

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 febbraio 2014

Tra

SO.G.I.N. S.p.A. , rappresentata da: Cittadini, Macci, Pernazza

e

Le Segreterie nazionali delle OO.SS.

FILCTEM-CGIL, rappresentata da : Miceli, Berni

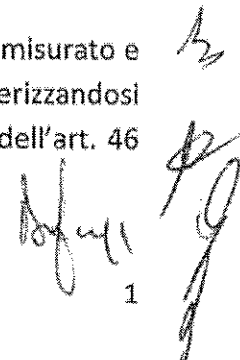
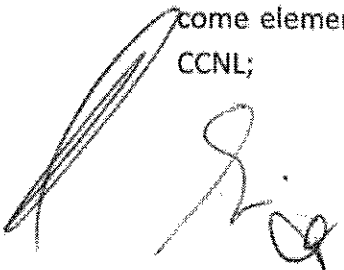
FLAEI-CISL, rappresentata da: De Masi, Meazzi

UILCTEM-UIL, rappresentata da: Pirani, De Giorgi, Biondi

Premesso che

- Gli articoli 3 "assetto contrattuale" e 46 "premio di risultato" del CCNL 18 febbraio 2013 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 18 febbraio 2013, l'istituto è finalizzato a favorire incrementi quantitativi e qualitativi, nonché l'andamento generale della SOGIN, 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 2 dell'art. 46

CCNL;



1

- Nell'accordo 18 febbraio 2013 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;
- Come definito nel succitato Accordo 18 febbraio 2013 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;
- Per il 2014 e il 2015, la suddetta 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, rispettivamente, a Euro 260,00 per il 2014 e Euro 420 per il 2015.

#### **Considerato**

- La Delibera AEEG 28 dicembre 2012 in vigore per l'applicazione del Sistema Regolatorio 2013-2016;
- La Delibera AEEG 9 maggio 2013 relativa ai criteri finali per il riconoscimento degli oneri conseguenti alle attività di smantellamento;
- L'applicazione dell'incremento della produttività come definita dal CCNL del 18 febbraio 2013;

#### **Tutto ciò premesso e considerato, le Parti**

Nel rispetto dei criteri e dei principi, definiti dal richiamato articolo 46 del CCNL, con il presente Verbale di Accordo convengono di definire, per il triennio 2014/2016, la struttura del Premio di Risultato, che si articola sulle due voci:

- Redditività aziendale
- Incentivazione della produttività/qualità e sicurezza

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

#### **Redditività aziendale (componente A del Premio di Risultato)**

1. Tale componente del Premio sarà corrisposta alla generalità del personale nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico;
2. L'obiettivo di redditività aziendale è assegnato, per ciascun esercizio, in termini di valore del target dei costi esterni non commisurati all'avanzamento sostenuti per i servizi vari di

sito e i costi di coordinamento e servizi (escluso quanto compreso nei costi obbligatori e legati al volume delle attività di smantellamento);

3. Le modalità previste per la componente della redditività del premio di Risultato sono indicate nell'Allegato;

#### **Clausola di inefficacia Premio di Redditività**

Risultati di raggiungimento delle Milestone aziendali, per ciascun anno di riferimento, inferiori o pari al 50% del peso totale, non dipendenti da accertati fattori esterni, determinerà l'inefficacia della scheda e, di conseguenza, non sarà corrisposto nulla a titolo di Premio di Redditività.

#### **Incentivazione della produttività/qualità (componente B del Premio di Risultato)**

1. Tale quota di premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, con qualifica di impiegati e operai nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico;
2. Tale quota del Premio di Risultato è suddivisa in 6 componenti, B1), B2), B3) e B4) e B5) e B6).

