

VERBALE DI ACCORDO

In data 25 febbraio 2025:

tra la Società Elettra Sincrotrone Trieste S.C.p.A., rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato Prof. Alfonso Franciosi e dai Sigg. Matteo Larice ed Enrico Pellegrini,

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (di seguito RSU), nelle persone dei Sigg. Maurizio Barnaba, Valentina Chenda, Luigi Del Negro, Vincenzo Esposito, Marino Miculin e Cristina Pasotti,

viene sottoscritto il seguente verbale di accordo di rinnovo dell'art. 42 "Premio di risultato" dell'Accordo Integrativo Aziendale (nel seguito A.I.A.) di data 20 aprile 2017

Art. 42 Premio di risultato

1. Viene confermato un **Premio di Risultato** legato al raggiungimento di obiettivi aziendali, ora raggruppabili nelle seguenti classi:

- Raggiungimento obiettivi operativi (indicatori di performance);
- Macchine acceleratrici: Percentuale di sviluppo del progetto Elettra 2.0 (PSP) e funzionamento della macchina acceleratrice FERMI;
- Partecipazione del personale.

2. Alle precedenti classi sono associate le seguenti percentuali di calcolo del premio:

Obiettivi operativi	40%
PSP Elettra 2.0 - FERMI	40%
Partecipazione	20%

Raggiungimento obiettivi operativi

3. Gli obiettivi operativi su cui valutare la quota parte di premio sono i seguenti:

<u>Definizione indicatore</u>	<u>Acronimo</u>	<u>Target</u>
Numero proposte ricevute – FERMI	NTOT	≥ 100
Qualità delle proposte - FERMI	VMIN	≤ 3.50
Pubblicazioni ISI - FERMI	PUBL	≥ 20
Personale in formazione	FOR1	≥ 100
Frequenza corsi	FOR2	≥ 100

4. Gli importi previsti in relazione a questa voce del Premio di risultato verranno erogati al 100% al raggiungimento o al superamento dei target sopra riportati.

In caso contrario verranno ricalcolati per ogni parametro (ripartiti con pesi uniformi) proporzionalmente ai valori effettivamente raggiunti.

5. Nel seguito vengono esplicitati il significato e il metodo di calcolo degli indicatori di cui sopra.

La Società ha per Statuto la missione di promuovere la ricerca di base e applicata in campi di rilievo e opera in tal senso sia conducendo ricerca in proprio, sia offrendo all'utenza internazionale accesso alle proprie infrastrutture di ricerca. In particolare la Società fornisce accesso a Utenti scientifici internazionali sia di affiliazione accademica che industriale, applicando la politica di *open-access* tramite *peer-review*. Due volte all'anno vengono pubblicati bandi internazionali a seguito dei quali migliaia di Utenti da oltre cinquanta Paesi inviano proposte per esperimenti che utilizzano le linee di luce e le stazioni sperimentali della sorgente FERMI. Le proposte vengono valutate da *Proposal Peer Review Committees* (PRP) composti da esperti internazionali per le varie aree scientifiche.

I membri del PRP valutano le proposte ricevute assegnando a ogni proposta un voto che va da 1 (top) a 5 (bottom) basato esclusivamente sul merito scientifico e il probabile impatto degli esperimenti proposti. Sulla base di queste valutazioni viene preparata una classifica delle proposte sperimentali e vengono selezionati gli esperimenti che potranno essere effettuati. In media il numero delle proposte ricevute supera di un fattore 2-3 il numero delle proposte che possono ricevere tempo-macchina (beamtime) sulle 6 stazioni sperimentali disponibili sulla sorgente FERMI.

Il monitoraggio delle attività societarie in questo campo è affidato al numero di complessivo delle proposte ricevute (**NTOT**) a seguito dei vari bandi internazionali e alla qualità delle proposte che hanno ricevuto beamtime. Questo secondo aspetto, in particolare, viene valutato considerando il voto minimo ricevuto delle proposte che hanno ricevuto beamtime su ciascuna linea di luce e calcolando la media di tale voto su tutte le linee di luce societarie

(VMIN).

