

## TAVOLA DI ANALISI DEI RISULTATI REDDITUALI NUCLEO

Valori in migliaia di euro	2008	2007
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	16.236	12.288
Variazioni dei lavori in corso su ordinazione	-	-
Incremento di immobilizzazioni per lavori interni	-	-
Altri ricavi e proventi	456	424
<b>Valore della produzione "tipica"</b>	<b>16.692</b>	<b>12.712</b>
Consumi di materie e servizi esterni	(5.825)	(6.377)
<b>Valore aggiunto</b>	<b>10.867</b>	<b>6.335</b>
Costo del lavoro	(5.436)	(4.586)
<b>Margine operativo lordo</b>	<b>5.431</b>	<b>1.749</b>
Ammortamenti	(380)	(563)
Altri oneri di gestione	(130)	(50)
Stanziamenti a fondi rischi e oneri e svalutazione crediti	(324)	(563)
<b>Risultato operativo</b>	<b>4.597</b>	<b>573</b>
Proventi e oneri finanziari	7	24
Rettifiche di valore di attività finanziarie	-	-
<b>Risultato prima dei componenti straordinari e delle imposte</b>	<b>4.604</b>	<b>597</b>
Proventi e oneri straordinari	-	(183)
<b>Risultato prima delle imposte</b>	<b>4.604</b>	<b>414</b>
Imposte sul reddito	(1.731)	(485)
<b>Utile/(Perdita) del periodo</b>	<b>2.873</b>	<b>(71)</b>

Nucleo ha chiuso l'esercizio 2008 con un valore della produzione di 16,7 milioni di euro, in aumento di oltre il 31% rispetto al 2007 (12,7 milioni di euro). L'utile al netto delle imposte è stato di 2,9 milioni di euro contro una perdita seppure modesta nel 2007 (circa 0,1 milioni di euro). Il margine operativo lordo è aumentato in modo considerevole passando da 1,7 milioni di euro nel 2007 a 5,4 milioni di euro nel 2008.

Nel 2008 Nucleo ha ottenuto un risultato largamente migliore rispetto sia al 2007 sia agli anni precedenti, grazie a una gestione più efficiente e attraverso l'internalizzazione delle attività. Tecnologia, *know-how* e professionalità di Sogin consentono di realizzare internamente larga parte dei servizi che in precedenza venivano affidati all'esterno. L'ottima performance di Nucleo è stata anche aiutata dall'introduzione durante l'anno di un nuovo modello organizzativo teso a semplificare i processi interni e ad aumentare l'*accountability* individuale.

Dal punto di vista operativo, Nucleo è rimasta attiva su tutti i siti Sogin in Italia e ha proseguito l'attività di *Assistance & Maintenance* sul sito del Centro Comune di Ricerca di ISPRA per conto della Commissione Europea, acquisendo anche una

nuova commessa per il confezionamento e trattamento di sorgenti radioattive. Nucleco è stata coinvolta in attività Sogin nei Paesi dell'Est europeo, sia su nuove gare sia su commesse acquisite. In particolare, nel 2008 sono state svolte attività di formazione e consulenza per le centrali nucleari di Kola (Federazione Russa) e Aktau (Kazakistan), nel campo della gestione dei rifiuti radioattivi d'esercizio.

Nell'ambito della diversificazione dell'offerta, Nucleco ha definito con Fincantieri un contratto per la progettazione esecutiva e lo sviluppo della parte nucleare e radiologica di una nave per il trasporto di combustibile nucleare esaurito e di rifiuti radioattivi.

L'importante crescita di ricavi e margini è stata accompagnata da un sensibile impegno per l'adeguamento dell'assetto autorizzativo degli impianti in uso alla società al fine di consentirne l'ammodernamento tecnologico, necessario per competere su aree di mercato più ampie. In particolare, Nucleco ed Enea hanno proseguito l'iter di accorpamento delle licenze di esercizio che si prevede si concluda nel 2009 ed è in fase di analisi da parte di Sogin, Nucleco ed Enea l'assetto di gestione degli impianti e depositi di cui Enea è titolare delle licenze di esercizio.

Avuto conto che i ricavi verso Sogin ammontano a 9,6 milioni di euro, il contributo di Nucleco al valore della produzione delle attività per terzi del Gruppo Sogin è pari a 7 milioni di euro. Sommando a detto importo il valore della produzione della commessa mercato di Sogin (8,9 milioni di euro) il totale del Gruppo è pari a 15,9 milioni di euro.

