

- degli automatismi legati alla maturazione degli aumenti biennali di anzianità e degli automatismi legati alla progressione di carriera, prevista dal contratto, delle giovani risorse neo-laureate e neo-diplomate assunte in azienda.

Sviluppo e formazione delle risorse umane di Sogin

Le attività di sviluppo e formazione delle risorse umane sono state condotte in coerenza con gli indirizzi del precedente Piano quadriennale 2013-2016 e con il riposizionamento strategico dell'Azienda al fine di supportare l'evoluzione dei cambiamenti di tipo organizzativo e gestionale.

Le linee guida del 2013 per le azioni di sviluppo delle risorse umane si sono realizzate secondo la seguente articolazione:

- la formazione tecnico-specialistica, mirata a sostenere lo sviluppo ed il rafforzamento delle competenze tecniche e specialistiche;
- il proseguimento di un programma formativo di carattere generale per agevolare l'inserimento dei neo-assunti;
- la realizzazione di percorsi formativi e di sviluppo manageriale basati sulle tecniche di *coaching approach*;
- l'erogazione di un progetto formativo destinato ad un'ampia platea di risorse e finalizzato alla diffusione ed al rafforzamento delle competenze relazionali e/o manageriali; l'intervento è stato finanziato con bando della Regione Lazio;
- corsi di *training on the job*, creati per la trasmissione del know-how per i neo-assunti e per risorse che hanno cambiato il loro ruolo lavorativo nel corso del tempo.

Nel corso del periodo di riferimento la Scuola di Radioprotezione, Sicurezza e Ambiente di Sogin ha consolidato l'impegno della Società per sviluppare, diffondere e rafforzare la cultura di radioprotezione e sicurezza in Sogin e ha fornito supporto ai Siti e alla Sede nell'erogazione della formazione ex D.Lgs. 81/08 alla totalità della popolazione aziendale.

Nel 2013 sono state erogate 44.616 ore di formazione (33.962 ore nel 2012).

Nel prospetto seguente è riportata l'articolazione delle suddette ore in funzione della categoria professionale di appartenenza del personale interessato:

Dati al 31-12-2013	
Categoria Professionale	Ore di formazione erogate
Dirigenti	1.601,5
Quadri	9.495,5
Impiegati	24.581,5
Operai	8.583,5
comandati ENEA, stagisti, collaboratori, formazione on the job ai somministrati	354
Totale	44.616

Del totale ore di formazione erogate al personale Sogin, 20.593,5 sono riferite alla sicurezza nucleare e a quella convenzionale, come risulta dalla tabella sottostante:

Dati al 31-12-2013	
Tipologia	Ore di formazione erogate
Radioprotezione e Sicurezza nucleare	7.016,5
Sicurezza convenzionale	13.577
Totale	20.593,5

Nell'ambito della Radioprotezione e Sicurezza nucleare 1.656 ore sono erogate on the job.

Continua l'erogazione di corsi on-line fruibili da tutta la popolazione aziendale, attualmente sono attivi due corsi sul "Learning management system" della Sogin:



- corso di base sulla responsabilità amministrativa, decreto legislativo 231/2001;
- corso avanzato sulla responsabilità amministrativa, decreto legislativo 231/2001.

People Care

Il progetto, al secondo anno di sviluppo, è finalizzato ad attuare iniziative di miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e vita professionale delle risorse e ad aumentare la qualità dell'ambiente e del sistema lavorativo, attraverso l'erogazione di servizi nell'ambito di due importanti iniziative:

- Family Care, politiche di aiuto alla famiglia, articolato in 5 istituti principali: contributo baby-sitting, contributo libri scolastici, contributo mensa scolastica, contributo tasse universitarie e premi per gli studenti che hanno conseguito i risultati migliori;
- I-Help, politica di sostegno alle persone con figli che usufruiscono della legge 104.

Nel 2013, 216 dipendenti, 57 in più rispetto all'anno precedente, hanno usufruito del progetto People Care.

I contributi maggiormente richiesti ed erogati si riferiscono a servizi di mensa scolastica e asilo nido.

Sistemi di incentivazione in Sogin

Premio di Risultato

Nel corso del 2013, Sogin ha erogato il Premio di Risultato 2012, previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, in funzione dei risultati raggiunti dall'Azienda nel 2012.

Inoltre, nel corso dell'anno, sono stati assegnati gli obiettivi cui è correlato l'esito del Premio di Risultato 2013, da erogare nel 2014.

