

Con riferimento agli specifici compiti di vigilanza concernenti l'osservanza e l'efficacia del Modello Sogin di organizzazione gestione e controllo di cui al Decreto legislativo 231/2001, in materia di reati societari, l'OdV ha effettuato in particolare il monitoraggio delle procedure interne e delle regole di corporate governance per la prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali.

L'Organismo si è riunito nove volte nel 2012.

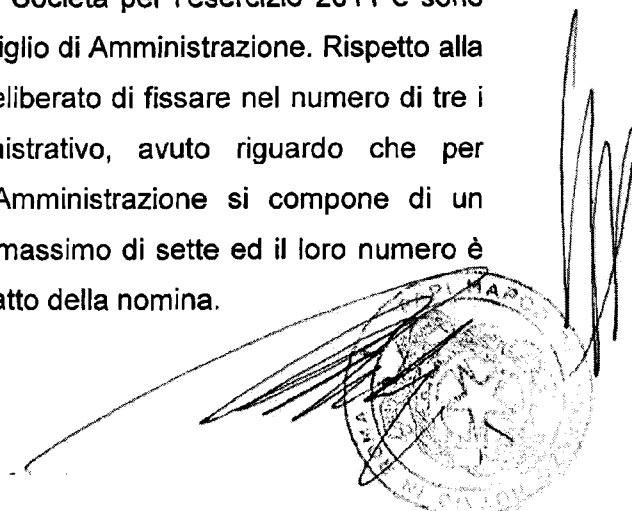
L'Assemblea degli Azionisti di Nucleco

Gli azionisti di Nucleco sono: Sogin, titolare di una quota pari al 60% del capitale sociale, e l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA), titolare di una quota pari al 40% del capitale sociale. La Società è soggetta a direzione e coordinamento da parte di Sogin.

L'Assemblea degli Azionisti è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ed in caso di sua assenza o impedimento dal Vice Presidente, che in Nucleco è stato individuato nella persona che ricopre la carica di Amministratore Delegato. Il Vice Presidente non ha diritto a compensi aggiuntivi.

L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta l'anno ai fini dell'approvazione del Bilancio di esercizio; il termine per la convocazione dell'Assemblea che deve approvare il Bilancio della società è fissato, ai sensi dell'articolo 13 dello Statuto, in 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio, che per Nucleco è al 31 dicembre di ogni anno.

Nel corso del 2012, l'Assemblea ordinaria si è riunita due volte. Nelle predette riunioni è stato approvato il Bilancio della Società per l'esercizio 2011 e sono stati nominati i nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione. Rispetto alla nomina, si segnala che l'Assemblea ha deliberato di fissare nel numero di tre i componenti del nuovo Organo amministrativo, avuto riguardo che per disposizione statutaria, il Consiglio di Amministrazione si compone di un numero di membri variabile da tre ad un massimo di sette ed il loro numero è stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, all'atto della nomina.



Nel corso della riunione assembleare in cui sono stati nominati i nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea ha, inoltre, autorizzato il Consiglio di Amministrazione ad attribuire al Presidente deleghe operative tra le materie delegabili per legge.

Il Consiglio di Amministrazione di Nucleco

Come già osservato, per disposizione statutaria, il Consiglio di Amministrazione si compone di un numero di membri variabile da tre ad un massimo di sette, il loro numero è fissato dall'Assemblea ordinaria in occasione delle nomine. Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e sono rileggibili a norma dell'art. 2383 del codice civile.

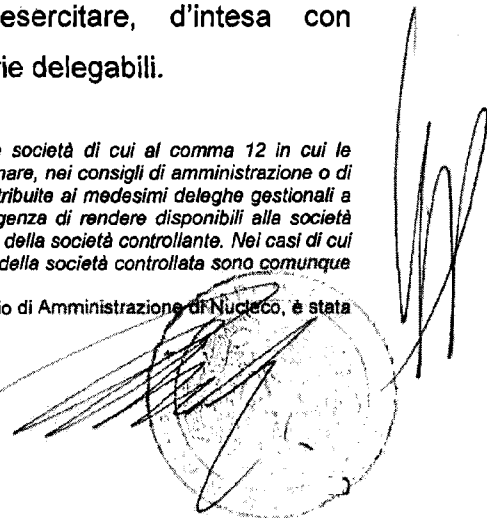
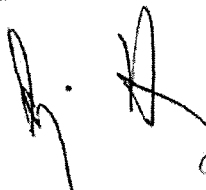
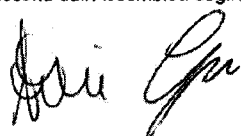
Nella sua attuale composizione, Nucleco è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre Consiglieri, nominati dall'Assemblea degli azionisti del 31 maggio 2012, che rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2014. Due dei tre componenti sono Dirigenti Sogin, i quali, ai sensi dell'art. 3, comma 14 della legge n. 244/2007 (legge finanziaria 2008,) sono tenuti a riversare i propri compensi alla società controllante⁸.

