

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 novembre 2020

TRA

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

E

Cgil –Filctem, rappresentata da: Falcinelli, Sorrentino, Ottino, Borioni

Cisl – Flaei, rappresentata da: Mancuso, Ronci, Serafini

Uil – Uilctec, rappresentata da: Pirani, Bottaro, Cozzolino, Arigoni

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 2020 e 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, per ciascun anno, a Euro 210,00.

Considerato:

- L'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del Piano Industriale 2020 – 2025.

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 40% della base di calcolo)
- Incentivazione della produttività/qualità/efficienza ed innovazione (pari al 60% 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 di redditività aziendale è assegnato, per ciascun esercizio, in termini di valore del risultato aziendale ante gestione finanziaria e fiscale (Earnings before Interest & Tax) della Società, in conformità ai valori di cui all'Allegato al presente verbale.

Il suo valore è identificato dalla differenza tra Valore della Produzione e Costi della Produzione, e viene assunto, per le particolarità del conto economico Sogin, al netto della componente fiscale.

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 costi esterni commisurati all'avanzamento del decommissioning (peso pari al 50%)**

L'Obiettivo è misurato in termini di ammontare dei costi esterni commisurati sostenuti per le attività di solo smantellamento delle centrali e degli impianti riconosciuti dall'ARERA, come da valori di budget di cui all'Allegato al presente verbale.

➤ **Componente B2 (peso complessivo pari al 10% del totale obiettivo B)**

Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato dal mantenimento della certificazione ambientale.

➤ **Componente B3 (peso complessivo pari al 15% del totale obiettivo B)**

Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato dal mantenimento della certificazione di qualità del sistema di gestione della sicurezza OHSAS 18001 o ISO 45001

➤ **Componente B4 (peso complessivo pari al 25% del totale obiettivo B)**

Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato in base al valore dell'indice annuo di frequenza/gravità infortuni (senza itinere) rapportato alla matrice frequenza/gravità infortuni.

Quota di incremento produttività

A seguito dell'ultimo rinnovo del CCNL, è stata prevista per l'anno 2020 una quota da corrispondere a titolo di incremento produttività, che le Parti convengono di commisurare all'andamento della Componente A del presente Premio di Risultato, salvo che ciascun lavoratore manifesti la volontà di devolverla a FOPEN.

Clausola di salvaguardia

Le Parti si riservano, in caso di eventi imprevedibili ed eccezionali che determinano il mancato raggiungimento dei risultati aziendali, di tener conto di tali ragioni di forza maggiore.

A tale proposito, qualora sull'obiettivo B1 non venisse raggiunto il valore di "entry level" per i motivi legati ai sopradescritti eventi, l'Azienda si impegna a riversare la percentuale del peso sulla base di calcolo del Premio di Risultato 2020 di detta componente, sull'obiettivo legato alla redditività aziendale (componente A). La consuntivazione della componente A e B sarà, pertanto, riparametrata secondo la sopradescritta articolazione.

La componente A si intende al netto di partite straordinarie in sede di rettifica per la composizione del Bilancio.

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 55% dell'importo che sarà conseguito a titolo di quota di produttività del Premio di risultato 2020 Cassa 2021. 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 2021, 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 2020.

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 15% sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in "welfare" alla data del 15 novembre 2021, 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 40% del Premio di Risultato
- b) Produttività/qualità/efficienza/innovazione aziendale pari al 60% del Premio di Risultato

- Per l'anno 2020, cassa 2021, si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite della base di calcolo relativa a ciascun componente per l'inquadramento BSS:

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

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, salvo clausola di salvaguardia stabilita dalle Parti.
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 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, al personale con contratto di somministrazione in forza alla data di erogazione.
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 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.
10. 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 le 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.

- Metodologia
- Valori target

L'Azienda

Le Organizzazioni Sindacali

Con Luigi Adamo

Francesco Ponzio

Roberto

Antonio

Salvo

Attilio Luis

Salvo

Salvo

Alexandra Seofin

Arthur Seofin

ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO

PREMIO DI RISULTATO SOGIN 2020

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

A - Redditività aziendale – Peso pari al 40 %

	Obiettivo	Target	
Sede e Siti	Ebit di Società	Cfr. Allegato Valori	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 il 65% della base di calcolo.

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

Per risultati pari al 110% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 120% della base di calcolo

B - Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B1; B2; B3; B4;)

– Peso pari al 60%

- **Componente B1 Peso 50%**

Budget dei costi esterni commisurati sostenuti per le attività di solo smantellamento delle centrali e degli impianti contenuti nel documento allegato al presente verbale e riconosciuti da ARERA;

	Obiettivo	Target	
Sede e Siti	Budget Costi esterni commisurati sostenuti per le attività di smantellamento di centrali e impianti	Cfr. Allegato Costi esterni commisurati	M€

AS

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 o superiori al 75% dell'obiettivo e minori dell'80%, sarà corrisposto il 65% della base di calcolo.

Per risultati pari o superiori all'80% ed inferiori all'85% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 70% della base di calcolo.

Per risultati pari o superiori all'85% dell'obiettivo ed inferiori al 100%, sarà corrisposto il 90% della base di calcolo.

Per risultati pari o superiori al 100% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 130% della base di calcolo.

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

- **Componente B2- Peso totale 10%:**

L'obiettivo è assegnato in termini di mantenimento della certificazione ambientale.

