



FEDERAZIONE  
ITALIANA  
LAVORATORI  
CHIMICA  
TESSILE  
ENERGIA  
MANIFATTURE



**CISL**  
FEDERAZIONE LAVORATORI  
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



## **NUCLECO**

### **UN FUTURO E QUALCHE INCOGNITA**

Nella giornata di lunedì 15 dicembre le Segreterie Nazionali Filctem, Flaei e Uiltec, unitamente alle loro RSU, hanno incontrato la società Nucleco unitamente alla presenza della Funzione Relazioni Industriali della Capogruppo per la presentazione della nuova struttura organizzativa ed il premio di risultato 2025, cassa 2026, come da documentazione allegata al presente comunicato.

#### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

---

L'Amministratore Delegato, ha illustrato la nuova Organizzazione aziendale che risulta più articolata e con maggiori riporti rispetto a quella passata. Sono state infatti ampliate le competenze di alcune attività e valorizzate altre già esistenti oltre all'introduzione di nuove funzioni. Sono previste due posizioni di struttura affidate a personale Sogin, che opereranno in regime di distacco, relativamente a Risorse Umane, Servizi Tecnici e Sistemi di Gestione e a Pianificazione, Programmazione e Monitoraggio.

Le OO.SS. hanno espresso perplessità sull'innalzamento di costi del Personale dovuto sia ai distacchi di personale Sogin rispetto alla precedente politica di internalizzazione che all'ampliamento della nuova struttura. L'azienda ha rassicurato affermando che grazie alla maggiore interazione con la capogruppo dovuta sia all'inserimento di personale Sogin con seniority più elevata che alle previsioni per il 2026 sarà possibile operare con le migliori performance attese che garantiranno la sterilizzazione di tali costi.

Filctem, Flaei e Uiltec hanno inoltre rappresentato le proprie preoccupazioni sia per quanto riguarda la stabilizzazione del personale in somministrazione, riconoscimenti professionali, rinnovo accordi economici; l'Amministratore Delegato ha rassicurato che a febbraio 2026 a chiusura del consuntivo 2025 verrà effettuata la meritocratica. Per il personale somministrato è già prevista la loro stabilizzazione oltre a un piano aggiuntivo di nuove assunzioni che comprenderà inserimenti sia nello staff che negli operativi.

#### **PREMIO DI RISULTATO 2025 CASSA 2026**

---

La proposta dell'azienda è stata quella di un accordo – ponte, della durata di un anno, in virtù del cambio di vertice, con la necessità di ridefinizione degli obiettivi industriali, vista la difficoltà al raggiungimento del target previsto. Questo ha determinato una situazione di incertezza che necessita di un attento monitoraggio al fine di poter raggiungere tutti gli obiettivi previsti. Su proposta delle Organizzazioni Sindacali, si è provveduto alla rivalutazione della base di calcolo con un incremento al 3% per l'anno 2025.

Filctem, Flaei e Uiltec, auspicano che gli affidamenti dati dall'azienda per il prossimo futuro, particolarmente per quanto riguarda l'avvio del processo di meritocratica nel prossimo inizio anno, la stabilizzazione del personale somministrato nonché il piano di nuove assunzioni siano mantenuti. Riteniamo di essere riusciti a ottenere un premio, vista la situazione in essere, al di sopra delle previsioni iniziali che erano state presentate e che dia in termini economici una risposta per il lavoro svolto dalle lavoratrici e lavoratori di Nucleco.

**Le Segreterie Nazionali**  
**FILCTEM CGIL   FLAEI CISL   UILTEC UIL**

# VERBALE DI ACCORDO

Roma, 15/12/2025

## TRA

NUCLECO S.p.A., rappresentata da Fabrizio Scolamacchia, Bufacchi Chiara

SOGIN S.p.A., rappresentata da Pernazza Francesca e Danila Violante per il supporto nella gestione delle relazioni industriali

## E

Organizzazioni sindacali locali di seguito rappresentate:

Filctem – Cgil: Alessandro Borioni

Flaei – Cisl: Andrea Ronci, Alessandra Serafini

Uiltec – Uil: Antonio Cozzolino e Marco Pantò

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Filctem – Cgil: Andrea Castiglione, Diego Nuti, Alessandro Battafarano

Flaei – Cisl: Damiano Raguso, Emiliano Dell’Omo

Uiltec – Uil: Marco Pancaldi

## Premesso che

- Gli articoli 7 "assetto contrattuali" e 44 "Premio di Risultato" del vigente CCNL, prevedono che, in attuazione del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – CGIL/CISL/UIIL, venga istituito a livello aziendale un Premio di Risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro;
- Secondo quanto espressamente richiamato dall'art. 44 del vigente CCNL, l'istituto è finalizzato a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività ed efficienza di NUCLECO;
- 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;
- 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

-1-

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. 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 descritti.