Con riferimento all'assetto dei poteri, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto, può attribuire deleghe operative al Presidente, previa delibera Assembleare e può, inoltre, nominare un Amministratore Delegato cui delegare parte delle proprie attribuzioni.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione in carica ha, come previsto dallo Statuto, la rappresentanza legale della Società, nel rispetto delle condizioni e delle modalità determinate dal Consiglio di Amministrazione e può, per espressa delega dell'Organo Amministrativo, esercitare, d'intesa con l'Amministratore Delegato, specifici poteri sulle materie delegabili.

⁸ Art.3, comma 14, della legge n. 244/2007 (legge finanziaria 2008) "Nelle società di cui al comma 12 in cui le amministrazioni statali detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che non siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere permanente e continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante. Nei casi di cui al presente comma gli emolumenti rivenienti dalla partecipazione agli organi della società controllata sono comunque riversati alla società controllante".

La predetta proposta di nominare due dirigenti, dipendenti Sogin, nel Consiglio di Amministrazione di Nucleco, è stata accolta dall'Assemblea degli Azionisti.



Per tali deleghe, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire al Presidente, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, un compenso lordo annuo, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma del codice civile, oltre al rimborso delle spese afferenti all'incarico.

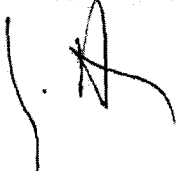
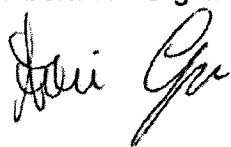
Si evidenzia, infine, che, come previsto dallo Statuto ed in ottemperanza alla delibera adottata dall'Organo amministrativo, il Presidente ha riferito, di norma ogni, tre mesi al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'esercizio delle deleghe.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 14 giugno 2012, ha nominato l'Amministratore delegato riconoscendogli anche la carica di Vice Presidente; tale incarico è stato attribuito - nel rispetto delle norme di legge in materia e dello Statuto - al solo fine di sostituire il Presidente in caso di assenza o impedimento e senza diritto a compensi aggiuntivi; la sottoscrizione del Vice Presidente costituisce prova dell'assenza o dell'impedimento del Presidente stesso.

All'Amministratore Delegato, come al Presidente, spetta per Statuto, la rappresentanza della Società, nel rispetto delle condizioni e delle modalità determinate dal Consiglio di Amministrazione; gli sono riconosciuti, inoltre, tutti i poteri di amministrazione, ad eccezione di quelli attribuiti al Presidente o a lui riservati per legge o dallo Statuto, nonché quelli che il Consiglio di Amministrazione si riserva.

In ragione delle deleghe di poteri conferiti all'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di attribuirgli un compenso lordo annuo, ai sensi dell'art 2389 3° comma del codice civile, oltre al rimborso delle spese afferenti la carica. Il predetto emolumento si aggiunge a quello attribuito dall'Assemblea degli azionisti per la carica di Consigliere e viene riversato alla società controllante.

L'Amministratore Delegato ha riferito periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, sull'attività svolta nell'esercizio delle deleghe a lui attribuite, nonché in merito alle operazioni di maggiore rilievo effettuate dalla Società, così come espressamente previsto dallo Statuto e dalla delibera dell'Organo Amministrativo di conferimento di poteri.



Il Consiglio di Amministrazione, nel corso dell'esercizio 2012, ha tenuto undici riunioni, cui hanno regolarmente partecipato i Consiglieri ed i componenti del Collegio Sindacale.

Il Collegio sindacale di Nucleco

Il Collegio sindacale di Nucleco è composto, come prevede lo Statuto, da tre sindaci effettivi e due supplenti.

