

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 24 febbraio 2017

TRA

NUCLECO S.p.A., rappresentata da Fontani, Bufacchi, Violante

E

Organizzazioni Sindacali locali di seguito rappresentate:

FILCTEM-CGIL rappresentato dai Sigg.: Sorrentino, Borioni, Banzato, Natali, Biondi, Di Felice

FLAEI — CISL rappresentata dai Sigg.: Ronci, Meddi, Serafini, Marcucci

UILTEC-UIL, rappresentata dai Sigg.: Bellissima, Pantò, Ferri, Arigoni

Premesso che

- In forza dell'ipotesi d'accordo di rinnovo contrattuale del CCNL siglato il 25 gennaio 2017;
- Gli articoli 3 "assetto contrattuale" e 46 "Premio di Risultato" del 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. 46, comma 2, del CCNL, l'istituto è finalizzato a favorire incrementi quantitativi e qualitativi, nonché l'andamento generale di NUCLECO, in termini di incrementi di redditività e competitività;
- Il Premio, così come stabilisce il comma 3 dell'art. 46, 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 dell'art. 46 CCNL;
- 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/redditività/competitività", alla cui verifica concreta sono condizionate le erogazioni nell'anno successivo, secondo le regole del Premio di Risultato;

*Handwritten signatures in blue ink:*

- cb
- BM
- AS
- Fontani
- Bufacchi
- Violante
- Sorrentino
- Borioni
- Banzato
- Natali
- Biondi
- Di Felice
- Ronci
- Meddi
- Serafini
- Marcucci
- Bellissima
- Pantò
- Ferri
- Arigoni

- Come definito nel succitato Accordo del 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;

**Tutto ciò premesso e considerato:**

Nel rispetto dei criteri e dei principi, definiti dal richiamato articolo 46 del CCNL, con il presente Verbale di Accordo le Parti convengono di definire, per il periodo 2017-2019, la struttura del Premio di Risultato, che si articola sulle tre voci:

1. Ricavi per specifico cliente
2. Marginalità di Commessa -Totale Azienda (Primo Margine) - Redditività
3. Produttività Specifica

E sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle voci indicate.

**Ricavi per specifico cliente**

1. Tale quota di Premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, con qualifica di quadro, impiegati e operai, nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, in misura parametrica all'inquadramento, alla presenza effettiva ed al raggiungimento dell'obiettivo assegnato;
2. L'obiettivo della produttività aziendale è assegnato in termini di produzione per lo specifico cliente, il valore sarà riportata nel Bilancio dell'Esercizio di riferimento.
3. Le modalità previste per il calcolo dell'importo di Premio correlato a tale componente sono indicate nell'Allegato;

**Marginalità di Commessa -Totale Azienda (Primo Margine)**

1. Tale quota di Premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, con qualifica di quadro impiegati e operai, nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico, in misura parametrica all'inquadramento, alla presenza effettiva ed al raggiungimento dell'obiettivo assegnato;
2. L'obiettivo di redditività aziendale è assegnato, per ciascun esercizio nel periodo di vigenza dell'accordo, in termini di differenza tra i ricavi meno costi diretti di produzione, così come esposto nel Bilancio d'Esercizio di riferimento;
3. Le modalità previste per la componente della redditività del Premio di Risultato sono indicate nell'Allegato;

**Produttività Specifica**

1. Tale quota di Premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, con quadro, impiegati e operai, nei cui confronti trova applicazione il CCNL addetti settore elettrico, in misura parametrica all'inquadramento, alla presenza effettiva ed al raggiungimento dell'obiettivo assegnato;
2. L'obiettivo della produttività aziendale è assegnato in termini di indicatori espressivi della produttività che si differenziano per Funzione aziendale di appartenenza.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'b', 'R', 'A', 'S', 'A', 'et', 'Dun', 'Aher', and 'AB']*

3. Le modalità previste per la componente di produttività del Premio di Risultato sono indicate nell'Allegato;

### **Determinazione dell'importo del Premio**

#### 1. Metodologia da applicare

1. 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.
2. 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 effettiva nell'anno di riferimento.

