

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 5 dicembre 2018

TRA

SO.G.I.N. S.p.A, rappresentata da: Sepe, Macci, Violante

e

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

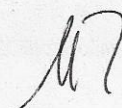
Cisl – Flaei, rappresentata da: Mancuso, Vaccaro, Ronci

Uil – Uilctec, rappresentata da: Pirani, Placido, COZZOLINO, MARCELLI

Le corrispondenti delegazioni territoriali ed aziendali per i siti e la sede.

Premesso che:

- Gli articoli 3 “Assetti contrattuali” e 46 “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. 46, 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 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;
- Nel CCNL 25 gennaio 2017 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/reddittività/competitività”, alla cui verifica concreta sono condizionate le erogazioni nell’anno successivo, secondo le regole del premio di risultato;

- Come definito nel CCNL 25 gennaio 2017, 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 2018, 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 a Euro 280,00.
- 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. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate nel Decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell’Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016;

Considerato:

- La Delibera del 22 novembre 2018 del Consiglio di Amministrazione della Società con la quale è stato approvato il Programma quadriennale 2019-2022;
- L’applicazione dell’incremento della produttività come definita dal vigente CCNL.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

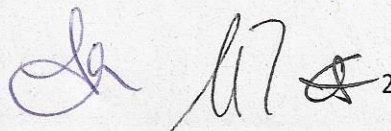
Nel rispetto dei criteri e dei principi, definiti dal richiamato articolo 46 del CCNL, con il presente Verbale di Accordo convengono di definire, per l’anno 2018, la struttura del Premio di Risultato, che si articola sulle due voci:

- Reddittività aziendale
- Incentivazione della produttività/qualità e sicurezza

E sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci come di seguito individuate.

Reddittività 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 di budget dei costi esterni efficientabili, , in conformità ai valori di cui all'Allegato 2 al presente verbale.

Clausola di inefficacia Redditività aziendale

Il raggiungimento di risultati superiori al 100% del valore di target minimo determinerà la mancata erogazione della quota del Premio di Risultato corrisposta a titolo di redditività aziendale.

Incentivazione della produttività/qualità (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 CCCNL 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, sarà così nuovamente strutturata, senza possibilità di variazione alcuna dei pesi assegnati in sede territoriale:

1. Componente B1 (peso complessivo pari al 25% del totale obiettivo B)

- misurato in termini di ammontare dei costi esterni commisurati sostenuti per le attività di solo smantellamento delle centrali e degli impianti riconosciuti dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente contenute nel Piano quadriennale 2019-22, come da valori di target di cui all'Allegato 2 al presente verbale;

2. Componente B2 (peso complessivo pari al 30% del totale obiettivo B)

- misurato in termini di ammontare dei valori previsti per Task Driver riconosciute per ciascun sito dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente contenute nel Piano quadriennale 2019-22, come da valori di target di cui all'Allegato 2 al presente verbale;

3. Componente B3 (peso complessivo pari al 15% del totale obiettivo B)

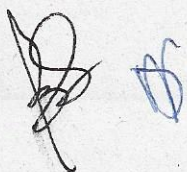
Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato dal mantenimento della certificazione ambientale;

4. Componente B4 (peso complessivo pari al 15% del totale obiettivo B)

Mantenimento della certificazione del sistema di gestione della sicurezza OHSAS 18001.

5. Componente B5 (peso complessivo pari al 15% 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 come da Allegato 1 al presente Accordo.


3

Welfare di produttività

Nella piattaforma informatica appositamente predisposta dall'Azienda, saranno evidenziati gli importi relativi alla quota di Produttività del Premio di risultato 2018 Cassa 2019 per i quali, in base alla vigente disciplina di legge, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in servizi e prestazioni welfare. Resta inteso che in assenza di scelta il Premio di Risultato sarà erogato integralmente in forma monetaria. A tal fine verrà reso noto, con apposita comunicazione, l'arco temporale entro cui potrà essere esercitata tale scelta, e comunque entro e non oltre il mese di giugno 2018, così da consentire la messa in pagamento, successivamente all'approvazione del bilancio, delle somme non oggetto di "opzione welfare".

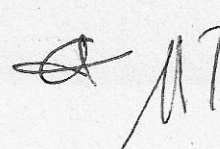
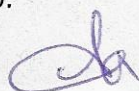
Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia, in particolare con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art.51 TUIR, nel cui ambito rientra un'ampia gamma di voci, dalla sanità e previdenza integrative fino ai servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto e assistenza sociale.