Un altro importante indicatore della rilevanza della ricerca che viene condotta presso la Società è il numero di pubblicazioni su riviste internazionali con referee (**PUBL**). Questo parametro viene calcolato annualmente sulla base delle pubblicazioni su riviste ISI (Institute of Scientific Information) che hanno origine da studi condotti con l'utilizzo delle infrastrutture societarie. Dal computo di questo indicatore vengono quindi escluse le pubblicazioni su riviste senza referee e le comunicazioni a conferenze, anche se su invito.

La missione della Società comprende anche la formazione tecnica e scientifica. Non potendo rilasciare titoli di studio accademici, la Società assolve a questo compito in tre modi diversi:

- mediante il finanziamento di borse di studio e borse di dottorato di ricerca in discipline scientifiche ad alto contenuto tecnologico erogate da atenei italiani e fornendo, ai titolari delle suddette borse, la possibilità di sviluppare temi di ricerca, connessi con il percorso formativo a cui sono sottoposti, da approfondire presso i laboratori della Società;
- mediante la stipula di convenzioni di tirocinio, anche in collaborazione con i programmi della Regione Friuli Venezia Giulia. I tirocinanti hanno la possibilità di partecipare a progetti di ricerca di più ampio respiro svolti a stretto contatto con ricercatori con esperienza internazionale da cui attingere in modo diretto;
- mediante la stipula di contratti a tempo determinato per postdoctoral fellows, che permettono a giovani ricercatori che hanno conseguito recentemente il loro dottorato di guadagnare esperienza sulle linee di luce, le stazioni sperimentali e i laboratori di supporto della Società, e di guadagnare così l'esperienza necessaria ad ottenere successivamente posizioni permanenti in Italia o all'estero;
- mediante l'organizzazione di corsi su tematiche tecniche specifiche, quali l'utilizzo di *software* o di *hardware* avanzato.

Gli indicatori utilizzati per monitorare le attività tecnico formative sono il numero complessivo di personale in formazione (laureandi, tirocinanti, borsisti, dottorandi e postdoctoral fellows) presente annualmente in Società (**FOR1**) e il numero di persone che hanno frequentato i corsi formativi annualmente organizzati dalla Società (**FOR2**).

Nota a verbale

Ove le Parti identifichino, in corso di validità del presente Accordo, diversi e migliori parametri di produttività e relativi indicatori, se di comune intento, si potrà procedere alla ridefinizione di uno o più obiettivi operativi tra quelli riportati al comma 3 del presente articolo e dei pertinenti target.

Macchine acceleratrici:

6. Il Premio relativo all'ambito macchine acceleratrici è annualmente riconosciuto sulla base dei parametri relativi alla Percentuale di sviluppo del progetto Elettra 2.0 (PSP) e al funzionamento della macchina acceleratrice FERMI, come di seguito definiti.

L'importo di questa parte di Premio viene ripartito in parti uguali tra la percentuale di sviluppo del progetto Elettra 2.0 e il funzionamento del laser a elettroni liberi FERMI (Tab. allegato C).

Percentuale di Sviluppo del progetto Elettra 2.0

La Percentuale di Sviluppo del Progetto (PSP) utilizza l'analisi di Earned Value Management per misurarne la percentuale di completamento. Alla fine del 2024 tale percentuale era del 46,57%.

Target: la percentuale di Sviluppo del Progetto dovrà incrementare come segue:

- per l'anno 2025: percentuale di completamento incrementata di non meno del 15,00% rispetto all'anno precedente (e quindi raggiungere non meno del 61,57%);
- per gli anni seguenti: percentuale incrementata non meno della media del biennio precedente a quello di competenza;
- in presenza di fattori indipendenti dall'operato del personale della Società che risultino determinanti per il raggiungimento del target, quest'ultimo verrà ricalcolato escludendo l'effetto di tali fattori, che andranno identificati e valorizzati, di comune accordo fra le parti, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione del premio.

Qualora l'incremento della Percentuale di Sviluppo del Progetto risultasse inferiore al target, anche così come eventualmente ricalcolato, il relativo premio verrà riproporzionato in base alla percentuale effettivamente realizzata.