I componenti in carica sono stati eletti dall'Assemblea ordinaria degli azionisti nel maggio 2011 ed il loro mandato scadrà alla data di approvazione del Bilancio di esercizio 2013.

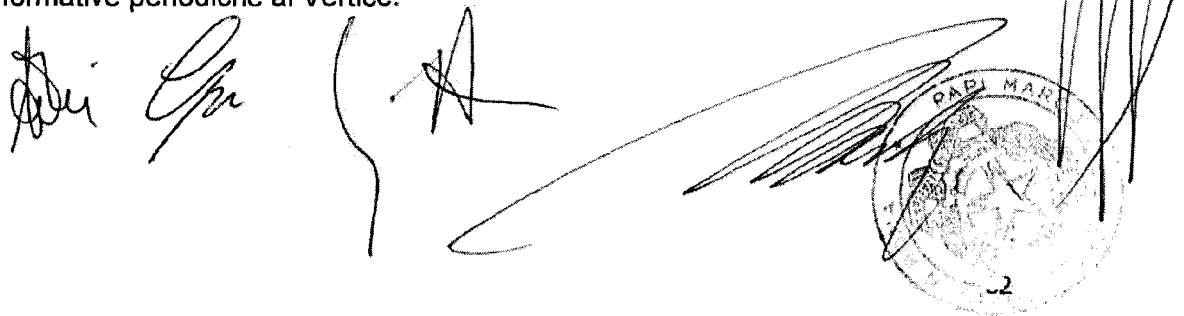
Ai sensi dell'articolo 32 dello Statuto, il Collegio Sindacale ha la responsabilità del controllo contabile. Nel corso dell'esercizio i componenti dell'Organo di controllo hanno partecipato con continuità alle sedute del Consiglio di Amministrazione; inoltre, attraverso la periodica informazione degli Amministratori sull'andamento della gestione sociale, nonché sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla società, hanno vigilato per quanto di competenza, sul rispetto dei principi e sull'adeguatezza del sistema amministrativo e contabile, e sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Il Collegio Sindacale nel periodo di riferimento ha tenuto sei riunioni.

L'Organismo di Vigilanza di Nucleco

Il Consiglio di Amministrazione di Nucleco, nella riunione del 16 ottobre 2012 ha confermato l'Organismo di Vigilanza, in forma monocratica, determinandone il compenso annuo e stabilendone la stessa durata del Consiglio di Amministrazione.

Nel 2012, l'Organismo di Vigilanza si è riunito tredici volte, comprese le informative periodiche al Vertice.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular stamp with the text "GRUPPO IRI" and "GRUPPO IRI" around the perimeter. The stamp is partially obscured by a large, stylized signature that extends across the bottom right of the page.

RISORSE UMANE

Struttura organizzativa e consistenza del personale di Sogin

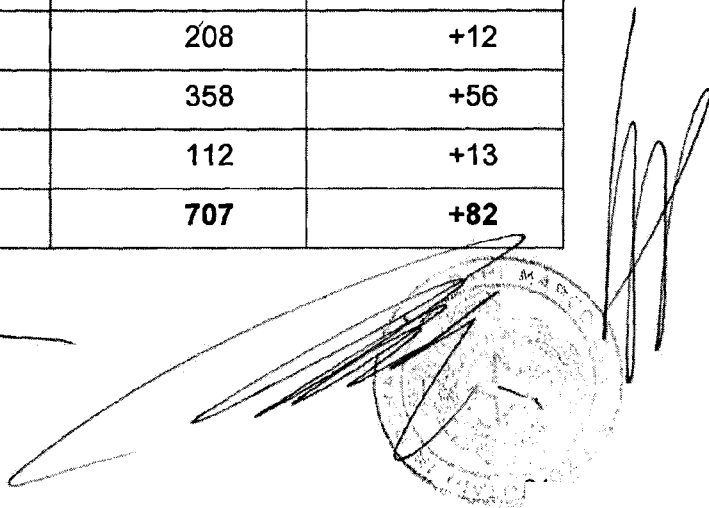
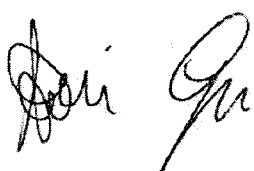
Nell'ambito dell'organizzazione, il 2012 è stato caratterizzato da azioni finalizzate a favorire l'implementazione di strutture orientate ai progetti, ciò nell'ottica di finalizzare i processi di *decommissioning* verso la realizzazione degli obiettivi di progetto.

