

Criteria di distribuzione dei premi

Nucleco prevede un sistema di retribuzione variabile finalizzato ad orientare e focalizzare i propri dipendenti alla realizzazione di risultati coerenti con le strategie e con le politiche aziendali.

Il **Management by Objective (MbO)**, realizzato dalla Capogruppo, è destinato a tutto il personale dirigente; si basa su obiettivi aziendali e individuali che collegano l'erogazione del premio a performance economico/quantitative dell'azienda, unitamente alla valutazione di comportamenti organizzativi.

Nucleco, sulla base delle disposizioni contenute nel D.L. n. 66/2014, convertito in legge con modificazioni il 23 giugno 2014 (L. n. 89/2014), nell'ambito degli obiettivi assegnati, ha introdotto anche l'obiettivo di riduzione dei costi operativi aziendali. L'art. 20 del Decreto citato infatti, ha imposto alle Società a totale partecipazione diretta o indiretta dello Stato, l'obbligo di ridurre i costi operativi nel 2014 del 2,5% e nel 2015 del 4%, rispetto alle voci di conto economico e ai relativi valori risultanti dai bilanci di esercizio approvati per l'anno 2013 (commi 1 e 2); la stessa disposizione ha previsto l'obbligo di collegare la corresponsione dei compensi variabili dei dirigenti, in misura non inferiore al 30%, ad obiettivi riguardanti l'ulteriore riduzione dei costi rispetto agli obiettivi di efficientamento sopra descritti (comma 5).

La base di calcolo per l'erogazione del premio è basata sul valore percentuale della mediana di mercato delle società pubbliche (dato fornito dall'Osservatorio Executive Compensation della Luiss Business School) sulla base del ruolo organizzativo ricoperto.

L'MbO ha comunque un valore massimo erogabile, oltre al quale i risultati incrementali non ricevono ulteriore premio. Per garantirne l'autofinanziamento, il meccanismo di calcolo viene integrato con un moltiplicatore legato alla performance complessiva dell'azienda.

Il **Sistema Incentivazione per Obiettivi (SIO)**, come da Policy della Capogruppo, è applicabile a tutto il personale del Gruppo Sogin e in particolare, al personale con qualifica di quadro che ricopre incarichi organizzativi formalizzati, di fondamentale rilevanza e già non rientranti nel sistema di incentivazione MBO.

Coinvolgendo le diverse funzioni aziendali che influiscono sui meccanismi motivazionali e retributivi del personale coinvolto, esso ha lo scopo di allineare l'organizzazione alle strategie aziendali aumentando il grado di partecipazione delle risorse, sviluppando un più forte orientamento al risultato oltre ad essere l'unico strumento per rendere variabile una parte dei costi del personale correlandoli alle performances aziendali. Sulla base degli obiettivi strategici/prioritari previsti per l'esercizio successivo, vengono definiti gli obiettivi da assegnare alle singole risorse, sulla base dei diversi ruoli ricoperti in azienda. Il target può essere espresso in valori assoluti, in percentuale, con una data o di tipo ON/OFF, a seconda della tipologia di obiettivo. L'importante è che sia identificato in modo chiaro e non



suscettibile di differenti interpretazioni. Nel caso dell'obiettivo legato alla valutazione delle performance, il target sarà legato al punteggio dell'esito della valutazione dell'anno di riferimento. Ai valori di target vanno associate le "curve incentivo" che disciplinano la corresponsione o meno del premio, a seconda che si sia raggiunto o meno il target assegnato.

Il Premio di Risultato aziendale è un istituto economico contrattuale riservato a tutto il personale non dirigente e finalizzato al raggiungimento di obiettivi certi e misurabili, stabiliti con le Organizzazioni sindacali in sede di contrattazione collettiva aziendale.

Nello specifico, il Premio di Risultato aziendale è articolato, in egual percentuale, in una componente "redditività aziendale", comune a tutto il personale e legata ad indicatori economici di efficienza aziendale e in una componente di "produttività aziendale" differente per ciascuna unità produttiva, i cui parametri e relativa valorizzazione vengono definiti, nell'ambito della contrattazione aziendale, con le strutture sindacali di competenza.

I parametri del Premio di Risultato legati alla componente produttività sono di tipo quantitativo, e quindi legati al conseguimento di risultati e progetti economico/tecnici a livello di azienda e/o singola unità produttiva, e qualitativo, cioè legati al conseguimento e mantenimento della certificazione ambientale, della certificazione del sistema di gestione della sicurezza e al valore dell'indice annuo frequenza/gravità infortuni.

Il Premio di Risultato aziendale viene corrisposto secondo la base di calcolo economica, definita annualmente con le Organizzazioni sindacali, parametrata all'inquadramento contrattuale posseduto e riproporzionato in base alla presenza.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in misura inferiore o pari al 50% del peso totale, determina l'inefficacia della componente Redditività e Produttività con conseguente azzeramento dell'erogazione del Premio di Risultato.

Il raggiungimento di risultati superiori, finalizzati alla realizzazione di ulteriori attività di particolare rilevanza aziendale e correlate ad incrementi di produttività e di efficienza organizzativa, viene incentivato con premi da contrattazione aziendale ed individuale.