#### **B - Incentivazione della produttività/qualità Siti**

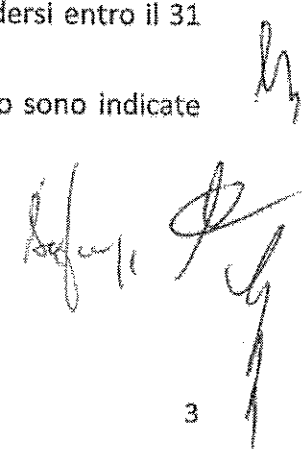
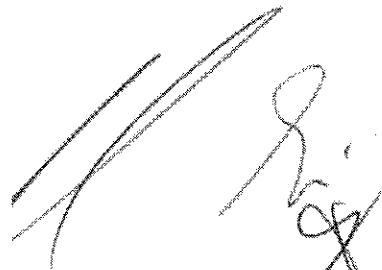
##### **Componente B1, peso complessivo pari al 40% del totale obiettivo B**

1. L'obiettivo è assegnato in termini di costi esterni commisurabili allo stato di avanzamento c.d. Task Driver, con uno stato di avanzamento per ciascun anno in termini di target dello stato di avanzamento economico correlato allo stato di avanzamento fisico annuale, misurato in termini di ammontare di costi esterni commisurabili sostenuti per le attività di solo smantellamento delle centrali e degli impianti convenute dall'Azienda e dell'AEEG per ogni sito;
2. Le modalità previste per la componente di produttività del Premio di Risultato sono indicate nell'Allegato;

#### **B - Incentivazione della produttività/qualità**

##### **Componente B2 (peso complessivo pari al 15% del totale obiettivo B)**

1. L'obiettivo è assegnato in termini di Milestone definite dall'azienda da concludersi entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento;
2. Le modalità previste per la componente di produttività del Premio di Risultato sono indicate nell'Allegato;



**B - Incentivazione della produttività/qualità**

**Componente B3, peso complessivo pari al 15% del totale obiettivo B**

1. L'obiettivo è assegnato, per ciascun esercizio, in termini di valore di target dello stato di avanzamento economico correlato allo stato di avanzamento fisico annuale, misurato in termini di ammontare di costi esterni commisurati sostenuti per le attività di solo smantellamento delle centrali e degli impianti riconosciuti dall'Autorità per l'Energia Elettrica e Gas;
2. Le modalità previste per la componente della redditività del premio di Risultato sono indicate nell'Allegato;

**B - Incentivazione della produttività/qualità**

**Componente B4, peso complessivo pari al 10% del totale obiettivo B**

1. 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 riportata in Allegato.
2. Le modalità previste per la componente di produttività del Premio di Risultato sono indicate nell'Allegato;

**B - Incentivazione della produttività/qualità**

**Componente B5, peso complessivo pari al 10% del totale obiettivo B**

1. Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato dal mantenimento, entro l'anno e per gli anni successivi, della certificazione ambientale;

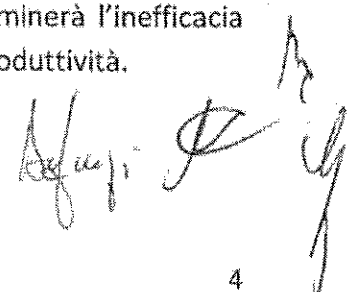
**B - Incentivazione della produttività/qualità**

**Componente B6, peso complessivo pari al 10% del totale obiettivo B**

1. Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato dal mantenimento, entro l'anno e per gli anni successivi, della certificazione ambientale e dell'acquisizione della certificazione del sistema di gestione della sicurezza OHSAS 18001.

**Clausola di inefficacia Premio di Produttività**

Risultati di raggiungimento delle Milestone aziendali, per ciascun anno di riferimento, inferiori o pari al 50% del peso totale, non dipendenti da accertati fattori esterni, determinerà l'inefficacia della scheda e, di conseguenza, non sarà corrisposto nulla a titolo di Premio di Produttività.



## 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 nell'anno di riferimento.

### 2. Basi di calcolo per componente

La base di calcolo complessiva è ripartita come segue:

- a) Redditività aziendale pari al 50 % del Premio di Risultato
- b) Produttività e qualità aziendale pari al 50 % del Premio di Risultato

➤ Per l'anno 2014, cassa 2015, l'importo della base di calcolo relativo a ciascuna componente per l'inquadramento BSS, è di seguito riportato:

a) Redditività aziendale	Euro 1.087
b) Produttività e qualità aziendale	Euro 1.087
TOTALE	Euro 2.173