Incentivo Quadri

Anche nel 2013 è stato predisposto un Piano di incentivazione individuale per i quadri appartenenti alle Funzioni di linea e di staff che non rientravano nel Piano *Management by Objective* 2013 (MbO 2013).

Sogin ha predisposto un programma definito e sviluppato attraverso un percorso strutturato che ha coinvolto tutti gli interlocutori aziendali interessati, e nello specifico il 27 % della popolazione aziendale.

Management by objective

Il piano di *Management by objective* (MbO) 2013, che sarà erogato nel 2014, incentiverà circa 38 risorse del *top* e del *middle management*, pari a circa il 5% della popolazione aziendale complessiva, è correlato al raggiungimento di obiettivi di performance individuali e aziendali.

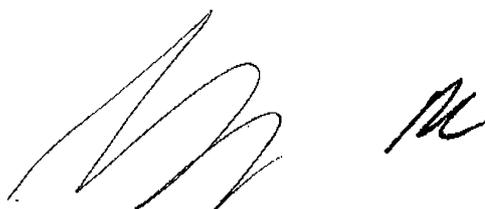
Relazioni industriali in Sogin

Nel 2013 l'Azienda, al fine di dare un forte impulso alla contrattazione di secondo livello in materia di "salario di produttività", ha sottoscritto con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali un Accordo che ha modificato, innovandola, la struttura normativa del Premio di Risultato aziendale relativamente all'anno 2013 legandola maggiormente alle attività aziendali connesse.

Unitamente al sopradetto Accordo, con le Organizzazioni Sindacali Nazionali sono stati sottoscritti altri 2 Accordi relativi, rispettivamente, all'applicazione di agevolazioni contributive sulle somme erogate nel 2013 a titolo di produttività ed allo stanziamento economico per i prestiti Arca, acquisto alloggio e necessità familiari per il periodo 2013- 2016.

A livello territoriale, nel 2013, sono stati sottoscritti, con le competenti strutture Sindacali Territoriali di ciascuna unità produttiva, gli Accordi relativi alla definizione degli Obiettivi di Produttività per l'anno 2013 relativi al Premio di Risultato 2013, cassa 2014.

In materia di Orario di lavoro, sono stati sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali Territoriali di Casaccia, Saluggia e Trisaia, accordi relativi alla modifica

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a large, stylized cursive 'M', and the second is a smaller, more compact cursive signature.

temporanea dell'orario di lavoro attraverso l'utilizzo di strumenti contrattuali volti a garantire un miglioramento della competitività aziendale attraverso un efficientamento nello svolgimento delle attività.

Nell'anno 2013, nell'ambito del rapporto con la Provincia di Piacenza è stato predisposto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali un Protocollo d'Intesa per un sistema di riqualificazione professionale del personale in Cigs o mobilità proveniente da realtà in crisi del territorio.

Protezione dei dati personali in Sogin

Con il Decreto Legge 9 febbraio 2012, n. 5 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 aprile 2012, n. 35), è venuto meno l'obbligo di redigere ed aggiornare periodicamente il Documento Programmatico della Sicurezza, ma Sogin ne continuerà la redazione, così come continuerà la redazione dei piani esecutivi dell'*Information and Communication Technology* (ICT) e della Sicurezza Industriale, piani che individuano le misure di sicurezza da mettere in atto per la protezione dei dati personali.

Reclutamento e selezione del personale in Sogin

Sogin effettua il reclutamento e la selezione del personale e individua i profili professionali adeguati in coerenza con:

- le previsioni di budget annuale aziendale, in materia di Risorse Umane;
- le politiche aziendali in materia di sviluppo e gestione delle Risorse Umane.

Le attività di selezione, fino al 27 febbraio 2013, sono state disciplinate dall'istruzione operativa GE GG 0083 del 30 marzo 2009, in seguito, disciplinate dall'istruzione operativa GE GG 0083 del 28 febbraio 2013 denominata "Modalità di svolgimento delle attività di ricerca, selezione e assunzione in Sogin", che definisce le modalità per lo svolgimento delle attività di ricerca, selezione e assunzione del personale ed è finalizzata a soddisfare le esigenze di risorse umane individuate nell'ambito di pianificazione, turn-over e modifiche organizzative. Si privilegia la mobilità interna per coprire le posizioni scoperte.

