

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 5 dicembre 2019

TRA

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

e

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

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

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

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.

**Considerato:**

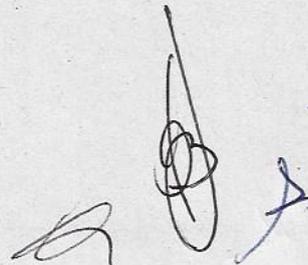
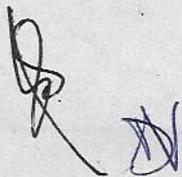
- La Delibera del 22 novembre 2018 del Consiglio di Amministrazione della Società con la quale è stato approvato il Programma quadriennale 2019-2022;

**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 2019, la struttura del Premio di Risultato, che si articola sulle due voci:

- Redditività aziendale
- Incentivazione della produttività/qualità/efficienza ed innovazione

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



### **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 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 determinerà la mancata erogazione della quota del Premio di Risultato corrisposta a titolo di redditività aziendale.

### **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 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)**

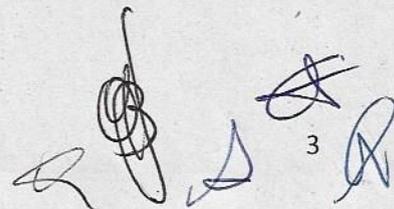
- misurato in termini di ammontare dei costi esterni commisurati sostenuti per le attività di solo smantellamento delle centrali e degli impianti riconosciuti dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente come da valori di target di cui all'Allegato 2 al presente verbale.

#### **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 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.



3

**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.

**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 2020. 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 2019 Cassa 2020. 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 2020, 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 2020, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare ai sensi del paragrafo precedente.

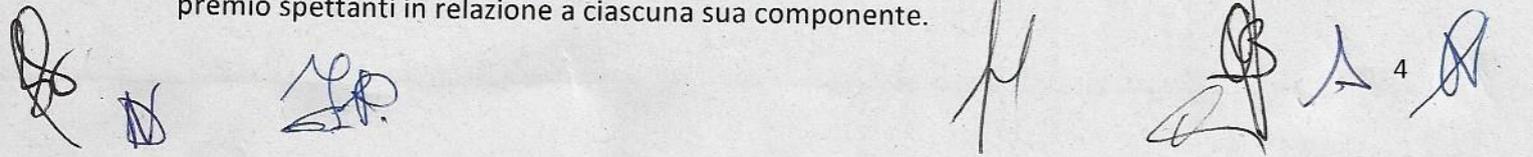
A tale proposito, al fine della concreta attuazione del presente accordo, l'Azienda, in linea con la prassi sviluppata, garantirà un'offerta di prestazioni di beni e servizi che, attraverso apposita piattaforma informatica, potranno essere fruiti utilizzando il credito Welfare.

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 e qualità aziendale pari al 60% del Premio di Risultato
- Per l'anno 2019, cassa 2020, 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 e qualità aziendale pari a	Euro	1429,80
<b>TOTALE</b>	<b>Euro</b>	<b>2383</b>

## 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 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.



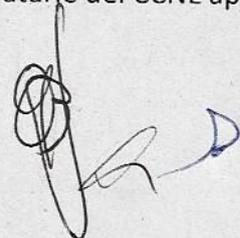
5

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 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.
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 2019.

Le Parti convengono di avviare degli incontri per rivedere l'intera disciplina del Premio di Risultato entro il primo trimestre 2020.

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.

Allegato 1 - Metodologia

Allegato 2 - Dettaglio Valori Target e Curve di incentivazione

## ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO

### PREMIO DI RISULTATO SOGIN 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 - 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; B5) – 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.

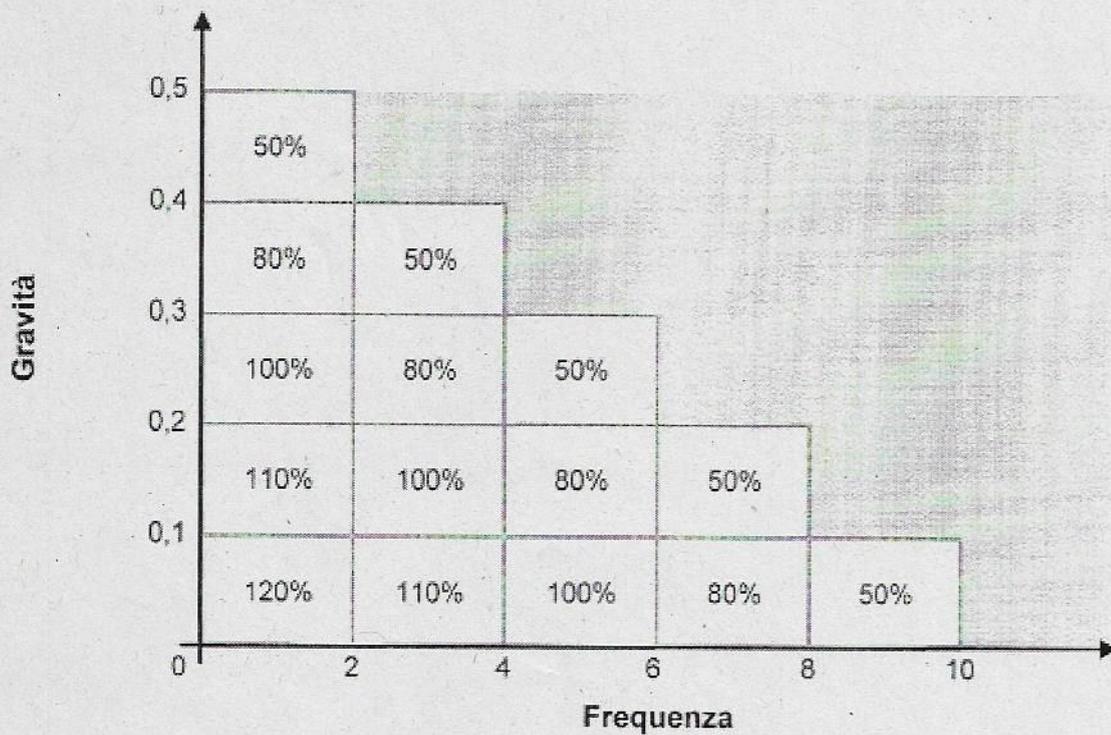
La metodologia di riconoscimento della suddetta percentuale della base di calcolo è ON/OFF.

- **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 (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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

TABELLA PREMIO DI RISULTATO 2019 \*

		2019			
		target min	%	target base	%
<b>REDDITIVITA'</b>		15.300	95	14.688	110
costi generali esterni efficientabili					
				≤12550	120
<b>PRODUTTIVITA'</b>					
		peso			
b1	costi esterni commisurati	50.000	90	65.400	100
		25			≥80.000
					120
b2	task driver commisurate riconosciute	23.000	90	27.200	100
		30			≥37.000
					120
b3	mantenimento certificazione ambientale	ON=100		OFF=0	
b4	mantenimento certificazione gestione sicurezza	ON=100		OFF=0	
b5	indice annuo frequenza gravità infortuni		50		100
	totale				120
		100			

\* REDDITIVITA' = 40% DEL PREMIO  
 PRODUTTIVITA' = 60% DEL PREMIO  
 VALORI INTERMEDI SONO CALCOLATI CON IL METODO DELL'INTERPOLAZIONE LINEARE

*(Handwritten signatures and initials)*

*(Handwritten signatures and initials)*