➤ Per l'anno 2015, cassa 2016, l'importo della base di calcolo relativo a ciascuna componente per l'inquadramento BSS, è di seguito riportato:

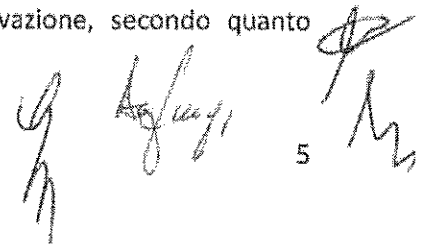
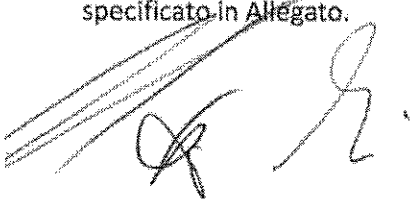
a) Redditività aziendale	Euro 1.138
b) Produttività e qualità aziendale	Euro 1.138
TOTALE	Euro 2.275

➤ Per l'anno 2016, cassa 2017, l'importo della base di calcolo relativo a ciascuna componente per l'inquadramento BSS, è di seguito riportato:

c) Redditività aziendale	Euro 1.192
d) Produttività e qualità aziendale	Euro 1.192
TOTALE	Euro 2.383

### 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 definito a consuntivo al 31/12 e valore di target annuale) all'interno delle relative curve di incentivazione, secondo quanto specificato in Allegato.



5

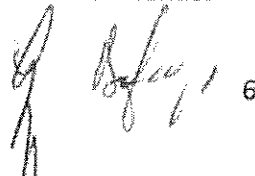
## Erogazione del premio

1. Il Premio di Risultato, ai sensi dell'art. 46, comma 15 Ccnl 18 febbraio 2013, 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. L'allegata metodologia al presente Verbale di Accordo verrà condivisa con le OO.SS. territoriali entro il mese di marzo di ciascun anno di riferimento.
4. Si conviene inoltre, ai sensi dell'art. 1 della Legge 297/1982 e dell'art. 48 del Ccnl del settore Elettrico, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.
5. 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.
6. 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. Le minori corresponsioni per effetto di tale norma saranno oggetto di valutazione a livello locale.
7. 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".
8. Il Premio di Risultato, secondo la metodologia definita verrà riconosciuto, al personale con contratto di somministrazione che, nell'anno di riferimento, abbia avuto una durata complessiva superiore a otto mesi.
9. Al personale Quadro percettore di sistemi di incentivazione aziendale verrà corrisposto l'intero Premio di Produzione, conguagliando a quest'ultimo la somma percepita a titolo di incentivazione.
10. 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, così come espressamente previsto dall'art. 46, comma 16 del vigente Ccnl.

## Produttività aziendale

Ai lavoratori cui si applica il CCNL settore elettrico, la quota di salario di produttività pari a Euro 260 per l'anno 2014 e Euro 420 per l'anno 2015 saranno collegate per il 100% al parametro "Redditività aziendale".

In alternativa, il lavoratore potrà, entro il termine del 30 aprile di ciascun anno di riferimento, comunicare all'Azienda la propria volontà di destinare la suddetta somma al Fondo Previdenza Complementare (FOPEN), indicando la percentuale del 100%, 60% o 30% della quota di salario di produttività da destinare al fondo.



6



In assenza di comunicazione nei termini sopra indicati la quota di salario di produttività verrà destinato al 100% al parametro "Produttività/qualità/sicurezza".

### Interlocazione sindacale

Le Parti, nello spirito dell'applicazione sperimentale, per l'anno 2014, dell'applicazione della metodologia definita nel presente Verbale di accordo, convengono di istituire, ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 2 "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, che disporrà di tutti i dati necessari all'espletamento delle proprie funzioni, sarà composta, in forma paritetica, da 9 membri effettivi in rappresentanza della Parte datoriale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

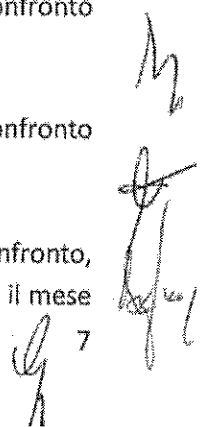
La suddetta Commissione assolverà all'interlocazione sindacale prevista di competenza del livello sindacale nazionale.