La conversione in welfare potrà essere effettuata entro il 15 novembre 2019. 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 2018 Cassa 2019. 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 2019, 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 2019.

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 14% sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in "welfare" alla data del 15 novembre 2019, 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 si impegna a strutturare, in linea con la prassi sviluppata nel settore di appartenenza, 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:

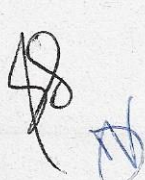
- a) Redditività aziendale pari al 40% del Premio di Risultato
- b) Produttività e qualità aziendale pari al 60% del Premio di Risultato

- Per l'anno 2018, cassa 2019, 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
Produttività e qualità aziendale pari a	Euro 1.429
 TOTALE	 Euro 2.383

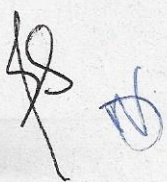
3. Determinazione della percentuale di premio per componente

La percentuale di premio relativa a ciascuna componente del Premio di Risultato emerge dall'applicazione delle percentuali di performance 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. 46, 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 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.
3. 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.
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 32 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. 46 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 e che, nell'anno di riferimento, abbia avuto una durata complessiva superiore a otto mesi.
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. 46, 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.

Quota di salario di Produttività aziendale discendente dalla contrattazione collettiva

Ai lavoratori cui si applica il CCNL settore elettrico, la quota di salario di produttività pari a Euro 280 per l'anno 2018 sarà collegata per il 100% al parametro della "Redditività aziendale".

In alternativa, il lavoratore potrà, entro il termine del 30 aprile 2018, 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.

In assenza di comunicazione nei termini sopra indicati, la quota di salario di produttività verrà destinato al 100% al parametro "Redditività aziendale".

Interlocuzione sindacale

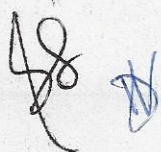
Le Parti convengono di istituire ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 2 "Relazioni industriali" del vigente CCNL una commissione paritetica per monitorare l'andamento delle attività oggetto degli Obiettivi legati alla componente A e B del Premio di Risultato, con cadenza, almeno bimestrale.

La suddetta Commissione 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 alla 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. In caso ^{di} approvazione del bilancio annuale successiva al 30 giugno, le Parti convengono in relazione all'opportunità di liquidare un anticipo del Premio di Risultato sulla componente B.
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

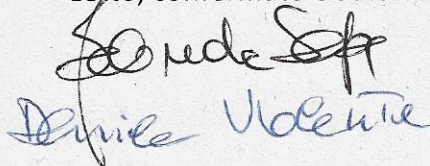
Il presente Accordo ha efficacia per l'anno 2018.

Le Parti convengono di avviare degli incontri per rivedere l'intera disciplina del Premio di Risultato entro il primo trimestre 2019.

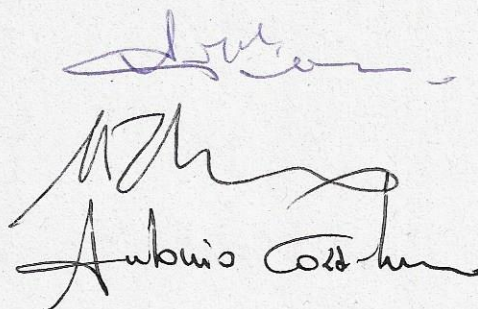
Le Parti prendono atto della riconducibilità del presente accordo nell'ambito applicativo del Decreto emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 25 marzo 2016 in attuazione del comma 188 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 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


Daniele Volente

Allegati: c.s.


Antonio Costa

Allegato 1 - Metodologia

Allegato 2 – Dettaglio Valori Target e Curve di incentivazione

ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO

PREMIO DI RISULTATO SOGIN 2018

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 %

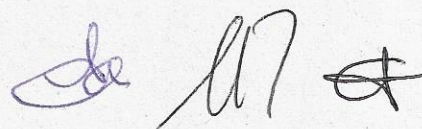
	Obiettivo	Target	
Sede e Siti	Costi generali esterni efficientabili	Cfr. Tabella Allegata	M€

B - Incentivazione della produttività/qualità Siti e Sede (B1; B2; B3; B4) – Peso pari al 60%

- **Componente B1 Peso 25%**

Ammontare di costi esterni commisurati sostenuti per le attività di solo smantellamento delle centrali e degli impianti contenuti nel documento allegato al presente verbale e riconosciuti dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente;