- 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;
- Come definito nel CCNL la suddetta quota di salario è concordata dalle Parti anche allo scopo di beneficiare delle misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività, misure che le Parti auspicano vengano ad assumere carattere strutturale;
- Nell'Accordo del CCNL le Parti, nel definire la parte economica del CCNL, hanno destinato una quota del salario di produttività alla contrattazione aziendale, cioè alla pattuizione di elementi retributivi annuali, variabili, una tantum collegati ad incrementi di produttività, alla cui verifica concreta sono condizionate le erogazioni nell'anno successivo, secondo le regole del Premio di Risultato.

#### **Tutto ciò premesso e considerato:**

Nel rispetto dei criteri e dei principi, definiti dal richiamato articolo 44 del vigente CCNL, con il presente Verbale di Accordo le Parti convengono di definire, per l'anno 2025 cassa 2026, la struttura del Premio di Risultato, che si articola sulle seguenti componenti:

1. P1. Ebitda
2. P2 A. Efficiamento in attuazione dell'articolo 19, comma 5, del Decreto Legislativo n. 175/2016 TUSP  
P2 B. Valore della produzione  
P2 C. Valore della produzione/Addetto

Il Premio di Risultato sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle componenti indicate, che trovano la loro rappresentazione nel Bilancio dell'Esercizio di riferimento.

#### **1. P1. Ebitda - Peso pari al 20%**

Tale quota del Premio di Risultato è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, con qualifica di quadro, impiegato e operaio, nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, in funzione dell'inquadramento, della presenza effettiva e del raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

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 rispetto ai valori definiti nel Budget.

Concorrono al raggiungimento dell'obiettivo, l'incremento del Valore della Produzione e la diminuzione dei Costi Operativi, sui quali agiscono, rispettivamente:

- le Funzioni di Business, attraverso l'avanzamento delle attività, l'efficientamento dei fattori produttivi e l'acquisizione dei contratti;
- le Funzioni di Staff, attraverso la riduzione dei prezzi di acquisto e il contenimento dei costi generali.

## **2. P2. Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione – Peso pari all'80%**

Tale quota di Premio di Risultato è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, con qualifica di quadro, impiegato e operaio, nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, in funzione dell'inquadramento, della presenza effettiva e del raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

La componente P2, legata all'incentivazione della produttività, della qualità, dell'efficienza e dell'innovazione, sarà così di seguito strutturata:

### **2.1 P2 A. Efficientamento in attuazione dell'articolo 19, comma 5, del Decreto Legislativo n. 175/2016 TUSP – Peso pari al 30%**

Il raggiungimento del presente obiettivo è calcolato avendo riguardo dell'inserimento dell'Indicatore richiesto a tutte le Società Pubbliche di cui al Decreto Legislativo n. 175/2016 e s.m.i. dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, eccetto per quelle regolate da Arera o altre Autorità. È computato sulla base del quoziente fra costi della produzione rettificati e valore della produzione rettificato. I costi della produzione, ex art. 2425 del Codice Civile, vengono nettati degli ammortamenti e accantonamenti, delle imposte e tasse locali, delle sopravvenienze e insussistenze passive e dei costi sostenuti per interventi relativi alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Il valore della produzione viene rettificato delle sopravvenienze attive.

### **2.2 P2 B. Valore della produzione – Peso pari al 30%**

L'obiettivo è misurato in termini di valore totale dei ricavi e altre componenti di reddito generate dalla Società nel corso dell'esercizio contabile di riferimento, attraverso le sue attività operative e commerciali, rispetto ai valori definiti nel Budget.