La Commissione lavorerà sulle funzioni centrali, nonché sui rilievi emersi nell'interlocazione sindacale territoriale.

1. La definizione dei target dei parametri indicati avviene con la seguente interlocazione:

- a) Redditività aziendale SOGIN: *confronto riservato alla competenza del livello sindacale nazionale.*
- b) componente b1 della parte del premio legata ad obiettivi di produttività e qualità aziendale: *confronto riservato alla competenza delle strutture sindacali territoriali ed R.S.U.*
- c) componente b2 della parte del premio legata ad obiettivi di produttività e qualità aziendale: *confronto riservato alla competenza del livello sindacale nazionale.*
- d) componente b3 della parte del premio legata ad obiettivi di produttività e qualità aziendale: *confronto con le competenti strutture sindacali territoriali ed R.S.U.*
- e) componente b4 della parte del premio legata ad obiettivi di produttività e qualità aziendale: *confronto con le competenti strutture sindacali territoriali ed R.S.U.*
- f) componente b5 della parte del premio legata ad obiettivi di produttività e qualità aziendale: *confronto riservato alla competenza del livello sindacale nazionale.*
- g) componente b6 della parte del premio legata ad obiettivi di produttività e qualità aziendale: *confronto riservato alla competenza del 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 la SOGIN convocherà indicativamente entro il mese



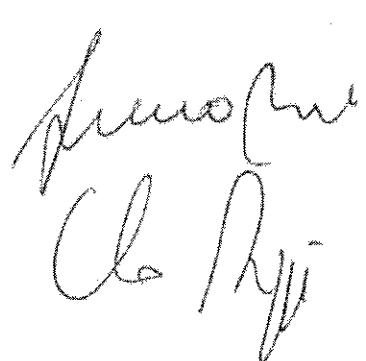
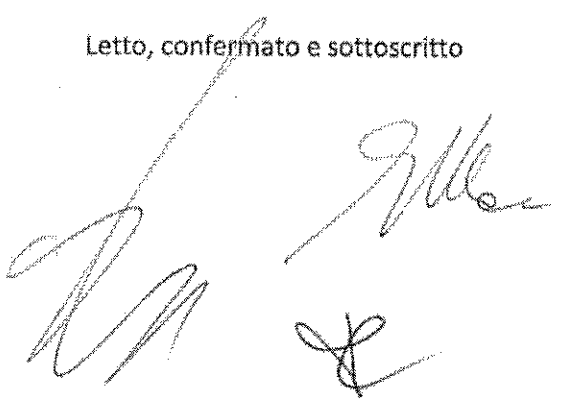
in cui verrà approvato il bilancio annuale di riferimento. Il confronto si dovrà concludere nel termine di 15 giorni.

3. La verifica di congruità dei valori previsti per ciascun obiettivo e di ciascuna unità avverrà con le competenti strutture territoriali delle organizzazioni sindacali ed RSU la SOGIN fornirà, a tal fine, idonei elementi di conoscenza e determinazione alle strutture sopra indicate, mediante informativa sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati, entro il mese di luglio di ciascun anno.
4. In corso d'anno saranno effettuati appositi incontri di verifica per monitorare gli elementi che modifichino, in maniera sostanziale, il quadro di riferimento.

#### Durata

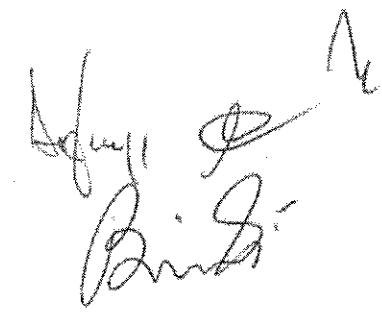
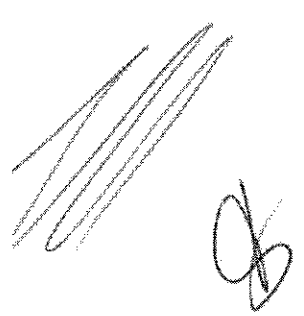
1. In considerazione delle precisazioni indicate in premessa, le Parti convengono che il presente Accordo avrà validità triennale (2014-2016), così come previsto dall'articolo 3, comma 13 del vigente Ccnl, con verifica annuale, della parte economica.