La riorganizzazione della Funzione Ingegneria risponde proprio all'esigenza sopra delineata prevedendo al suo interno la creazione di Team di progettazione multidisciplinari che vanno ad interagire con un gruppo di progetto più ampio che coinvolge anche le altre Funzioni aziendali. Per il coordinamento dei gruppi di progetto è stata poi individuata una figura di coordinamento con il compito di gestire e monitorare l'andamento del progetto in tutte le sue fasi superando in tal modo la logica strettamente funzionale.

Per quanto concerne l'organizzazione della controllata Nucleco ed i rapporti con la controllante, al fine di creare sinergie efficaci ed ottimizzare la gestione di processi di staff, nel secondo semestre 2012 è stata effettuata un'analisi organizzativa volta a migliorare la *governance* di Gruppo per la definizione di azioni volte a migliorare le performance dei processi di staff (ad esempio: amministrazione, gestione, formazione e selezione del personale, controllo di gestione, gestione dei sistemi informativi).

La consistenza per categoria professionale, al 31 dicembre 2012 e al 31 dicembre 2011, è riportata nel prospetto seguente:

Sogin	31-12-2012	31-12-2011	Variazione
Dirigenti	30	29	+1
Quadri	220	208	+12
Impiegati	414	358	+56
Operai	125	112	+13
Totale	789	707	+82



Nel corso dell'anno, pertanto, la consistenza di risorse umane è aumentata di 82 unità, quale saldo tra 100 assunzioni e 18 cessazioni.

La consistenza media è aumentata passando da circa 695 unità nel 2011 a circa 750 unità nel 2012.

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

L'età media è di circa 42,8 anni (43,5 anni nel 2011), al 31 dicembre 2012 oltre il 52% dei dipendenti è diplomato ed oltre il 42% è laureato.

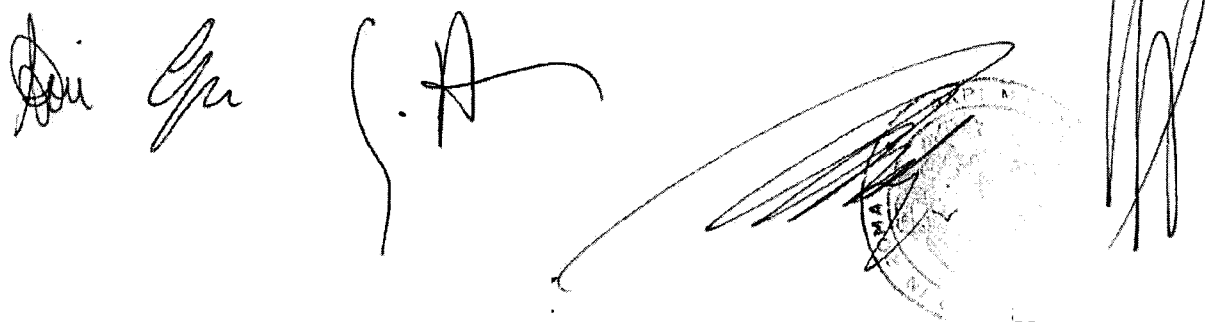
La componente femminile dei dipendenti in Sogin è pari a 204 unità e corrisponde al 26% del totale Sogin.

La consistenza indicata in tabella non comprende il personale comandato da ENEA, pari a 21 unità al 31 dicembre 2012 e a 24 unità al 31 dicembre 2011; per quanto riguarda il personale Nucleco distaccato presso i siti Sogin al 31 dicembre 2012 la consistenza è di 80 unità.

Le assunzioni sono state prevalentemente indirizzate sia alla copertura delle posizioni previste dai Regolamenti di esercizio dei siti, in particolare per le attività di messa in sicurezza e per le attività di cantiere, sia al rafforzamento del *know-how* ingegneristico necessario per l'accelerazione dei piani di *decommissioning*. Gli inserimenti sono stati di personale con diploma tecnico (geometri, periti meccanici/elettrotecnici) e con diploma di laurea (prevalentemente ingegneri).

Le risoluzioni consensuali anticipate dei rapporti di lavoro hanno comportato incentivi all'esodo per 60 mila di euro con l'uscita di 1 risorsa nel 2012 (a fronte di oneri nel 2011 per 2,9 milioni di euro).