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

- **Componente B3 – Peso totale 15%**

L'obiettivo è assegnato in termini di mantenimento della certificazione di qualità del sistema di gestione della sicurezza OHSAS 18001 o ISO 45001

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

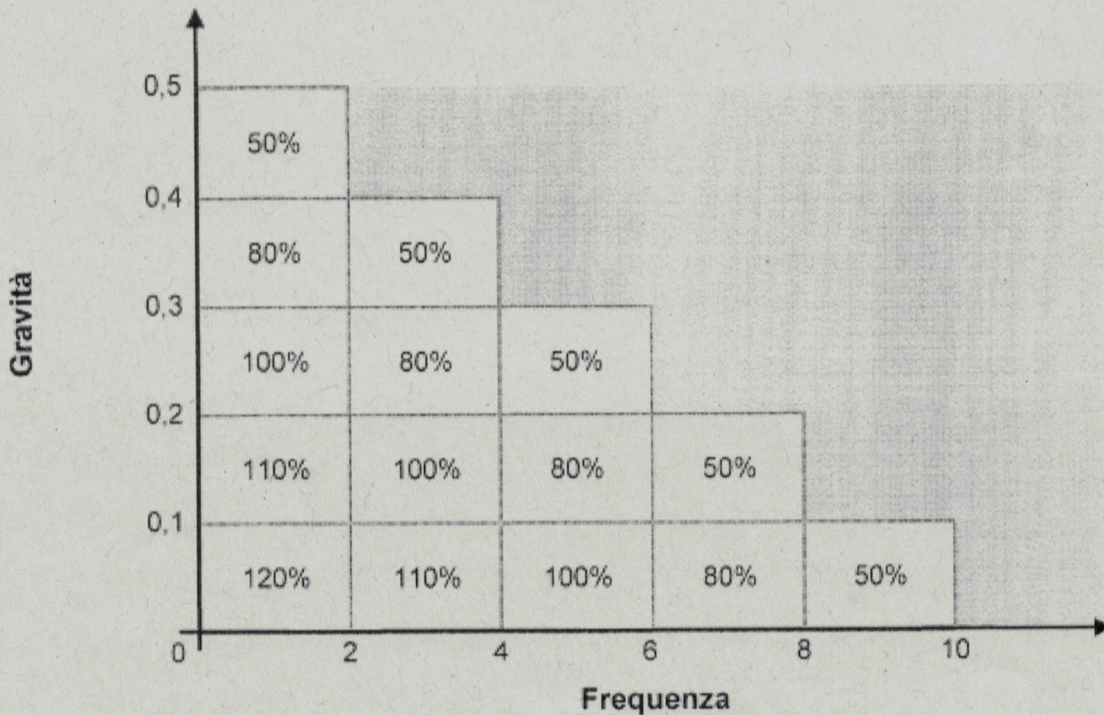
- **Componente B4- Peso totale 25%:**

SEDE CENTRALE e SITI		
Sede Centrale/ Siti	Indice annuo frequenza/gravità infortuni globale Azienda	

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività e qualità aziendale (B5):

L'indice annuo di frequenza/gravità infortuni non in itinere mette in relazione la frequenza degli infortuni e la gravità degli stessi. I due fattori sopra menzionati sono messi in relazione mediante

l'utilizzo di una matrice bidimensionale (sotto riportata) che assegna differenti livelli di premio (espressi in termini di percentuali di base di calcolo) a differenti range di entrambi gli indicatori.



I valori dei range di ciascun parametro di tale indicatore, sono concordati con le OO.SS. anche facendo riferimento ai valori storici (ove disponibili) per centrale/impianto e per la Sede centrale. Si considerano ai fini della consuntivazione esclusivamente gli infortuni "core" esclusi quelli attinenti a patologie riconducibili al Covid-19.

MOLTIPLICATORE

Il Moltiplicatore sulla componente produttività è dato dalla percentuale assoluta del risultato ottenuto da ciascuna unità produttiva/totale budget previsto 2020 secondo il seguente schema:

SITI/Budget	Percentuale raggiungimento 80%	Percentuale raggiungimento 100%	Percentuale raggiungimento >100%
>20 ML	+10%	+15%	+20%
<20ML>10ML	+5%	+10%	+15%
<10ML	+3%	+6%	+9%

Clausola di salvaguardia

Le Parti si riservano, in caso di eventi imprevedibili ed eccezionali che determinano il mancato raggiungimento dei risultati aziendali, di tener conto di tali ragioni di forza maggiore.

A tale proposito, qualora sull'obiettivo B1 non venisse raggiunto il valore di "entry level" per motivi legati ai sopradescritti eventi, l'Azienda si impegna a riversare la percentuale del peso sulla base di calcolo del Premio di Risultato 2020 di detta componente, sull'obiettivo legato alla redditività aziendale (componente A). La consuntivazione della componente A e B sarà, pertanto, riparametrata secondo la sopradescritta articolazione.

L'Azienda

Le Organizzazioni Sindacali

Conduca Adamo

Francesco Pavesi

Roberto

Giulio

Sal

Ottavio Luis

Roberto

Alessandra Scuderi

Antonio

EBIT SOGIN 2020

Sito/Sede	2020
Ebit	1.800

L'Azienda

Conduca

Francesco

Roberto

Le Organizzazioni Sindacali

Antonio

Silvio

Ottavio

Roberto

Alessandro

Antonio

BUDGET COSTI COMMISURATI ALL'AVANZAMENTO

Totale	2020
Budget costi esterni e investimenti commisurati all'Avanzamento	93.698

L'Azienda

Andrea Horini

Francesco Pavesi

Roberto

Le Organizzazioni Sindacali

Antonio

Salvo

Ottavio Luis

Salvo

Alessandro Scapin

Antonio