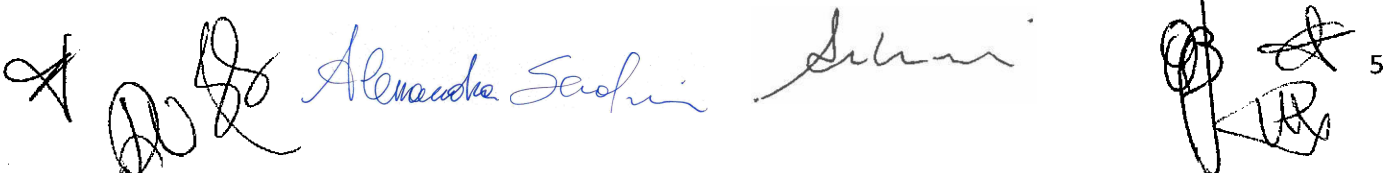
1. Metodologia da applicare

- 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/qualità/efficienza/innovazione aziendale pari al 70% del Premio di Risultato



- Per l'anno 2024, cassa 2025, si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite della base di calcolo relativa a ciascun componente per l'inquadramento BSS:

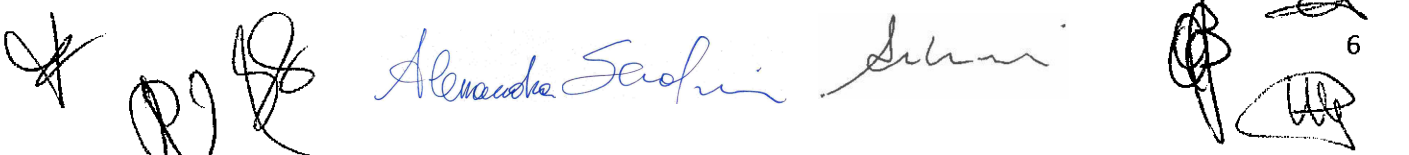
TOTALE	Euro	2443
di cui		
Redditività aziendale pari a	Euro	732,9
Produttività/ qualità/efficienza/innovazione pari a	Euro	1710,01

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

 6

calcolo del comparto 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. 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".
7. Il Premio di Risultato, secondo la metodologia definita, verrà riconosciuto anche al personale con contratto di somministrazione nell'anno, sulla base dei ratei mensili di presenza in servizio, se superiori a sei.
8. 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 CCCNL.
9. 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.

Interlocuzione sindacale

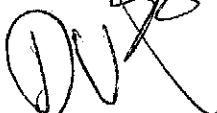

Le Parti convengono di istituire ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 6 "Relazioni industriali" del vigente CCNL una commissione paritetica per monitorare l'andamento delle attività oggetto degli Obiettivi legati alla componente A e B del Premio di Risultato, con cadenza, trimestrale.

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 alle 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, come eventuali Delibere ARERA.



Alessandro Scopus



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 e successive modifiche, in materia di tassazione agevolata, stante la sussistenza dei presupposti previsti dalla normativa vigente in materia.

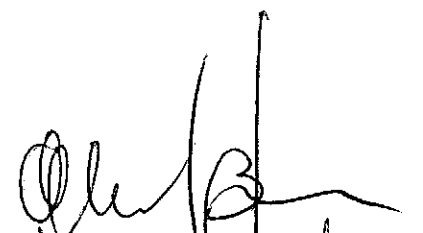
Le Parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di cui all'articolo 1, commi 182 – 189 della legge 208/2015 come modificata dalla Legge 232/2016 e DM 25/03/2016.

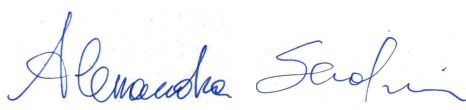
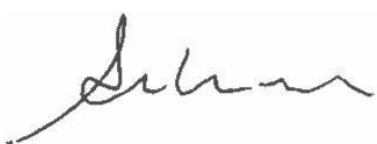
Letto, confermato e sottoscritto

Allegati: c.s.

Allegato - Metodologia


Fabio Contri
Marco Berti

Allegato al Verbale di Accordo Sindacale -dicembre 2024

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	19.500	M€

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

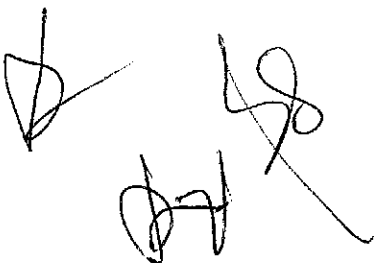
Per risultati inferiori all'80% dell'obiettivo, l'importo erogato sarà pari a 0.

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



Alessandra Scapini



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

- **Componente B1 Peso 20%**

Costi di avanzamento per lo smantellamento delle centrali e degli impianti come da Delibera Arera 348 del 3 agosto 2021

	Obiettivo	Target	
Sede e Siti	Costi di avanzamento per lo smantellamento delle centrali e degli impianti	125.000.000	

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

Per risultati inferiori al 75% dell'obiettivo, l'importo erogato sarà pari a 0.

Per risultati pari al 75% dell'obiettivo, sarà corrisposto l'80% della base di calcolo.

Per risultati pari all'80% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 90% della base di calcolo.

Per risultati pari all'87% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 100% della base di calcolo.

Per risultati superiori al 100% dell'obiettivo sarà corrisposto il 120%

Per livelli intermedi sarà applicato il criterio dell'interpolazione lineare

- **Componente B2 - Peso 30%**

L'obiettivo è assegnato in termini di ottenimento e mantenimento della certificazione ambientale e sulla sicurezza (UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001). 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

Alessandra Scodini

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

	Obiettivo	Target	
Sede Centrale/ Siti	Valore infortunio entro la media ultimi cinque anni	0,4	

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		
Sede Centrale/ Siti	Ore di formazione obbligatoria erogata ex D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 101/2021 7.500	7.500H

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


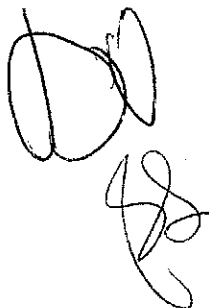
Alessandra Scodini

MOLTIPLICATORE

Il moltiplicatore sulla produttività è dato dal valore dei costi di avanzamento di ciascun sito rispetto a quello atteso previsto nella Delibera 348/2021. Per la sede centrale il moltiplicatore sulla produttività è dato dal totale dei costi di avanzamento rispetto al totale azienda atteso

<i>COSTI DI AVANZAMENTO</i>	PREVENTIVO 2024
costi di avanzamento Caorso	16,30
costi di avanzamento Garigliano	30,28
costi di avanzamento Latina	22,12
costi di avanzamento Trino	11,47
costi di avanzamento Bosco Marengo	5,70
costi di avanzamento Casaccia	12,08
costi di avanzamento Saluggia	8,23
costi di avanzamento Trisaia	14,42
costi di avanzamento Ispra - 1	4,43
TOT centrali e impianti	125,02

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

Alessandra Scapini