Tale attività rispetta i principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza previsti dal Decreto Legge 112/2008, convertito in Legge 133/2008, ed è realizzata in conformità con i principi del Modello Organizzativo adottato ex decreto legislativo 231/2001, assicurando il rispetto dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza previsti dal Codice Etico.

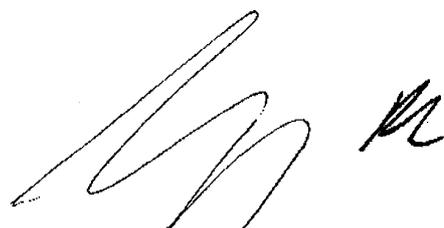
Consistenza del personale di Nucleco

L'organico di Nucleco a tempo indeterminato a fine anno 2013 risulta così strutturato:

Personale dipendente	al 31-12-2013	al 31-12-2012
Dirigenti	1	1
Quadri	19	19
Impiegati	81	99
Operai	47	43
Totale personale tempo indeterminato	148	162
Personale tempo determinato		
- Quadri		1
- Impiegati		9
- Operai	3	6
Totale personale tempo determinato	3	16
Totale complessivo	151	178

La consistenza media è diminuita da 182,79 unità nel 2012 a 159,13 unità nel 2013.

La consistenza indicata in tabella non comprende il personale con contratto di somministrazione lavoro pari a 11 risorse.



Nel anno 2013 sono state effettuate 22 assunzioni prevalentemente con contratto di Apprendistato Professionalizzante e di Somministrazione di lavoro, al fine di beneficiare delle agevolazioni contributive ad essi connesse e coprire i costi di addestramento e inserimento.

Inoltre è stato effettuato un rapporto di distacco infragruppo ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs 276/2003 distacco di personale Nucleco.

Le cessazioni hanno riguardato 35 risorse: 26 per interruzione volontaria del contratto per conseguente acquisizione da parte di Sogin; 7 per scadenza termine contrattuale, 1 per non superamento prova e 1 per dimissioni per pensionamento.

Le trasformazioni a tempo indeterminato hanno riguardato nell'anno 8 contratti, di cui 6 a termine e 2 di inserimento, principalmente stabilizzazione di risorse di sede al termine di un percorso di formazione e di qualificazione professionale.

Al 31 dicembre 2013 l'età media del personale di Nucleco è 39 anni, circa il 60% è diplomato e circa il 25% è laureato.

La componente femminile dei dipendenti in Nucleco è pari a 22 unità, corrispondente a circa il 15% del totale. Il personale è distribuito nella sede di Casaccia (Roma) e presso i cantieri.

Costo del personale di Nucleco

Nella tabella seguente sono riportati i principali dati riferiti al costo del personale confrontati con l'anno precedente:

	2013	2012
Costo complessivo	euro 8.522 mila	euro 9.074 mila
Consistenza media	159	183
Ore lavorate	262.187	291.677
Ore lavorate	1.649	1.594
Costo medio pro-capite	euro 53.597	euro 49.585
Costo medio orario	euro 32,00	euro 31,00

Il costo complessivo risulta diminuito rispetto all'anno precedente, sebbene il costo medio pro capite sia aumentato (euro 53.597 nel 2013 e euro 49.585 nel 2012). L'aumento è dovuto al rinnovo del Contratto collettivo Nazionale di Lavoro e alla cessione di personale operativo con costo medio unitario inferiore, sono stati mantenuti in Azienda i profili professionali più alti e qualificati.

Tale incremento di costo medio, accompagna una crescita della produttività del lavoro per effetto di risorse professionali caratterizzate da una più alta partecipazione ai processi di creazione del valore dell'Azienda.

Tale incremento di costo medio è inoltre in linea con l'incremento medio delle retribuzioni registrato dall'ISTAT per il settore industriale.

Il numero delle ore complessivamente lavorate nell'anno risultano diminuite in rapporto alla diminuzione della consistenza del personale.

Relazioni industriali in Nucleco

Il rapporto con le Organizzazioni Sindacali è stato caratterizzato da una serie di incontri organizzati alla presenza delle preposte Funzioni della Società controllante, propedeutici alla formalizzazione di successivi accordi.

In particolare, nell'anno 2013 sono stati sottoscritti con le RSU Nucleco gli Accordi relativi a:

- consuntivazione del Premio di Partecipazione;
- definizione della struttura normativa del Premio di Partecipazione 2013 cassa 2014;
- modifica temporanea dell'orario di lavoro per il personale Nucleco coinvolto, nell'ambito del rapporto di collaborazione, in attività strategiche presso un sito Sogin;
- definizione dei periodi di chiusura estiva ed invernale della sede Nucleco.



