

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 21 ottobre 2014

### TRA

Sogin S.p.A., rappresentata dai Sigg. Cittadini, Macci, Pernazza,

### E

Cgil – Filctem, rappresentata da: Miceli, Barbetti, Tudino

Cisl – Flaei, rappresentata da: De Masi, Meazzi

Uil – Uiltec, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

### Premesso che:

- L'attuale situazione economico-finanziaria ha orientato il legislatore verso politiche di spending review, che si è manifestata attraverso molteplici provvedimenti legislativi, larga parte dei quali hanno interessato non solo le strutture della Pubblica Amministrazione, bensì anche le società controllate e partecipate dallo Stato.
- In particolare, l'art. 20 del Decreto Legge n. 66/2014, convertito con Legge n.89/2014, prevede fra l'altro che le società a totale partecipazione dello Stato realizzino "nel biennio 2014-2015 una riduzione dei costi operativi, esclusi gli ammortamenti e le svalutazioni delle immobilizzazioni, nonché gli accantonamenti per rischi, nella misura non inferiore al 2,5 per cento nel 2014 ed al 4 per cento nel 2015".
- Il Sistema regolatorio Sogin disposto dall' AEEGSI con Delibere del 28 dicembre 2012 n. 574/2012/R/EEL e 9 maggio 2013 n.194/2013/R/EEL prevede, peraltro, una differenziazione dei costi sostenuti dalla Società, ripartiti in costi commisurati all'avanzamento delle attività e costi non commisurati a detto avanzamento;
- Le Parti si fanno portatrici dell'esigenza di agevolare il turn over attraverso adeguate misure di incentivazione, promuovendo, nel contempo, l'inserimento dei giovani nel contesto lavorativo, creando concrete opportunità occupazionali,

favorendo l'acquisizione di Know how e di nuove competenze, nonché, incentivando il fisiologico avvicendamento generazionale;

- Tra gli strumenti giuridici aventi tale finalità acquisisce peculiare rilievo il contratto di apprendistato, in particolar modo quello professionalizzante, che si connota per la causa mista, essendo orientato prevalentemente alla formazione del lavoratore.

#### **Tenuto conto:**

- Dell'esigenza di individuare una serie di idonee misure di incentivo all'uscita dal mondo del lavoro, che attribuiscono rilievo anche alla fondamentale fase di avvicendamento/affiancamento tra le risorse in uscita e quelle in entrata destinate a ricoprire le medesime mansioni rimaste vacanti;
- Dell'esigenza di progettare un idoneo percorso di crescita professionale delle risorse introdotte nella realtà aziendale, che sia strettamente connesso alle peculiarità del singolo in un'ottica premiante e di promozione dello sviluppo delle risorse, secondo criteri legati all'acquisizione di specifiche, effettive e documentate competenze;
- Dell'esigenza di ricollegare l'evoluzione professionale dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato al conseguimento di titoli oggettivi attestanti la crescita effettiva del lavoratore;

#### **Considerato che:**

Le Parti condividono che la finalizzazione dell'Accordo tenga conto di alcune condizioni essenziali ed in particolare:

- Un'adeguata pianificazione delle uscite che dia una risposta efficace alla criticità occupazionale in atto, procedendo, nel contempo, alla definizione di un piano di assunzioni finalizzata ad assicurare le competenze professionali necessarie per il pieno funzionamento dei processi operativi connessi alla *mission* aziendale. A fronte delle uscite l'Azienda prevede di realizzare un piano di assunzioni rivolte ai giovani attraverso l'istituto dell'apprendistato professionalizzante;
- La doverosa attenzione ai costi, poiché è indispensabile che ogni azione sia orientata al perseguimento degli obiettivi di efficientamento e di stabilità finanziaria, contribuendo a risolvere le criticità occupazionali.



**Si conviene quanto segue:**

Art. 1

Oggetto

1.1 Le Parti convengono di regolamentare con il presente Accordo il Piano di misure finalizzate alla collocazione in pensione anticipata volontaria dei dipendenti che presentino tempestiva richiesta, in conformità ai termini, alle formalità ed ai requisiti di seguito individuati.