## Risorse umane

### Consistenza del personale del Gruppo

La consistenza per categoria professionale al 31 dicembre 2008 e al 31 dicembre 2007 è riportata nel prospetto seguente.

Categoria professionale	Consistenza al 31.12.2008	Consistenza al 31.12.2007
Dirigenti (*)	28	28
Quadri	203	205
Impiegati	407	429
Operai	167	167
<b>Totale</b>	<b>805</b>	<b>829</b>

(\*) Il dato del 2008 include il Direttore Generale, ancorché tra gli oneri del personale 2008 non figurino costi per questa posizione, a motivo della sospensione del relativo rapporto di lavoro precedentemente commentata.

I dati, per entrambi gli anni di riferimento, sono, a differenza dei precedenti esercizi, al netto delle quiescenze aventi decorrenza 31 dicembre. In tal modo la consistenza al 31 dicembre 2007 risulta inferiore di 3 unità rispetto a quella già rilevata nel precedente bilancio.

Nel corso del 2008, pertanto, la consistenza di risorse umane del Gruppo è diminuita di 24 unità, passando da 829 a 805 unità; tale riduzione è stata causata dal forte processo di riduzione ed efficientamento di risorse umane in Sogin e dal mantenimento a livelli costanti del personale di staff presente in Nucleco (nonostante l'aumento del personale delle aree operative, realizzato per supportare l'incremento dei ricavi).

#### Consistenza del personale di Sogin

La consistenza per categoria professionale al 31 dicembre 2008 e al 31 dicembre 2007 è riportata nel prospetto seguente:

Sogin	31.12.2008	31.12.2007	Variazione
Dirigenti (*)	28	28	-
Quadri	185	187	-2
Impiegati	358	384	-26
Operai	109	128	-19
<b>Totale</b>	<b>680</b>	<b>727</b>	<b>-47</b>

(\*) Il dato del 2008 include il Direttore Generale, ancorché tra gli oneri del personale 2008 non figurino costi per questa posizione, a motivo della sospensione del relativo rapporto di lavoro precedentemente commentata.

I dati, per entrambi gli anni di riferimento, sono al netto delle quiescenze aventi decorrenza 31 dicembre.

La consistenza indicata in tabella non comprende il personale comandato da Enea, pari a 54 unità al 31 dicembre 2008 e a 64 unità al 31 dicembre 2007. Nel corso dell'anno, pertanto, la consistenza di risorse umane è diminuita di 47 unità, per effetto di 15 assunzioni e 62 cessazioni.

Per quanto concerne le 15 risorse assunte, corrispondono tutte a profili tecnici (ingegneri e diplomati).

Per quanto riguarda la tipologia di titolo di studio, 6 risorse sono in possesso della laurea (di cui 5 di gruppo ingegneristico) e 9 sono diplomate.

Le risoluzioni consensuali anticipate dei rapporti di lavoro hanno comportato erogazioni aggiuntive e incentivi all'esodo per 8,9 milioni di euro con uscita di 45 risorse nel 2008 e 22 negli anni successivi (a fronte dei 6,3 milioni di euro del relativo costo 2007); queste incentivazioni sono state effettuate nel quadro del piano industriale di cui si è già detto e a fronte di un'analisi che ne evidenzia la convenienza economica.

**Sviluppo e formazione delle risorse umane di Sogin**

Le attività di sviluppo e formazione delle risorse umane sono state condotte, coerentemente con gli indirizzi del piano industriale 2008-2012, con l'obiettivo di supportare l'evoluzione dei cambiamenti di tipo organizzativo e gestionale.

Le linee guida per le azioni intraprese in termini di sviluppo delle risorse umane sono state le seguenti:

- / adeguare i profili di competenze alle caratteristiche di ruolo attese, attivando e definendo percorsi di *change management*;
- / definire percorsi di *leadership development* per ottenere indicazioni sulla spendibilità delle risorse rispetto alla struttura organizzativa innovata alla fine del 2007;
- / sviluppare le competenze professionali verso la gestione di maggiore complessità;
- / individuare, all'interno della popolazione aziendale, le risorse di alto potenziale per implementare percorsi di sviluppo di carriera attraverso attività di formazione mirata;
- / avviare un *assessment* globale delle competenze tecniche e comportamentali (da concludersi nel corso del 2009), anche per definire i piani di sviluppo e formazione individuale delle risorse.