Reclutamento e selezione del personale in Nucleco

Le attività di selezione sono state fatte in linea con le procedure aziendali previste dal Modello Organizzativo 231 ed ispirate ai criteri di trasparenza, pubblicità ed imparzialità in conformità con quanto previsto dall'articolo 18 del Decreto Legge 112/2008, convertito nella legge 133/2008.

Formazione del personale di Nucleco

Nel corso del 2013, è stato predisposto un sistema di Valutazione delle Prestazioni in linea con la missione aziendale. Lo strumento è focalizzato su una serie di Items atti a definire la performance delle risorse all'interno di una struttura orientata al raggiungimento dei risultati. L'obiettivo principale è quello di sostenere le risorse nel processo di sviluppo professionale, di esaltare i punti di forza e di evidenziare le aree di miglioramento sulle quali intervenire.

Il mantenimento di standard elevati per quanto concerne le competenze e le professionalità specifiche, rappresenta un asset irrinunciabile per Nucleco; di conseguenza, da parte del Vertice aziendale, è sempre garantita particolare attenzione e priorità alla formazione del personale, a qualsiasi livello organizzativo.

Le principali tematiche oggetto di formazione sono state la sicurezza convenzionale e nucleare, la radioprotezione, l'aggiornamento professionale e l'adeguamento delle competenze tecniche e gestionali anche a seguito del cambio di mansioni o dell'utilizzo di nuove metodologie di lavoro o di nuove sostanze pericolose.

In particolare, la formazione del personale in materia di sicurezza e prevenzione, che rappresenta anche un obbligo derivante dalla normativa nucleare ed ambientale e dal Nulla Osta di esercizio, è stata programmata ed effettuata in occasione:

- dell'assunzione del personale (a tempo determinato, indeterminato e temporaneo interinale);
- dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie o di

nuove sostanze pericolose;

- dall'assegnazione del lavoratore a specifiche attività e cantieri esterni.

I corsi di formazione erogati al personale Nucleco su specifici argomenti hanno riguardato:

Argomento del corso	Data	Personale coinvolto
WORK SHOP PER DIRIGENTI GRUPPO SOGIN	Feb-13	1
SCR - SC09 - ANTINCENDIO RISCHIO ELEVATO	Feb-13	2
PRIMO SOCCORSO	Giu-13	6
SAG - ADDESTRAMENTO SCATOLE A GUANTI	Gen-Ago 2013	8
TEC 4 - TECNOLOGIA DI IMPIANTO	Apr-Ott 2013	13
RADIOPROTEZIONE E SICUREZZA - NERPA	Ott-13	1
RADIOPROTEZIONE NUCLECO - NEOASSUNTI	Ago-Ott 2013	6
RA01 - MOD A RADIOPROT. OPERATIVA	Mar-13	6
RA02 - MOD B RADIOPROT. OPERATIVA	Mar-13	4
RA03 - MOD C RADIOPROT. OPERATIVA	Apr-13	5
RA04 - MOD D-E-F RADIOPROT. OPERATIVA	Mag-13	5
RA06 - RADIOPROTEZIONE DI BASE	Gen-Nov 2013	16
RLS - AGGIORNAMENTO	Gen-13	1
PATENTI ADR	Feb-13	4
MACCHINE OPERATRICI E ATTREZZATURE SPECIALI	Feb-Dic 2013	21
FORMAZIONE ASPP - RSPP	Set-13	1
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO CSE/CSP	Mar-Set 2013	4
FORMAZIONE FORMATORI	Giu-13	1
LAVORI IN QUOTA-DPI 3 CATEGORIA	Apr-Giu 2013	4
SICUREZZA LAVORATORI D.LGS. 81/08	Gen-Nov 2013	84
SCR - SN02 - CULTURA DELLA SICUREZZA	Gen-Nov 2013	4
ISPETTORE EUROPEO SALDATURA	Gen-Set 2013	1
MODELLO 770/2013 SEMPLIFICATO E ORDINARIO	Giu-13	1
ROBOT MANIPOLAZIONE E TAGLIO	Gen-13	5
AUDITOR SGQ LAB. DI PROVA ISO 19011-17025	Mag-13	1
ISO/IEC 17025	Giu-13	1
CORSO DI FORMAZIONE PRIMAVERA	Giu-13	1
FORMAZIONE INFORMATICA	Lug-13	1
SOGIN DOC - NUCLECO DOC	Nov-13	6
INGLESE	Gen-Mar 2013	18
D.LGS. 231/2001	Gen-Dic 2013	17

Nel corso del 2013, al fine di mantenere la qualifica di Addetto Antincendio per tutto il personale in turno di reperibilità H24, è stato erogato il corso "antincendio" ad ulteriori 2 risorse.