### **2.3 P2 C. Valore della produzione/Addetto – Peso pari al 20%**

L'obiettivo è misurato in termini di contributo medio di ciascun dipendente della Società al raggiungimento del valore complessivo della produzione aziendale nel corso dell'esercizio contabile di riferimento, rispetto alla media del medesimo indicatore nel triennale precedente.

### **Welfare di produttività**

La conversione in welfare, ai sensi dell'art. 44, commi 22 e 23, del CCNL vigente, potrà essere utilizzata entro il 30 novembre dell'anno di erogazione del premio.

- 3 -

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

L'importo del Premio di Risultato, per il corrente anno, sarà convertibile totalmente o parzialmente, entro il limite previsto dalla legge.

Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza complementare (Fopen), mentre per i non iscritti l'eventuale residuo non speso a tale data in welfare sarà corrisposto con la retribuzione utile, applicandovi la tassazione agevolata prevista dalla normativa vigente. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente, che ha effettuato "l'opzione welfare", cessi il rapporto prima del 30 novembre.

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 15% 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 Fopen.

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

L'importo del Premio di Risultato, per ciascuno avente diritto, è dato dal prodotto tra la somma degli importi di Premio spettanti in relazione a ciascuna sua componente.

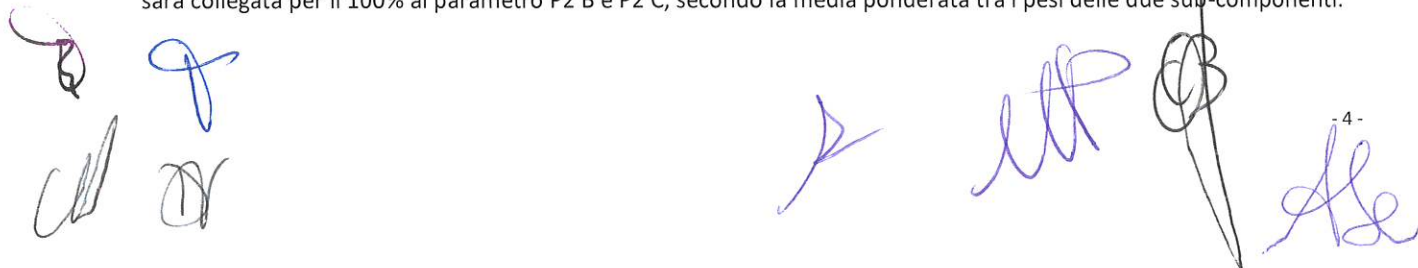
L'importo del Premio spettante in relazione a ciascuna componente del Premio di Risultato è determinato sulla base del prodotto tra la base di calcolo riferita a tale componente, la percentuale di Premio ad essa relativa e la percentuale di presenza effettiva nell'anno di riferimento.

### 2. Basi di calcolo per componente

Per l'anno 2025 cassa 2026, l'importo della base di calcolo relativo a ciascuna componente per l'inquadramento BSS è di seguito riportato:

1. P1. Ebitda (pari al 20% del Premio) – 325,48 Euro
2. P2 A. Efficientamento in attuazione dell'articolo 19, comma 5, del Decreto Legislativo n. 175/2016 TUSP (pari al 30% del Premio) – 488,22 Euro  
P2 B. Valore della produzione (Pari al 30% del Premio) – 488,84 Euro  
P2 C. Valore della produzione/Addetto (Pari al 20% del Premio) – 325,89 Euro

Ai lavoratori cui si applica il CCNL settore elettrico, la quota di salario di produttività pari a Euro 210 per l'anno 2025 sarà collegata per il 100% al parametro P2 B e P2 C, secondo la media ponderata tra i pesi delle due sub-componenti.



- 4 -

Le Parti si impegnano a valutare una rivalutazione economica della base di calcolo nella struttura del prossimo Premio di Risultato.