Laser a elettroni liberi - FERMI

$$PF^F = T^F_m / T^F_{mst}$$

dove:

- **PF^F** definisce il Premio di Funzionamento relativo al laser a elettroni liberi FERMI.
- **T^F_m** è l'effettivo tempo di fascio fornito agli Utenti, misurato, per ciascun run, fra il momento in cui il fascio, in condizioni di stabilità, viene consegnato all'energia voluta e il momento in cui esso si annulla, ivi incluso il tempo di fascio non fornito agli Utenti a seguito di eventi non

riconducibili all'operato del personale.

- T_{mst}^F ("user uptime") è il tempo di fascio agli utenti previsto dal calendario di macchina, al netto dei tempi medi stimati di preparazione macchina e di iniezione.

14. $PF_{max}^F = 0,800000$ costituisce il valore di performance al raggiungimento o al superamento del quale viene corrisposto il 100% del premio, per gli importi indicati alla colonna "Premio di Funzionamento – FERMI" nella tabella di cui all'Allegato C.

Al di sotto del valore PF_{max}^F il premio di funzionamento relativo a FERMI viene rimodulato proporzionalmente tra 0 e 100% in funzione dei valori di PF^F tra 0 e 0,800000.

15. Ai fini del calcolo del parametro PF^F , l'Azienda comunicherà per l'anno successivo, nel corso di apposito incontro da tenersi tra le parti entro il mese di dicembre, il valore di T_{mst}^F .

16. L'Azienda comunicherà alla RSU, entro il mese di aprile successivo l'anno di competenza, i valori registrati di T_m^F e il conseguente risultato di PF^F . Alla fine di ogni run, l'Azienda trasmetterà alla RSU le statistiche riassuntive relative all'andamento dello stesso.

Partecipazione del Personale

17. Convenzionalmente viene stabilito che la giornata lavorativa è computata in otto ore giornaliere, nell'ambito di un orario medio settimanale di 40 ore distribuito in cinque giornate lavorative.

18. Il Premio di Partecipazione è erogato a tutti i dipendenti subordinati della Società, con l'esclusione del personale di qualifica dirigenziale, in rapporto all'attività lavorativa effettivamente svolta nell'anno di competenza.

19. Il Premio di Partecipazione è riconosciuto proporzionalmente alla presenza in servizio. Tale presenza è espressa in dodicesimi di anno, considerando le frazioni di mese superiori ai quindici giorni come mesi interi, al netto dei periodi di prova.

20. Al fine della determinazione della presenza di cui sopra sono a essa equiparate le eventuali assenze per: malattia, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, permessi sindacali retribuiti, festività, ferie, permessi annui retribuiti (P.A.R.), conto ore, permessi per recupero.

21. Ai fini della determinazione dell'entità sono prese in considerazione le ore lavorabili e quelle lavorate annualmente.

22. Le ore lavorabili sono così individuate: alle giornate di calendario si detraggono i sabati, le domeniche, le festività infrasettimanali, 160 ore di ferie, i permessi annui retribuiti pari a ore 104.

23. Il valore del Premio di Partecipazione, di cui alla tabella riportata in Allegato

E, è riferito alla presenza in servizio di ogni singolo dipendente pari a 12 mesi, e a un tasso d'assenza non superiore a 40 ore rispetto alle ore lavorabili annue.

24. Ai fini del computo di cui al precedente punto 23 non incidono nella riduzione delle ore lavorabili le assenze per: donazione sangue, permessi sindacali retribuiti, astensione obbligatoria per maternità e puerperio, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL, ricoveri ospedalieri, festività, ferie, permessi annui retribuiti (P.A.R.), conto ore, permessi per recupero, altri permessi retribuiti stabiliti da norme di legge o contrattazioni collettive di primo o secondo livello.

25. Per ogni ora di mancata presenza superiore alle 40 ore, il Premio di Partecipazione sarà ridotto in ragione di un importo orario lordo il cui valore è indicato nella tabella di cui all'Allegato D.

26. Con specifico riferimento alle assenze per malattia, la riduzione oraria è applicata fino ad un massimo di 120 ore annue. In tale contesto è altresì stabilito che le ore di malattia cadenti nelle giornate non lavorative, domenicali e festive infrasettimanali, non incidono nella riduzione sopra citata.

27. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori di calcolo di cui all'allegato E saranno riproporzionati sulla base dell'orario di lavoro individuale.