Nel corso dell'anno si è mantenuto costante l'impegno della Società per sviluppare, diffondere e consolidare la cultura di radioprotezione e sicurezza nucleare in Sogin (e contribuire così al mantenimento e al miglioramento delle condizioni di sicurezza dei siti); in tale prospettiva si collocano le iniziative volte all'ulteriore sviluppo della Scuola di Radioprotezione e Sicurezza Nucleare di Caorso, avviata nel 2007 nell'ambito del cosiddetto "Progetto Sicurezza".

Per quanto concerne le dimensioni della formazione effettuata, nel corso del 2008 sono state erogate 26.025 ore di formazione al personale dipendente non dirigente. Nel prospetto seguente è riportata l'articolazione di tali ore in funzione della categoria professionale di appartenenza del personale interessato.

**DATI AL 31.12.2008**

Categoria professionale	Ore di formazione erogate
Quadri	6.255
Impiegati	14.692
Operai	5.078
<b>Totale</b>	<b>26.025</b>

Aggiungendo ai dati sopra riportati le ore di formazione erogate alla popolazione dirigente, al 31 dicembre 2008 sono state erogate 26.295 ore di formazione, rispetto alle oltre 22.000 ore dell'anno precedente, registrando quindi un incremento pari a circa il 19%.

Con particolare riferimento all'attività di formazione su aspetti di radioprotezione e sicurezza nucleare o convenzionale, è stato realizzato un totale di 17.165 ore di formazione (in aumento di circa il 46% rispetto alle 11.759 ore del 2007), di cui si evidenzia la ripartizione per tematica nella tabella sottostante.

#### RADIOPROTEZIONE E SICUREZZA CONVENZIONALE

	Ore di formazione nel 2008
Radioprotezione e Sicurezza nucleare	11.427
Sicurezza convenzionale	5.738
<b>Totale</b>	<b>17.165</b>

#### I sistemi di incentivazione manageriale in Sogin

Nel 2008 Sogin ha erogato ai quadri, impiegati e operai il Premio di Risultato 2007, previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, in funzione dei risultati raggiunti dall'Azienda nel corso del 2007.

Nel corso dell'anno sono stati inoltre assegnati gli obiettivi cui è correlato l'esito del Premio di Risultato 2008, da erogarsi nel corso del 2009.

In tema di incentivazione manageriale di breve periodo, Sogin ha predisposto un programma di MBO (*Management by Objective*) con riferimento all'esercizio 2008, che è stato definito e sviluppato attraverso un processo strutturato che ha coinvolto tutti gli interlocutori aziendali interessati.

Nel 2008, Sogin ha erogato importi a titolo di premi straordinari *una tantum* aventi l'obiettivo di dare un riconoscimento alle attività svolte e alla performance raggiunta nel 2007 in considerazione della capacità di adattamento al nuovo contesto organizzativo.

#### Le relazioni industriali in Sogin

##### Accordi con le Organizzazioni Sindacali

Nel corso dell'anno l'Azienda ha concluso otto accordi con le Organizzazioni Sindacali nazionali e otto accordi con le Organizzazioni Sindacali territoriali. A conclusione degli incontri con le Organizzazioni Sindacali, condotti presso la sede centrale e presso i siti, per la valutazione dei riflessi che l'introduzione della nuova struttura organizzativa ha avuto sul personale, l'Azienda ha

sottoscritto una serie di accordi su questioni ritenute di particolare interesse per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

#### **Accordi con le Organizzazioni Sindacali dirigenti**

Nel mese di febbraio 2008 è stato siglato l'Accordo per la regolamentazione dell'assegnazione dell'autovettura aziendale.

#### **Il Progetto Competenze**

Nel mese di ottobre 2008 Sogin ha presentato alle Organizzazioni Sindacali un nuovo progetto di individuazione e mappatura delle competenze distinctive in ambito nucleare presenti in Azienda, denominato "Progetto Competenze, Global Assessment 2008".

Il progetto si inserisce nella più vasta attività di valorizzazione delle professionalità presenti in azienda.

Il Progetto Competenze è finalizzato all'incremento dei processi di formazione e sviluppo per assicurare una maggiore soddisfazione delle risorse coinvolte. È di tutta evidenza che il Progetto di cui trattasi va quindi a inserirsi nella più complessa politica di formazione del personale ed è funzionale a un accrescimento positivo delle professionalità esistenti.