Per quanto riguarda l'intero Gruppo, nel prospetto che segue è riportato il riepilogo della consistenza di risorse umane per categoria professionale al 31 dicembre 2012 e al 31 dicembre 2011:

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular stamp with some illegible text inside, partially obscured by a signature. The signatures are written in a cursive style.

Gruppo Sogin	31-12-2012	31-12-2011	Variazione
Dirigenti	31	30	+1
Quadri	240	226	+14
Impiegati	522	468	+54
Operai	174	163	+11
Totale	967	887	+80

Costo del personale di Sogin

Nel 2012 il costo complessivo del personale è stato pari a 60,53 milioni di euro (di cui 0,06 milioni di euro per incentivi all'esodo), in diminuzione di 2,64 milioni di euro rispetto al 2011 (63,17 milioni di euro).

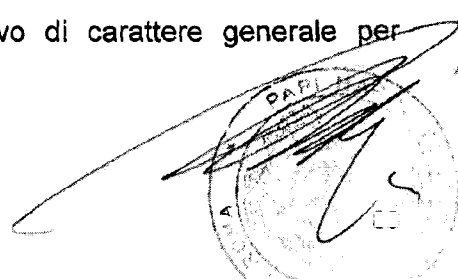

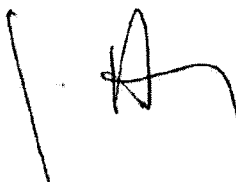

Il costo del personale, al netto degli incentivi all'esodo, è pari a 60,47 milioni di euro ed è aumentato di circa 0,21 milioni di euro rispetto al valore dell'anno precedente (60,26 milioni di euro), principalmente per effetto dell'incremento della consistenza media del personale (passata dalle 695,3 del 2011 alle 749,9 del 2012) e da una mirata gestione del cambiamento del mix delle risorse finalizzato all'uscita dall'Azienda di risorse con maggiore anzianità a fronte dell'ingresso di risorse qualificate ma con un minor costo medio.

Sviluppo e formazione delle risorse umane di Sogin

Le attività di sviluppo e formazione delle risorse umane sono state condotte, come per gli anni precedenti, in coerenza con gli indirizzi del Piano industriale 2011-2015 e con il riposizionamento strategico dell'azienda al fine di supportare l'evoluzione dei cambiamenti di tipo organizzativo e gestionale.

Le linee guida del 2012 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;



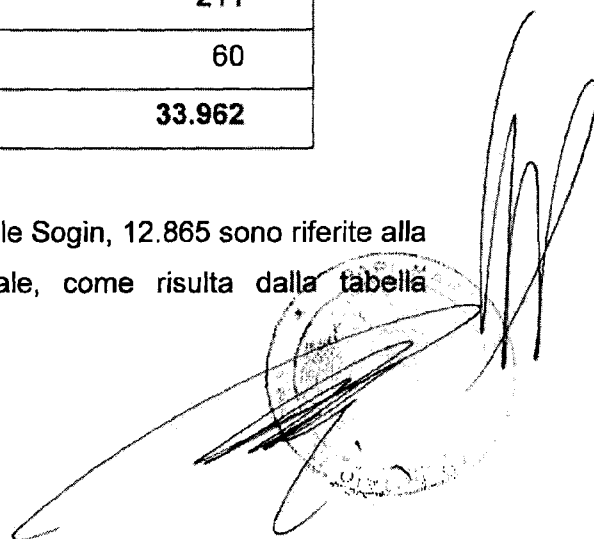
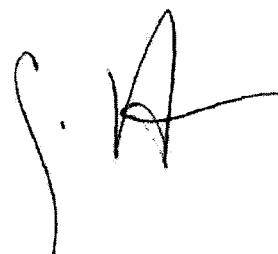
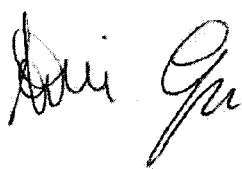
- la realizzazione di percorsi formativi e di sviluppo manageriale basati sulle tecniche di *coaching approach*;
- l'avvio di un progetto di formazione linguistica progettato ad hoc e finalizzato alla diffusione ed al rafforzamento delle conoscenze delle lingue straniere
- corsi di *training on the job*, creati per la trasmissione del know-how per i neo-assunte 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, ampliando l'offerta formativa, includendo corsi sulla sicurezza sul lavoro grazie alla convenzione stipulata con l'Inail.