Letto, confermato e sottoscritto



D.V.

Con riferimento alle nuove modalità comunicate e convenute con l'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas circa le attività da svolgere nel periodo 2014-2015-2016 ed i relativi finanziamenti, le Parti convengono di riprendere il confronto in relazione agli assetti organizzativi per verificarne la congruità e l'efficacia rispetto alle novità intervenute.





**ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO**  
**PREMIO DI RISULTATO SOGIN 2014-2016**

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 50%**

	<b>Obiettivo</b>	<b>Target</b>	
Sede e Siti	Costi esterni sostenuti per le attività non commisurate all'avanzamento (costi efficientabili)	Cfr. All. Costi Efficientabili	ME

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

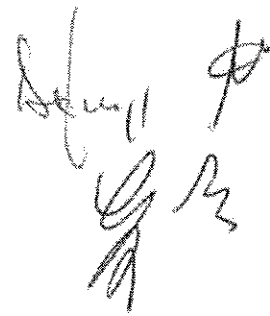
Per risultati superiori al 100% del valore di target non sarà erogato il premio.

Per risultati pari al 100% del valore di target sarà erogato il 90% della base di calcolo.

Per risultati inferiori al 100% e superiori al 85% del valore di target sarà erogato il 100% della base di calcolo incrementata della percentuale di raggiungimento, rispetto al 100%, del valore di target raggiunta.

Per risultati pari o inferiori all'85% e del valore del target sarà erogato il 120% della base di calcolo

Risultati di raggiungimento delle Milestone aziendali, per ciascun anno di riferimento, inferiori o pari al 50% del peso totale, non dipendenti da accertati fattori esterni, determinerà l'inefficacia della scheda e, di conseguenza, non sarà corrisposto nulla a titolo di Premio di Redditività.



**B - Incentivazione della produttività/qualità/sicurezza Siti e Sede (B1; B2; B3; B4, B5) e B6) –  
Peso pari al 50%**

- **Componente B1 - Peso 40%**

Task Driver convenute, per ciascun anno con l'Autorità per l'Energia Elettrica e Gas.

	Obiettivo	Target	
Task Driver		Cfr. All. Costi commisurabili	ME

**Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo B1:**

Per risultati pari o superiori al 130% del valore di budget, sarà erogato il 150% della base di calcolo (si può arrivare fino a 190%)

Per risultati pari o superiori al 120% del valore di budget, sarà erogata la percentuale raggiunta incrementata dell'1% della base di calcolo

Per risultati pari o superiori al 100% del valore di budget, sarà erogata la percentuale della base di calcolo pari al valore raggiunto

Per i risultati inferiori al 100% del valore di budget il premio non sarà erogato.

- **Componente B2 - Peso 15%**

L'Obiettivo è assegnato in termini di Milestones, con scadenze temporali, convenute dall'Azienda e dall'AEEG per ogni sito.

	Obiettivo
Milestone	Cfr. All. Milestone

Per risultati pari al 100% del volume totale delle Milestone assegnate (prospetto allegato) sarà erogato il 100% della base di calcolo

Per risultati inferiori al 100% del volume totale delle Milestone assegnate sarà erogata la percentuale della base di calcolo pari al valore in percentuale della Milestone raggiunta rapportata al valore totale di quelle assegnate.

L'eventuale realizzazione di Milestones dell'anno successivo a quello di competenza, verrà erogata la percentuale della Milestones maggiorata del 3%.

- **Componente B3 - Peso totale 15%:**

	Obiettivo	Target	
Sede e Siti	Costi esterni sostenuti per le attività commisurate all'avanzamento	Cfr. All. Costi commisurati	M€

**Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo B3:**

Per risultati pari o superiori al 100% del valore di budget, sarà erogato il 110%

Per risultati pari o superiori all'85% del valore di budget ed entro il 100% del valore di budget, sarà erogato la percentuale della base di calcolo pari al valore raggiunto

Per i risultati inferiori all'85% del valore di budget il premio non sarà erogato.