### 3. Valori Target

I Valori Target delle componenti del Premio, in base al Budget Nucleco 2025, sono i seguenti:

P1 → Ebitda: 2.424 k Euro

P2 A → Efficiamento art. 19, comma 5, del D.Lgs n. 175/2016 TUSP: 85,61%

P2 B → Valore della produzione: 36.474 k Euro

P2 C → Valore della produzione/Addetto: 139,83 k Euro

**Visto AMFC**

**Visto PPMO**

### 4. Curve di incentivazione

Le Curve di incentivazione, continue per ciascuna componente, sono le seguenti:

**P1:** per risultati inferiori all'80% del target l'importo erogato è pari a 0 (zero),  
per risultati uguali all'80% del target è erogato l'80% della base di calcolo,  
per risultati uguali all'90% del target è erogato l'90% della base di calcolo,  
per risultati uguali al 100% del target è erogato il 100% della base di calcolo,  
per risultati uguali o superiori al 120% del target è erogato il 150% della base di calcolo, senza interpolazione.

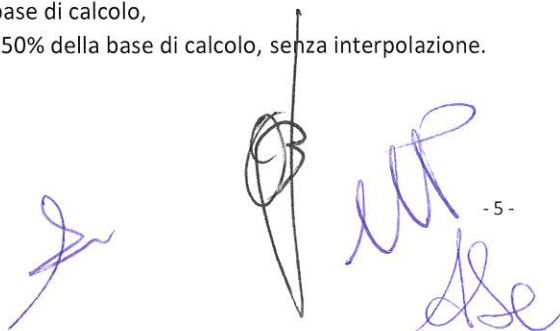
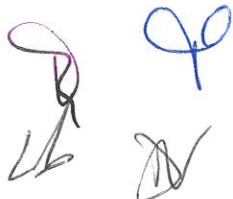
Per valori intermedi si procede tramite interpolazione lineare.

**P2 A:** per risultati superiori al 100% del target è erogato il 35% della base di calcolo, senza interpolazione,  
per risultati uguali al 100% del target è erogato il 110% della base di calcolo,  
per risultati uguali al 90% del target è erogato il 120% della base di calcolo,  
per risultati uguali al 70% del target è erogato il 150% della base di calcolo, senza interpolazione,

Per valori intermedi si procede tramite interpolazione lineare.

**P2 B:** per risultati inferiori all'80% del target l'importo erogato è pari a 0 (zero),  
per risultati uguali all'80% del target è erogato l'80% della base di calcolo,  
per risultati uguali all'90% del target è erogato l'90% della base di calcolo,  
per risultati uguali al 100% del target è erogato il 100% della base di calcolo,  
per risultati uguali o superiori al 120% del target è erogato il 150% della base di calcolo, senza interpolazione.

Per valori intermedi si procede tramite interpolazione lineare.



**P2 C:** per risultati inferiori o uguali al 100% del target l'importo erogato è pari a 0 (zero), per risultati maggiori al 100% del target è erogato il 150% della base di calcolo.

### Erogazione del Premio

1. Il Premio di Risultato, ai sensi dell'art. 44, comma 15 CCNL, 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 tutte le componenti di Premio 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 CCNL addetti settore Elettrico, che l'importo del suddetto Premio è escluso dal computo del TFR.

4. Il Premio Risultato verrà erogato solo al personale diretto in forza al momento dell'erogazione. 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 giorni 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, i congedi per maternità obbligatoria e i riposi per allattamento per la madre e il padre di cui al D.Lgs. 151/2001, i giorni di permesso dei lavoratori professionalmente esposti, i permessi per gravi motivi familiari di cui alla L. 53/2000, i permessi ai sensi della Legge 104/1992, ed infine le assenze che l'art. 21 CCNL esclude ai fini del calcolo del compenso 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 tipologia.

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 al personale con contratto di somministrazione in forza al momento dell'erogazione, secondo la metodologia di corresponsione sopra descritta.

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 collettivi di lavoro di secondo livello di cui al D.L. 25.03.1997 n. 67, convertito nella legge 23.05.1997, n. 135 e successive modificazioni, così come espressamente previsto dall'art. 44, comma 16 del vigente CCNL.

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.

### Durata

Il presente Accordo Sindacale aziendale ha validità annuale (anno di riferimento 2025).


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

### Clausole di salvaguardia

Qualora l'obiettivo non fosse raggiunto, in caso di eventi eccezionali (eventi catastrofici, atmosferici, sismici, ecc.), entro la soglia di sbarramento (80% del valore di budget) si procederà ad una erogazione pari al 35% della base di calcolo, unitamente al riconoscimento della quota di produttività prevista dal CCNL vigente.

Letto, confermato e sottoscritto

  
Messa AD Busceti