Nel 2012 sono state erogate 33.962 ore di formazione (23.551 ore nel 2011), nel prospetto seguente è riportata l'articolazione delle suddette ore in funzione della categoria professionale di appartenenza del personale interessato.

Dati al 31-12-2012	
Categoria Professionale	Ore di formazione erogate
Dirigenti	725
Quadri	7.021
Impiegati	17.520
Operai	8.425
Comandati ENEA	211
Collaboratori/Stagisti	60
Totale	33.962

Del totale ore di formazione erogate al personale Sogin, 12.865 sono riferite alla sicurezza nucleare e a quella convenzionale, come risulta dalla tabella sottostante:



Dati al 31-12-2012	
Tipologia	Ore di formazione erogate
Radioprotezione e Sicurezza nucleare	4.884
Sicurezza convenzionale	7.981
Totale	12.865

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

- lavoro e sicurezza, decreto legislativo 81/2008;
- concetti di base sulla responsabilità amministrativa, decreto legislativo 231/2001.

People Care

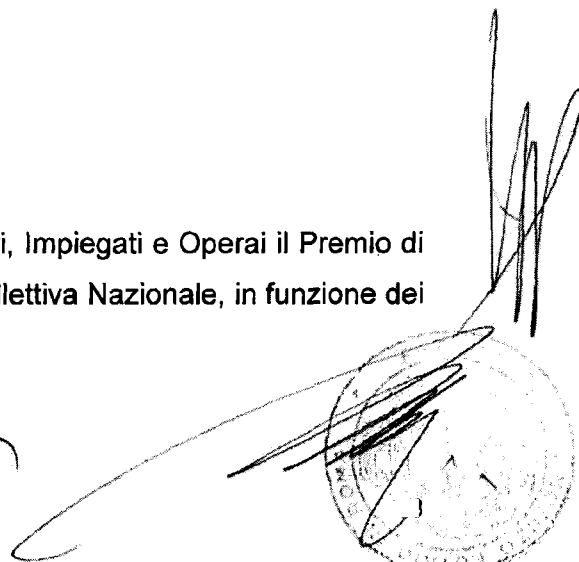
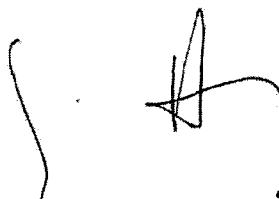
Il progetto è finalizzato ad attuare iniziative di miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e vita professionale e ad aumentare la qualità dell'ambiente e del sistema lavorativo, attraverso l'erogazione di servizi nell'ambito di due importanti iniziative:

- Family Care, politiche di aiuto in ambito familiare, che si articola in 5 istituti principali: rimborso baby-sitter, rimborso libri scolastici, rimborso mensa scolastica, rimborso tasse universitarie e premi per migliori studenti;
- I-Help, istituto volto all'aiuto delle persone con figli che usufruiscono della legge 104.

Sistemi di incentivazione in Sogin

Premio di Risultato

Nel corso del 2012, Sogin ha erogato ai Quadri, Impiegati e Operai il Premio di risultato 2011, previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, in funzione dei risultati raggiunti dall'Azienda nel 2011.



Inoltre, nel corso dell'anno, sono stati assegnati gli obiettivi cui è correlato l'esito del Premio di risultato 2012, da erogare nel 2013.

Incentivo Quadri

Anche nel 2012 è stato predisposto un Piano di incentivazione individuale per i quadri appartenenti alle Funzioni di linea che, pur seguendo incarichi di rilevante importanza, non rientravano nel Piano *Management by Objective* 2012 (MbO 2012).

Management by objective

Il piano di *Management by objective* (MbO) 2012, che sarà erogato nel 2013, incentiverà circa 80 risorse del *top* e del *middle management*, pari a circa il 10% della popolazione aziendale complessiva, è correlato al raggiungimento di obiettivi di performance individuali e aziendali.

Relazioni industriali in Sogin

Nel 2012 l'Azienda, attraverso la sottoscrizione di due accordi sindacali con le Organizzazioni Sindacali Nazionali, ha avviato la contrattazione aziendale di secondo livello con le Organizzazioni sindacali territoriali sulle componenti del Premio di risultato aziendale relative alla produttività e su altri istituti contrattuali legati al territorio.