1.2 Le Parti intendono, altresì, regolamentare con il presente Accordo il piano di assunzioni rivolte ai giovani attraverso l'istituto dell'apprendistato, in particolare quello professionalizzante, definendo un idoneo percorso di crescita professionale.

Art. 2

Piano di esodo incentivato. Requisiti.

2.1 L'attivazione delle misure di cui all'art. 1 comma 1 del presente Accordo è finalizzata a raggiungere, in linea con le esigenze aziendali, il corretto dimensionamento degli organici e creare le condizioni di ricambio generazionale.

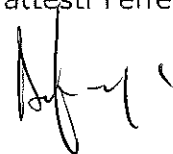
2.2 Il Piano di turn over incentivato si articola in più scaglioni distribuiti nell'arco temporale compreso tra il 1 novembre 2014 ed il 31 dicembre 2016.

2.3 Il Piano di turn over coprirà il periodo fino al 31 dicembre 2016 con finestre di uscita trimestrali tranne che per il 2014, nel quale le uscite saranno previste nelle date del 31 dicembre.

2.4 Il Piano di turn over si fonda sull'adesione volontaria dei lavoratori interessati.

2.5 Potranno presentare formale richiesta di adesione ai differenti scaglioni del Piano di turn over, secondo le modalità operative specificate in apposita informativa resa nota dalla Funzione Personale ed Organizzazione, coloro che abbiano compiuto i 61 anni di età o che raggiungeranno tale soglia di età entro il termine previsto dal Piano.

2.6 La domanda di adesione dovrà essere accompagnata dalla documentazione acquisita a cura del lavoratore interessato presso i competenti uffici dell'INPS, ove si attesti l'effettiva maturazione del diritto alla pensione.



### Art. 3

#### Termini

3.1 Coloro che abbiano maturato o matureranno i requisiti indicati all'art. 2 del presente Accordo entro l'anno 2014, dovranno presentare apposita domanda di adesione entro il 30 novembre 2014, secondo le formalità che verranno rese note a cura della Funzione Personale ed Organizzazione.

3.2. Coloro che matureranno i requisiti fino al 31 dicembre 2016 potranno presentare manifestazione di interesse a decorrere dal 1° gennaio 2015.

3.3 La domanda di adesione potrà essere presentata, al più tardi, entro la data del 30 giugno dell'anno durante il quale il lavoratore maturerà i requisiti di cui all'art. 2 del presente Accordo. In ogni caso, la cessazione su base volontaria del rapporto di lavoro avverrà alla fine del primo trimestre successivo alla data di maturazione dei requisiti di cui all'art. 2 del presente Accordo.

3.4 L'Azienda si riserva, inoltre, la possibilità di determinare, in caso di esigenze tecnico-organizzative, la data di cessazione dal servizio per tutti coloro che aderiranno al Piano di turn over senza penalizzazione.

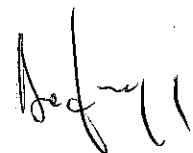
### Art. 4

#### Modalità di calcolo dell'incentivo

4.1 La quota corrisposta a titolo di incentivo, a fronte della volontaria adesione del lavoratore al Piano di turn over, è articolata su 4 componenti:

- accantonamento del TFR non maturato;
- quota incrementale della pensione fino ai 67 anni;
- importo aggiuntivo legato all'età;
- importo legato alla rinuncia al beneficio dell'agevolazione tariffaria sui consumi di energia elettrica.


4.2 L'azienda riconoscerà ai firmatari l'accantonamento del TFR che avrebbero maturato restando in azienda fino all'età dei 67 anni, computato avendo riguardo: alla somma algebrica della base salariale indicata in prima riga su cedolino, unitamente al compenso quadri, e del differenziale tra l'età effettiva del lavoratore interessato ed il limite massimo dei 67 anni di età. Il risultato della richiamata somma algebrica verrà diviso per il coefficiente di 13,5 previsto ai sensi dell'art. 2120 del codice civile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.