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



- **Componente B2 - Peso 30%**

Ammontare di costi esterni commisurati sostenuti per le attività di solo smantellamento delle centrali e degli impianti relativi alle Task Driver contenuti nel documento allegato al presente verbale e riconosciuti dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente;

	Obiettivo	Target	
Sede e Siti	Costi esterni commisurati relativi alle Task Driver di centrali e impianti	Cfr. Tabella Allegata	M€

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

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 B4- Peso totale 15%:**

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

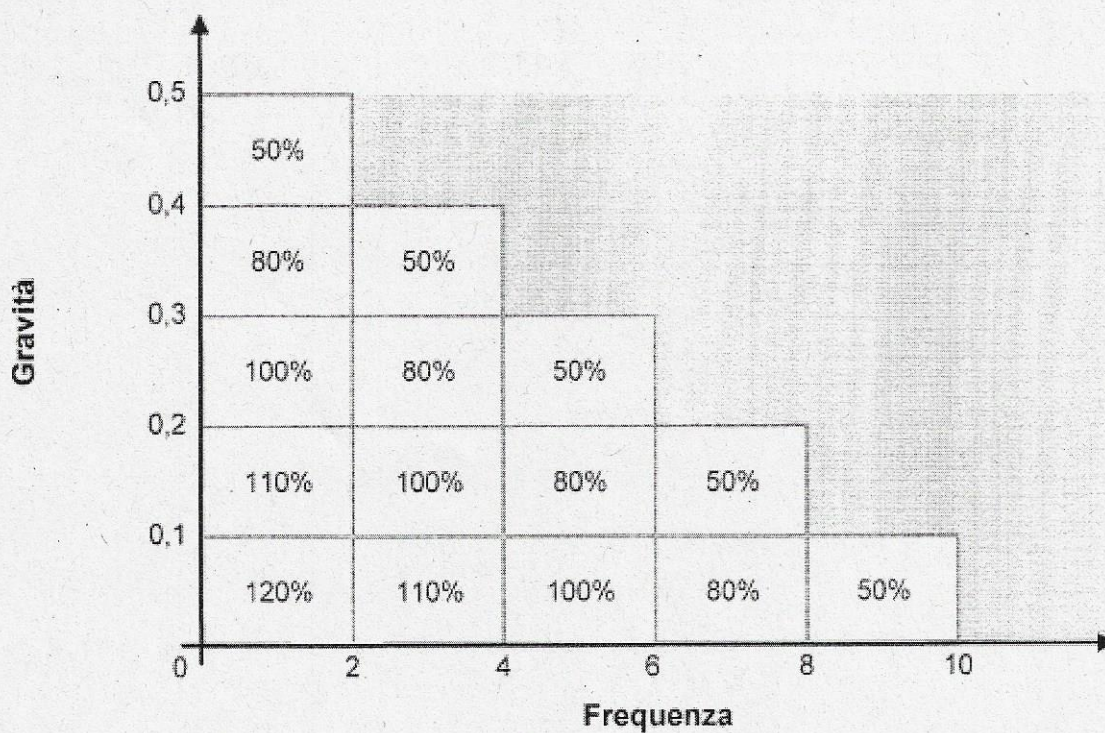
La metodologia di riconoscimento della suddetta percentuale della base di calcolo è ON/OFF.

- **Componente B5- Peso totale 15%:**

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:

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.

La 117
[Signature]

[Signature]
[Signature]

ALLEGATO 2

TABELLA PREMIO DI RISULTATO 2018 *

REDDITIVITA'	2.018			
	target min	% Base Calcolo	target base	% Base Calcolo
costi generali esterni efficientabili	16.000	90	15.455	100
			13.136	120

PRODUTTIVITA'	peso	2.018			
		target min	% Base Calcolo	target base	% Base di Calcolo
b1 costi esterni commisurati	25	62.000	90	77.900	105
				92.900	120
b2 task driver commisurate riconosciute	30	30.000	90	32.600	100
				40.000	120
b3 mantenimento certificazione ambientale	15	ON=100		OFF=0	
b4 mantenimento certificazione gestione sicurezza	15	ON=100		OFF=0	
b5 indice annuo frequenza gravità infortuni**	15		50		100
					120
totale	100				

*

REDDITIVITA' = 40% DEL PREMIO
PRODUTTIVITA' = 60% DEL PREMIO

VALORI INTERMEDI SONO CALCOLATI CON IL METODO DELL'INTERPOLAZIONE LINEARE

**

SI RINVIA ALLA MATRICE RIPORTATA IN ALLEGATO 1

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]