#### 2. Basi di calcolo per componente

La base di calcolo complessiva è ripartita come segue:

Per l'anno 2017, cassa 2018, l'importo della base di calcolo relativo a ciascuna componente per l'inquadramento BSS, è di seguito riportato:

1. Ricavi per specifico cliente (pari al 30% del Premio di Risultato) € 387
2. Marginalità di Commessa - Totale Azienda - Primo Margine - (pari al 40% del Premio di Risultato) € 516
3. Produttività Specifica (pari al 30% del Premio di Risultato) € 387 + quota di produttività prevista dal CCNL vigente al 1 marzo 2017.

Per l'anno 2018, cassa 2019, l'importo della base di calcolo relativo a ciascuna componente per l'inquadramento BSS, è di seguito riportato:

1. Ricavi per specifico cliente (pari al 30% del Premio di Risultato) € 395
2. Marginalità di Commessa - Totale Azienda (Primo Margine) € 526 - (pari al 40% del Premio di Risultato)
3. Produttività Specifica (pari al 30% del Premio di Risultato) € 395 + quota di produttività prevista dal CCNL vigente al 1 marzo 2017

Per l'anno 2019, cassa 2020, l'importo della base di calcolo relativo a ciascuna componente per l'inquadramento BSS, è di seguito riportato:

1. Ricavi per specifico cliente (pari al 30% del Premio di Risultato) € 402
2. Marginalità di Commessa - Totale Azienda (Primo Margine) € 535 - (pari al 40% del Premio di Risultato)
3. Produttività Specifica (pari al 30% del Premio di Risultato) € 402 + quota di produttività prevista dal CCNL vigente al 1 marzo 2017

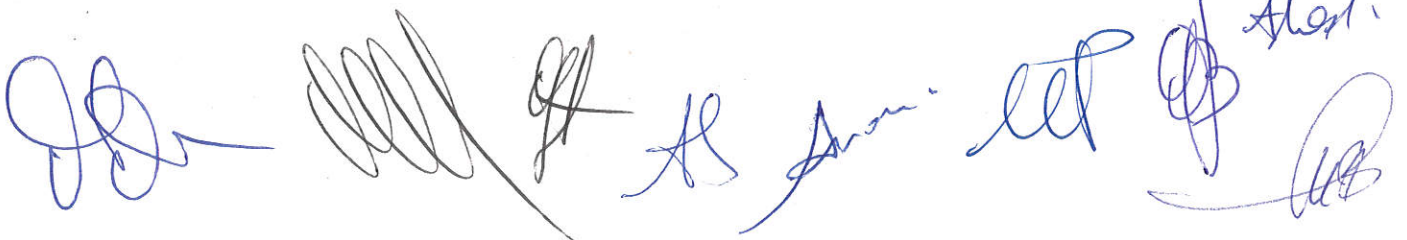
Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right that appears to read "Dan Sheti".

### 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 (determinate dal rapporto tra valore di Risultato conseguito a consuntivo al 31/12 e valore del target annuale) all'interno delle relative curve di incentivazione, secondo quanto specificato in Allegato.

### **Erogazione del Premio**

1. Il Premio di Risultato, ai sensi dell'art. 46, 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, sia la quota di Premio relativa alla redditività aziendale, sia la quota di Premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità 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. 48 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.
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, giorni di permesso dei lavoratori professionalmente esposti, permessi sindacali, permessi ai sensi della Legge 104/1992. Le minori corresponsioni per effetto di tale norma saranno oggetto di valutazione da parte delle parti, anche a livello locale.
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. 46 del vigente CCNL, ed in particolare quelle di cui ai commi 17, 18, 19, 20, 21 del paragrafo "erogazione del Premio".
7. 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. 46, comma 16 del vigente CCNL.
8. Il Premio di Risultato, secondo la metodologia definita verrà riconosciuto, al personale con contratto di somministrazione in forza al momento dell'erogazione e che, nell'anno di riferimento, abbia avuto una durata complessiva superiore a otto mesi nell'anno di riferimento del Premio Risultato. Le diverse tipologie contrattuali non si cumulano.