4.3 L'azienda riconoscerà ai firmatari la quota di incremento di pensione derivante dal versamento del contributo Inps IVS a carico dell'azienda. La menzionata quota incrementale della pensione di cui al comma 4.1 del presente articolo viene calcolata avendo riguardo: alle somme risultanti dal computo in conformità a quanto disposto dal comma 4.2 del presente articolo, al contributo INPS IVS a carico dell'azienda, al coefficiente INPS di trasformazione della pensione ed al differenziale tra l'età effettiva del lavoratore interessato ed il limite massimo degli 80 anni di età.

4.4 L'azienda riconoscerà ai firmatari, in conformità al comma 4.1 del presente articolo, un importo aggiuntivo in funzione del livello inquadramentale e dell'età del lavoratore interessato, secondo la seguente tabella:

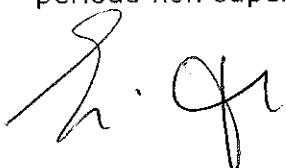
<b>ETA' ALLA FIRMA ACCORDO</b>	<b>N. MENSILITA' MINIMO INTEGRATO PER LIVELLO INQUADRAMENTALE</b>
≥ 67	18
66	15
65	12
64	9
63	6
62	3
≤ 61	1

*Definisci* 

Fermo restando il riconoscimento delle mensilità aggiuntive eventualmente dovute secondo la normativa contrattuale vigente, la somma prevista a titolo di incentivo all'esodo assorbe qualunque altro trattamento contrattuale spettante.

4.5 L'azienda riconoscerà un importo legato alla rinuncia al beneficio dell'agevolazione tariffaria sui consumi di energia elettrica, pari al valore del beneficio attuale netto pari ad Euro 1100 per 7.000 kwh e Euro 300 per 2.500 kwh, riferito al limite massimo di 80 anni di età.

4.6 Gli importi corrisposti a titolo di incentivo all'esodo potranno essere incrementati del 15%, ove l'azienda richieda al lavoratore di effettuare un'attività di affiancamento attivo di una o più risorse in entrata, al fine di favorire il turn-over delle risorse ed il trasferimento delle competenze ed esperienze maturate nel contesto aziendale. Tale importo aggiuntivo sarà definitivamente riconosciuto a valle del processo di affiancamento richiesto per un periodo non superiore a 12 mesi.



## Art. 5

### Procedura

5.1 L'Azienda provvederà con apposita comunicazione ad informare il personale in relazione al Piano di turn over agevolato oggetto del presente Accordo ed ai termini di presentazione delle domande di adesione in conformità a quanto previsto all'art. 3.

5.2 Successivamente all'acquisizione delle istanze di volontaria adesione al Piano, l'Azienda procederà all'espletamento delle opportune verifiche in ordine alla sussistenza dei requisiti attestati ed alla tempestività delle domande di adesione presentate.

5.3 L'Azienda procederà, infine, alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per ciascun dipendente che abbia manifestato adesione al Piano, in conformità agli scaglioni temporali previsti all'art. 3 del presente Accordo, mediante sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede protetta.

## Art. 6

### Apprendistato

6.1 Le Parti convengono che, al fine di favorire il ricambio generazionale, a fronte del turn over di cui al presente Accordo, saranno previste assunzioni di risorse mediante lo strumento contrattuale dell'apprendistato, prevalentemente di tipo professionalizzante.

6.2 Le assunzioni saranno così regolate in funzione del turn over definito, in conformità al Piano suddetto:

- Per i Siti: 1 assunzione con contratto di apprendistato per ogni uscita effettiva;
- Per la Sede Centrale: 2 assunzioni con contratto di apprendistato ogni 5 uscite effettive.