#### **Commissione Pari Opportunità**

La contrattazione collettiva ha previsto la costituzione di una Commissione paritetica nazionale sulle Pari Opportunità e la possibilità di creare analoghi organismi a livello aziendale, al fine di promuovere azioni finalizzate a individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo che non consentano un'effettiva parità nel lavoro per uomini e donne. Con accordo del 2 aprile 2008, stipulato con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, Sogin ha quindi provveduto alla costituzione della Commissione paritetica aziendale sulle Pari Opportunità, che ha avuto la sua prima riunione di insediamento nel dicembre 2008.

**Consistenza del personale di Nucleo**

L'organico di Nucleo nel corso del 2008 si è incrementato rispetto al 2007, come riepilogato nella tabella seguente per categoria professionale.

Personale dipendente	Consistenza al 31.12.2007	Consistenza al 31.12.2008
Quadri	18	18
Impiegati	28	37
Operai	17	22
<b>Totale personale tempo indeterminato</b>	<b>63</b>	<b>77</b>
Personale tempo determinato:		
Impiegati	18	12
Operai	24	36
<b>Totale personale tempo determinato</b>	<b>42</b>	<b>48</b>
<b>TOTALE</b>	<b>105</b>	<b>125</b>

Anche la consistenza media è aumentata passando da 101 unità nel 2007 a 116 unità nel 2008.

Nell'ambito della categoria dei quadri si è registrato durante l'anno il pensionamento di 2 unità dal 1° gennaio 2008 e il passaggio alla categoria quadro di altre 2 unità dal 30 settembre 2008. Si è registrato anche un passaggio dalla categoria operaio alla categoria impiegato.

Nel corso dell'anno si è provveduto alla stabilizzazione di 13 risorse, di cui 9 impiegati e 4 operai, mediante trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sono state inoltre assorbite, mediante assunzione diretta a tempo indeterminato, 3 risorse – 2 impiegati e 1 operaio – precedentemente utilizzate nell'ambito di un contratto di lavoro somministrato.

Tali operazioni sono state effettuate al fine di trattenere in Azienda risorse che avevano oramai acquisito le competenze, l'esperienza e la professionalità necessarie ad assicurare la crescita della Società, anche in una prospettiva di sviluppo del *know-how*.

L'età media del personale si è mantenuta pari a 39 anni come nel 2007, mentre l'anzianità media è passata a 8,6 anni rispetto ai 10,1 anni del 2007. Relativamente alla scolarità del personale, il 20% del personale a ruolo è costituito da laureati (19% nel 2007) e il 58% da personale diplomato (58% nel 2007). Limitatamente ai quadri, circa il 72% ha un titolo di formazione tecnica e il rimanente 28% un titolo di formazione amministrativa.

Nel corso del 2008 si è fatto ricorso ad assunzione di personale a tempo determinato ai fini del suo impiego presso il centro Nucleco, i cantieri di Saluggia, Garigliano, Trisaia e presso il Centro di ISPRA.

#### **Relazioni sindacali**

Il confronto con le Organizzazioni Sindacali si è svolto in un clima di fattiva collaborazione; in particolare, si sono conclusi nell'anno con esito positivo gli accordi per il premio di partecipazione 2007 (competenza e cassa 2008) e il premio di partecipazione 2008 (competenza 2008, cassa 2009).

La nuova struttura organizzativa varata il 12 settembre 2008 è stata illustrata alle Organizzazioni Sindacali.

#### **Reclutamento e selezione del personale**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 del D.L. 112/08 convertito nella legge 133/08, l'Azienda ha adeguato nel mese di novembre le proprie procedure di reclutamento e selezione del personale ai principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità.

#### **Formazione**

La formazione del personale ha riguardato principalmente argomenti relativi alla sicurezza e radioprotezione ed è stata costantemente effettuata in occasione:

- / dell'assunzione del personale (a tempo determinato, indeterminato e temporaneo interinale);
- / del trasferimento o del cambiamento di mansione;
- / dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie o di nuove sostanze pericolose;
- / dell'insorgere di nuovi rischi.

Nel suo complesso il personale ha effettuato nell'esercizio 1.212 ore di formazione, con un incremento di 116 ore rispetto al 2007, e i costi complessivi per corsi esterni per la formazione sono stati nell'esercizio pari a 28mila euro, con un decremento di circa 9mila euro rispetto a quanto speso nel 2007. Va evidenziato che i corsi di formazione del personale neo-assunto in tema di radioprotezione operativa sono stati tenuti da docenti interni.