9. Gli importi del premio non erogati per effetto della decurtazione delle assenze sopra indicate confluiranno in un cd. "Fondo Welfare" aziendale gestito, a livello paritetico, da una Commissione composta da componenti aziendali e sindacali. Tale commissione si riunirà regolarmente entro marzo.

#### Interlocuzione sindacale

Le Parti, nello spirito sperimentale dell'applicazione della metodologia definita nel presente Verbale di accordo, convengono di incontrarsi, con periodicità annuale, per ricevere informativa sull'andamento delle componenti di riferimento del Premio di Risultato aziendale, al fine di garantirne la coerenza rispetto all'andamento aziendale ed al contesto normativo di riferimento.

#### Clausola di salvaguardia

Qualora l'obiettivo non fosse raggiunto entro la soglia di sbarramento (85% 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 al 1 marzo 2017.

Se l'obiettivo diventasse impossibile per cause dipendenti da eventi eccezionali (eventi catastrofici, atmosferici, sismici, etc.), si negozierà una erogazione pari al 35% della base di calcolo.

Letto, confermato e sottoscritto

Alberto Andreola      Alfano  
Giuliano      Giuseppe      Antonio

Luca AD Buzza  
Enrico Fusi

Donato Volante



## ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO

### PREMIO DI PARTECIPAZIONE NUCLECO 2017 – 2019

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

#### A — Ricavi per specifico cliente — Peso pari al 30%

Destinazione	Obiettivo	Target
TUTTA LA POPOLAZIONE AZIENDALE	Ricavi per specifico cliente	Dato da BDG

#### Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo A.

Per risultati uguali o superiori al 85% del valore target sarà erogato il 80% della base di calcolo.

Per risultati uguali al 100% del valore target sarà erogato il 100% della base di calcolo.

Per risultati uguali al 105% del valore target sarà erogato il 110% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 120% del valore target sarà erogato il 150% della base di calcolo.

Per i valori intermedi si applicherà l'interpolazione lineare

#### B - Marginalità di Commessa -Totale Azienda (Primo Margine) – Reddittività — Peso pari al 40%

	Obiettivo	Target
TUTTA LA POPOLAZIONE AZIENDALE	Marginalità di commessa inteso come ricavi meno costi diretti di produzione	Dato da BDG

#### Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo B:

Per risultati uguali o superiori al 85% del valore target sarà erogato il 80% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 100% del valore target sarà erogato al 100% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 105% del valore target sarà erogato al 110% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 110% del valore target sarà erogato al 125% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 115% del valore target sarà erogato al 130% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 120% del valore target sarà erogato al 150% della base di calcolo.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Per i valori intermedi si applicherà l'interpolazione lineare.

**C - Incentivazione della produttività specifica — Peso pari al 30%**

Destinazione		Obiettivo	Target
IWMD		Ricavi commesse IWMD	Dato da BDG**
COM E STAFF		Volume Economico Contratti Acquisti - Ricavi	
SITO	STAFF - MANU - COIN	Fusti Trattati	
	RASO - EQ	Zero contaminazione interne*	
	LABO	Numero Analisi di Laboratorio	
	COCA	Numero Fusti Caratterizzati	
	ISPRA	Margine commessa ISPRA	
	LOCO	Ricavi Contratti Servizio Integrato	

\*Si considerano contaminazione sopra i valori stabiliti nelle linee guida internazionale IDEAS-IAEA

\*\*Le parti si impegnano ad incontrarsi annualmente al fine di verificare l'effettiva raggiungibilità degli obiettivi posti secondo il preventivo di Budget

**Curva di incentivazione in relazione in relazione all'obiettivo C:**

Per risultati uguali o superiori al 85% del valore target sarà erogato il 80% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 100% del valore target sarà erogato al 100% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 105% del valore target sarà erogato al 110% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 110% del valore target sarà erogato al 125% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 115% del valore target sarà erogato al 130% della base di calcolo.

Per risultati uguali o superiori al 120% del valore target sarà erogato al 150% della base di calcolo.

Per i valori intermedi si applicherà l'interpolazione lineare.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. Some appear to be initials or short names, while others are full names. The ink is a consistent blue color.