E' stato, inoltre, sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali Nazionali l'accordo relativo all'applicazione di agevolazioni fiscali sulle somme erogate nel 2012 in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Nel 2012 sono stati sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali Territoriali di ciascuna unità produttiva gli accordi relativi a:

- obiettivi di produttività del Premio di risultato anno 2012, cassa 2013;
- sistemi di videosorveglianza



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 continuerà nella redazione sia dello stesso che dei piani esecutivi dell'*Information and Communication Technology* (ICT) e della Sicurezza industriale 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, individuando i profili professionali adeguati in coerenza con:

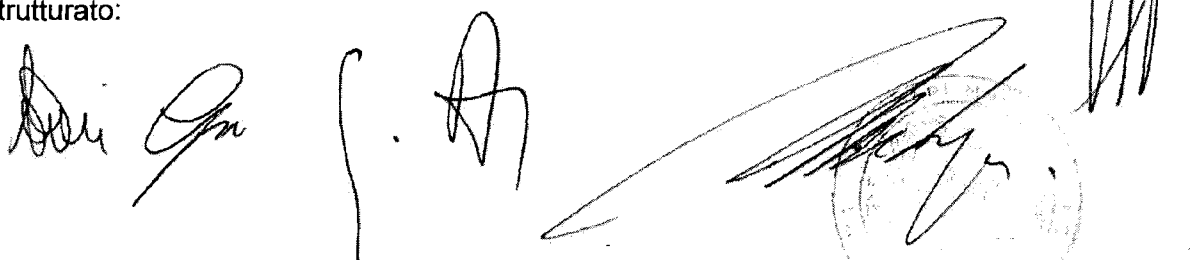
- le previsioni del budget annuale aziendale, in materia di Risorse umane;
- gli obiettivi del Piano industriale pluriennale;
- le politiche aziendali in materia di sviluppo e gestione delle Risorse umane.

Le attività di selezione sono disciplinate dall'istruzione operativa GE GG 0083 del 30 marzo 2009, "Modalità di svolgimento delle attività di ricerca, selezione e assunzione in Sogin Spa" che definisce le modalità per lo svolgimento delle attività di ricerca, selezione e assunzione del personale. Per coprire le posizioni scoperte si privilegia la mobilità interna.

Tale attività rispetta i principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza previsti dal decreto legge 112/2008, convertito nella legge 133/2008, ed è realizzata in conformità ai 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 2012 risulta così strutturato:

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular official stamp, partially obscured by a signature. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

Personale dipendente	al 31-12-2012	al 31-12-2011
Dirigenti	1	1
Quadri	19	18
Impiegati	99	100
Operai	43	43
Totale personale tempo indeterminato	162	162
Personale tempo determinato		
- Quadri	1	0
- Impiegati	9	10
- Operai	6	8
Totale personale tempo determinato	16	18
Totale complessivo	178	180

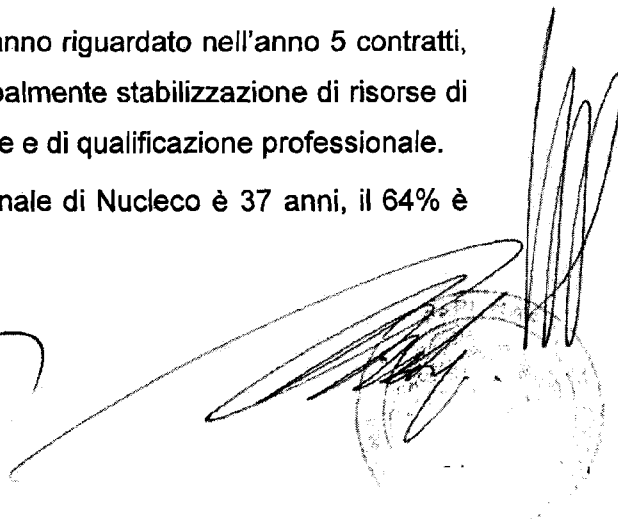
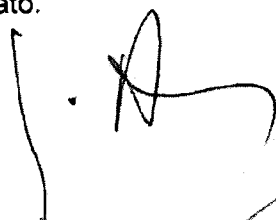
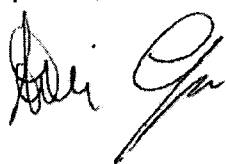
La consistenza media è aumentata passando da circa 167 unità nel 2011 a circa 183 unità nel 2012.