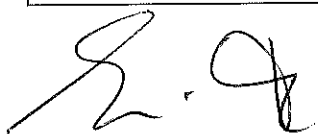
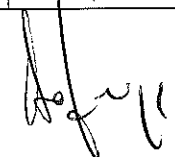
## Art. 7

### Durata

In funzione del tipo di qualificazione da conseguire, salvo quanto compatibilmente previsto dal CCNL di settore, la durata e i presupposti del contratto individuale degli apprendisti assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante di cui al punto 6, unitamente al percorso professionale successivo al termine del contratto di apprendistato e gli aspetti connessi alla formazione, vengono definiti come segue:



	<b>Titolo di studio</b>	<b>Durata</b>	<b>Formazione</b>	<b>Percorso inquadramentale successivo al termine del contratto di apprendistato</b>
<b>Qualifica corrispondente a mansioni di categoria A1</b>	Laurea di 1° livello	30	Stante l'assenza di un titolo di studio specialistico e, di contro, a fronte dell'esigenza di elevata specializzazione discendente dalla specificità del settore nucleare verrà erogata una formazione integrativa rispetto a quanto disposto dal CCNL di settore per un monte ore complessivo non inferiore a 120 ore medie annue	Decorsi 24 mesi dalla trasformazione in contratto a tempo indeterminato sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria A1s.
<b>Qualifica corrispondente a mansioni di categoria A1</b>	Laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire	24	Art. 13 CCNL	Decorsi 24 mesi dalla trasformazione in contratto a tempo indeterminato sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria A1s e, decorsi ulteriori 12 mesi, l'inquadramento nella categoria As.
<b>Qualifica corrispondente a mansioni di concetto di cui alla categoria B1</b>	Diploma di scuola media superiore quinquennale	36	Art. 13 CCNL	Decorsi 24 mesi dalla trasformazione in contratto a tempo indeterminato sarà riconosciuto l'inquadramento in

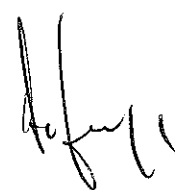
				categoria B1s e, decorsi ulteriori 24 mesi, l'inquadramento nella categoria Bs.
<b>Qualifica corrispondente a mansioni specialistiche/operative di cui alla categoria CS</b>	Diploma IPSIA di durata quinquennale e/o Diploma di perito industriale	36	Art. 13 CCNL	Decorsi 24 mesi dalla trasformazione in contratto a tempo indeterminato sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria B2 e, decorsi ulteriori 24 mesi, l'inquadramento nella categoria B2s.
<b>Qualifica corrispondente a mansioni operative di cui alla categoria CS</b>	Scuola dell'obbligo unitamente ad Attestato di qualifica professionale riconosciuto	36	Art. 13 CCNL	Decorsi 48 mesi dalla trasformazione in contratto a tempo indeterminato sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria B2 .

Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante secondo le modalità di cui al punto 6 e 7 verrà riconosciuta l'iscrizione alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa di categoria. La copertura per l'attività ricreativa verrà riconosciuta a 18 mesi dalla data di assunzione.

#### Art. 8 Monitoraggio

Le Parti concordano di effettuare almeno su base semestrale un monitoraggio sull'attuazione dell'accordo anche per valutare eventuali correttivi.

Al termine del triennio di riferimento del presente Verbale di Accordo le Parti si incontreranno per valutare la possibile estensione temporale della presente intesa in linea con quanto previsto dal sistema Regolatorio.

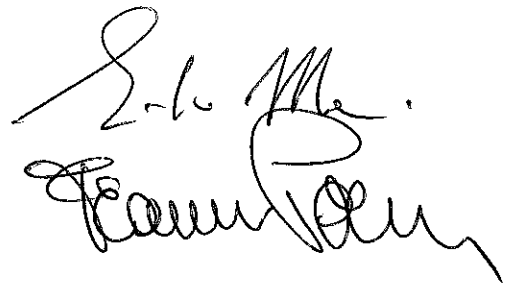







Nota aggiuntiva

Previo preliminare soddisfacimento delle richieste di coloro che hanno già raggiunto i requisiti di cui al punto 2 del presente Accordo, saranno accolte, nei limiti dei termini definiti nell'articolo 3 della presente intesa, le manifestazioni di interesse del personale che non abbia ancora raggiunto i 61 anni di età, nei limiti delle disponibilità economiche previste. Le modalità di calcolo dell'incentivo all'esodo di cui all'articolo 4 saranno applicate assumendo come parametro di riferimento i 61 anni di età.

Letto, confermato e sottoscritto



Le Segreterie nazionali:

CIGL-FILCTEM   
CISL - FLAEL   
UIL - UILTEC 