Tutto il personale Nucleco interessato ha assolto l'obbligo di formazione e addestramento per specifiche attrezzature previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e dall'Accordo Stato-Regioni del febbraio 2012 sulla formazione in materia di sicurezza dei lavoratori. In particolare nel corso del 2013 la formazione relativa alle Macchine Operatrici e attrezzature speciali (macchine movimento terra, muletti, piattaforme elevatrici e semoventi, gru a torre) è stata erogata a 21 risorse.

È stata completata l'erogazione del piano formativo di lingua inglese, organizzato in tre livelli, con il coinvolgimento di un ampio numero di risorse Nucleco.

Al fine di rispondere alla complessità dei progetti in essere, specie nell'ambito della realizzazione dei Piani di Decommissioning degli Impianti e delle Centrali di Sogin, 5 risorse sono state formate sulle tematiche del Project Management e del Risk Management; in particolare 3 risorse hanno fruito del corso Project Management per la preparazione dell'esame di certificazione PMP; 1 risorsa ha fruito del corso Project Management base; 1 risorsa ha fruito del corso sul Risk Management.

Complessivamente il personale ha effettuato nell'esercizio 6.510 ore di formazione.

Responsabilità solidale

Sogin ha ideato, implementato e attuato una serie di controlli sulle imprese appaltatrici e subappaltatrici al fine di limitare il rischio di dover incorrere nella "responsabilità solidale del committente" prevista dall'art. 29, comma 2 del decreto legislativo 276/2003, dall'art. 26, comma 4 del decreto legislativo n. 81/2008, nonché dall'art. 9, comma 1, del Decreto Legge 76/2013.

In particolare, la Società effettua i seguenti controlli:

- massivi, di tipo documentale, volti alla verifica del corretto adempimento, da parte delle imprese, degli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi nei

confronti dei propri lavoratori subordinati e parasubordinati impiegati nell'esecuzione dei contratti di appalto. Tali controlli vengono effettuati mensilmente su tutte (da qui il termine "massivi") le imprese appaltatrici e subappaltatrici di lavori e servizi e consistono nell'esame incrociato della documentazione ricevuta dalle imprese via PEC, tra cui copia della dichiarazione Unilav e del Libro Unico del Lavoro;

- a campione, mediante veri e propri sopralluoghi nei cantieri presso le centrali e gli impianti, volti all'accertamento della corretta attuazione, da parte delle imprese, degli adempimenti in materia di sicurezza (*safety*) che, ove trasgrediti, potrebbero comportare il mancato indennizzo da parte dell'INAIL di eventuali danni conseguenti a infortuni professionali. Tali controlli vengono effettuati sulle imprese appaltatrici e subappaltatrici, in base a diversi criteri di campionamento di volta in volta presi in considerazione e che tengono conto di vari fattori quali il tipo di attività svolta, particolari rischi ambientali (amianto, radiazioni, ecc.), il numero dei lavoratori impiegati nell'esecuzione del contratto di appalto.

In caso di inadempienza degli obblighi retributivi nei confronti dei lavoratori da parte dell'appaltatore e del subappaltatore, la Società, in qualità di stazione appaltante, attiva l'intervento sostitutivo di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 207/2010, previa diffida ad adempiere, attraverso il pagamento delle somme corrispondenti direttamente al lavoratore e detraendo i relativi importi dai pagamenti in favore degli appaltatori e subappaltatori.



BILANCIO CONSUNTIVO

PAGINA BIANCA

Generalità

In forza della Legge 23 agosto 2004, n. 239, comma 103¹⁴, e a quanto disposto dall'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico con la delibera ARG/elt 103 del 30 luglio 2008 (la cui efficacia è confermata per la parte relativa alla separazione contabile), nel presente bilancio vengono fornite separate informazioni sul conto economico delle attività di disattivazione delle installazioni nucleari e di sistemazione del combustibile nucleare (commessa nucleare) e delle altre attività svolte da Sogin (attività di mercato).