Le assunzioni si sono limitate a 10 risorse, di cui 4 nel primo trimestre per necessità di incremento della funzione IWMD di Sede (2 senior indeterminati e 2 junior con contratto di inserimento) e 5 a tempo determinato nel corso dell'anno per lo svolgimento di attività di servizio a termine su siti Sogin, infine 1 risorsa alla fine dell'anno in ottemperanza all'obbligo di assunzione ai sensi della Legge 68/99, nel rispetto del termine ultimo stabilito dalla Convenzione in essere con il Centro impiego di Roma.

Le cessazioni hanno riguardato 12 risorse, di cui 6 per cessione di contratto infragruppo a Sogin, 5 per scadenza termine contrattuale e 1 per dimissioni.

Le trasformazioni a tempo indeterminato hanno riguardato nell'anno 5 contratti, di cui 3 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 2012 l'età media del personale di Nucleco è 37 anni, il 64% è diplomato ed il 21% laureato.



La componente femminile dei dipendenti in Nucleco è pari a 27 unità, corrispondente al 15% del totale. Il personale è distribuito sia nella sede di Casaccia (Roma) che 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.

	2012	2011
Costo complessivo	€ 9.073.707	€ 8.053.606
Consistenza media	183	167
Ore lavorate	291.677	268.357
Costo medio pro-capite	€ 49.585	€ 48.221
Costo medio orario	€ 31,00	€ 30,00

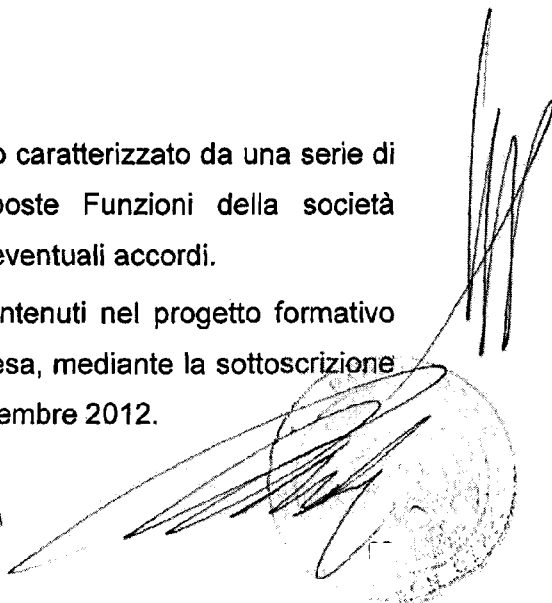
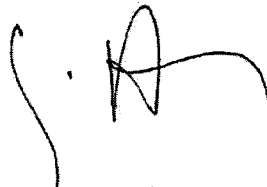
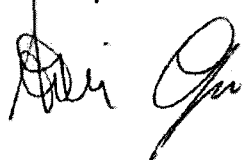
Il costo del personale risulta aumentato rispetto all'anno precedente ed è stato determinato sia dall'aumento della consistenza media del personale sia dalla maggior valorizzazione dei premi di competenza dell'anno 2012 rispetto a quelli dell'anno precedente.

Il numero delle ore complessivamente lavorate nell'anno risultano aumentate in merito all'aumento 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 eventuali accordi.

Sono stati condivisi con la RSU, gli obiettivi contenuti nel progetto formativo finanziato dal fondo interprofessionale Fondimpresa, mediante la sottoscrizione di uno specifico accordo sindacale in data 19 settembre 2012.



Reclutamento e selezione del personale in Nucleco

Le attività di selezione sono state fatte in ossequio alle procedure aziendali previste dal Modello organizzativo 231 ed ispirate ai criteri di trasparenza, pubblicità ed imparzialità in conformità a quanto previsto dall'articolo 18 del decreto legge 112/2008, convertito nella legge 133/2008.

Formazione del personale di Nucleco

Le principali tematiche oggetto di formazione sono state la sicurezza convenzionale e nucleare, il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01, nonché l'aggiornamento professionale e l'adeguamento delle competenze tecniche e gestionali a seguito di cambio mansione o utilizzo di nuove metodologie di lavoro o di nuove sostanze pericolose.

Complessivamente il personale ha effettuato 8.362 ore di formazione nell'esercizio 2012, con un incremento di circa l'80% rispetto a quelle del 2011.