- **Componente B4 - Peso totale 10%:**

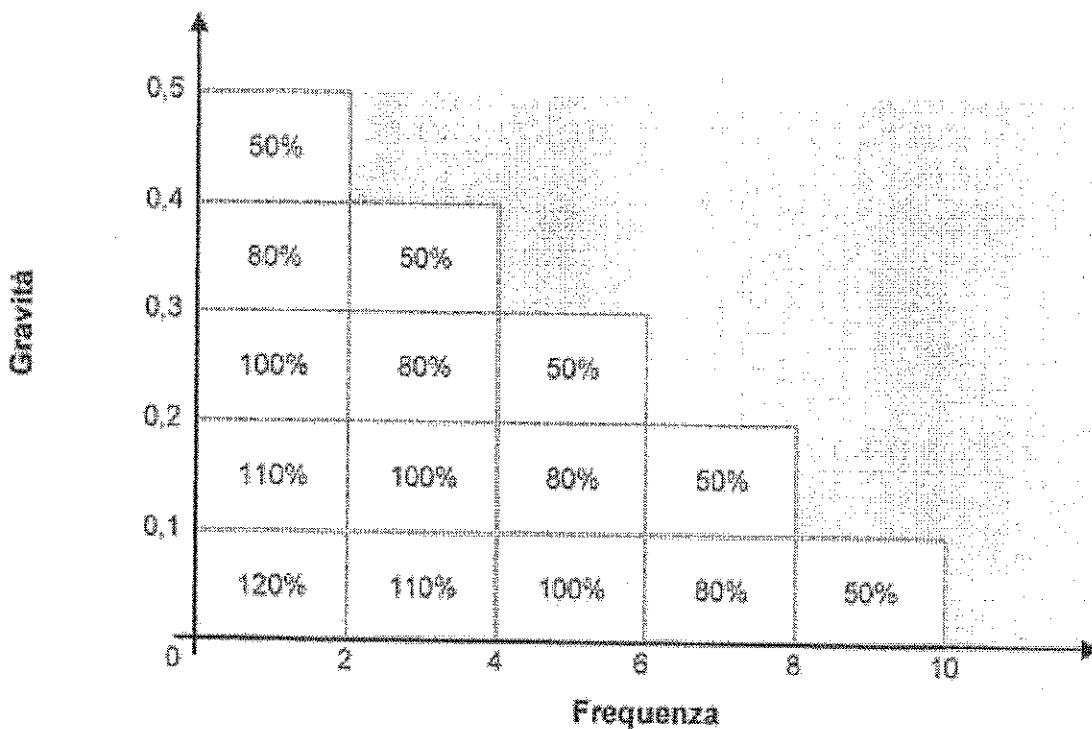
SEDE CENTRALE e SITI		
Sede Centrale	Indice annuo frequenza/gravità infortuni globale Azienda	
Siti	Indice annuo frequenza/gravità infortuni del Sito interessato	

**Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività e qualità aziendale (B3):**

L'indice annuo di frequenza/gravità infortuni senza itinere mette in relazione la frequenza degli infortuni senza itinere e la gravità degli infortuni senza itinere. I due fattori sopra menzionati sono messi in relazione mediante l'utilizzo di una matrice bidimensionale (qui sotto riportata) che assegna differenti livelli di premio (espressi in termini di percentuali di base di calcolo) a differenti range di entrambi gli indicatori.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



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.

- **Componente B5 - Peso totale 10%**

L'obiettivo è assegnato in termini di mantenimento, entro l'anno e per gli anni successivi, della certificazione ambientale;

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

- **Componente B6 - Peso totale 10%**

L'obiettivo è assegnato in termini di mantenimento, entro l'anno e per gli anni successivi, della certificazione di qualità del sistema di gestione della sicurezza OHSAS 18001.

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

Risultati di raggiungimento delle Milestone aziendali, per ciascun anno di riferimento, inferiori o pari al 50% del peso totale, non dipendenti da accertati fattori esterni, determinerà l'inefficacia della scheda e, di conseguenza, non sarà corrisposto nulla a titolo di Premio di Produttività.