E' da sottolineare che questa separazione è fatta esclusivamente ai fini della suddetta legge e delibera dell'AEEGSI e non si riferisce in alcun modo a vigenti disposizioni del Codice civile in materia di bilancio delle società per azioni.

Le attività della commessa nucleare sono regolate da apposite norme di legge, originate da quanto disposto dal decreto legislativo 79/1999 sul riassetto del mercato elettrico. Specificatamente l'articolo 3, commi 10 e 11 di questo decreto, ha incluso gli oneri per lo smantellamento degli impianti e la chiusura del ciclo del combustibile tra quelli generali del sistema elettrico e ne ha stabilito la copertura attraverso un apposito corrispettivo dovuto al gestore della rete elettrica da chi accede ed usa la medesima.

In base al suddetto articolo, i costi sostenuti da Sogin per queste attività trovano copertura nel predetto corrispettivo, tenuto anche conto dei fondi ricevuti da Enel all'atto del conferimento (cosiddetti "Fondi nucleari Enel", da tempo esauriti) e riclassificati nel bilancio Sogin come acconti nucleari.

Le modalità per la quantificazione di questi oneri sono state stabilite con decreto inter-ministeriale del 26 gennaio 2000, successivamente modificato con decreto interministeriale del 3 aprile 2006.

In attuazione di queste disposizioni, l'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico ha assunto le seguenti delibere per la determinazione sia a

¹⁴ Legge 23 agosto 2004, n. 239, comma 103 - Ai fini di una migliore valorizzazione e utilizzazione delle strutture e delle competenze sviluppate, la Sogin Spa svolge attività di ricerca, consulenza, assistenza e servizio in tutti i settori attinenti all'oggetto sociale, in particolare in campo energetico, nucleare e di protezione dell'ambiente, anche all'estero. Le attività di cui al presente comma sono svolte dalla medesima società, in regime di separazione contabile anche tramite la partecipazione ad associazioni temporanee di impresa.



preventivo che a consuntivo degli oneri da far gravare sulla tariffa elettrica:

- delibera 527/2013/R/eel, che ha riconosciuto gli oneri a preventivo per il 2013, nell'ambito della procedura che ha fissato i criteri del nuovo sistema regolatorio (vedasi delibera 194/2013/R/eel del 9 maggio 2013, "Criteri finali ai fini del riconoscimento degli oneri conseguenti alle attività di smantellamento delle centrali elettronucleari dismesse, di chiusura del ciclo del combustibile e alle attività connesse e conseguenti"¹⁵);
- delibera 260/2014/R/eel, con la quale è stato determinato il corrispettivo per le attività svolte da Sogin nel 2013 nell'ambito della procedura stabilita con la delibera 194/2013/R/eel "Criteri finali ai fini del riconoscimento degli oneri conseguenti alle attività di smantellamento delle centrali elettronucleari dismesse, di chiusura del ciclo del combustibile e alle attività connesse e conseguenti" ha fissato i criteri del nuovo sistema regolatorio.

Il conto economico per attività

Nel prospetto più avanti riportato, la gestione economica del periodo è rappresentata per attività ed è raffrontata con quella dell'esercizio precedente. Ulteriori dettagli sul conto economico e sullo stato patrimoniale separato saranno oggetto di uno specifico documento da inviare all'Autorità ai sensi della delibera 103/2008.

¹⁵ Si fa presente che la delibera 194/2013 ha subito integrazioni/deroghe con le seguenti delibere:

- la delibera 223/2013/R/eel ha modificato la colonna Costi Esterni Commisurati all'Avanzamento della tabella A2 dell'Allegato A alla delibera 194/2013;
- la delibera 527/2013/R/eel, "Determinazione a preventivo degli oneri conseguenti allo smantellamento delle centrali elettronucleari dismesse, alla chiusura del ciclo del combustibile e alle attività connesse e conseguenti per l'anno 2013", ha riconosciuto in deroga all'articolo 6 dei criteri di efficienza economica 2013-2016 i costi commisurabili a preventivo;
- la delibera 632/2013/R/eel, "Determinazione dei parametri quantitativi per i criteri di efficienza economica per gli oneri conseguenti allo smantellamento delle centrali elettronucleari dismesse, alla chiusura del ciclo del combustibile e alle attività connesse e conseguenti nel periodo 2013-2016", in sostanza ha definito i parametri numerici del nuovo sistema regolatorio.