28. Ai dipendenti non in organico alla data dell'erogazione del Premio di Risultato, i quali abbiano maturato il diritto al riconoscimento del Premio di Partecipazione, l'importo di quest'ultimo sarà corrisposto unitamente alle competenze di fine rapporto.

Entità del Premio di risultato

29. Il Premio di Risultato, al raggiungimento dei rispettivi obiettivi massimi, è costituito dalla somma dei valori indicati nella tabella riportata all'Allegato E.

Clausole generali

30. Le Parti riconoscono di aver dato applicazione a quanto indicato nel vigente CCNL, in particolare e con specifico riferimento alla variabilità del premio e alla sua correlazione con gli obiettivi concordati.

Ai fini fiscali e della determinazione della sussistenza di incrementalità dei risultati conseguiti, i medesimi parametri richiamati in premessa sono considerati dalle parti fra loro alternativi.

31. L'importo del Premio di Risultato è a ogni titolo ed effetto onnicomprensivo e, dunque, non costituisce base di computo né ha incidenza su nessun altro istituto (t.f.r. compreso), avendone le parti tenuto conto nella sua determinazione.

32. Il Premio di Risultato, ove spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza. I valori indicati nelle Tabelle di cui agli Allegati C ed F attengono l'inquadramento di ogni

singolo dipendente riferito al mese precedente la data di erogazione del Premio medesimo.

33. Tutti gli importi indicati nel presente articolo sono da ritenersi al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali a carico del lavoratore (rinnovo parte economica del C.I.A. accordo dd. 11/06/2001).

34. Il Premio di Risultato viene corrisposto a tutti i dipendenti, non dirigenti, con contratto di lavoro subordinato della Società ed in somministrazione che abbiano partecipato all'attività lavorativa nell'anno di maturazione del premio.

35. I lavoratori assunti nel corso di un determinato anno percepiranno, a partire dall'anno successivo, un premio di risultato con importo rapportato, esprimendolo in dodicesimi, ai mesi di effettivo servizio in Azienda (si ritiene valida la regola degli arrotondamenti prevista per la maturazione delle ferie).

36. I lavoratori che cessano il rapporto di lavoro avranno corrisposto l'intero PdR cui avessero diritto per l'anno precedente e non ancora eventualmente erogato, espressa in dodicesimi pari ai corrispondenti mesi di effettivo servizio in azienda.

In caso di lavoratori che cessano il rapporto di lavoro per pensionamento dopo il 30 giugno dell'anno di competenza del premio, potranno avere proporzionalmente riconosciuto il premio eventualmente maturato in tale periodo, con cedolino paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, a fronte della fornitura alla Società dei dati anagrafici e non, necessari per la elaborazione di apposito cedolino paga.

37. Il periodo di prova dei lavoratori neoassunti confermati è considerato valido per la corresponsione del PdR.

38. Nel caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori indicati nella Tabella di cui all'Allegato E saranno riproporzionati sulla base dell'orario di lavoro individuale.

39. Il Premio di Risultato è erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio. Tale presenza è espressa in dodicesimi di anno, considerando le frazioni di mese superiori ai quindici giorni come mesi interi, al netto di eventuali periodi di prova. Al solo fine della determinazione della presenza di cui sopra, sono a essa equiparate le assenze per: malattia, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi parentali, permessi sindacali retribuiti, festività, ferie, permessi annui retribuiti (P.A.R.), conto ore, permessi per recupero.

Clausole di salvaguardia

40. Il computo degli importi del Premio di risultato è parametrato a fronte della piena operatività della macchina di luce FERMI, delle sue linee di luce, degli impianti ausiliari e dell'organizzazione aziendale, verificabile, su richiesta di una delle parti, all'inizio di ogni esercizio.

41. A metà esercizio, tipicamente nel mese di luglio, verrà valutato l'andamento dei parametri su cui si basa il calcolo del Premio di risultato, come sopra definiti.

42. In caso di situazioni di malfunzionamento della macchina e/o degli impianti, piuttosto che in presenza di modifiche organizzative che possano comportare l'impossibilità di raggiungimento dei target, verrà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica, formata dai Rappresentanti della RSU e da una delegazione aziendale appositamente nominata, che provvederà alla disamina della situazione e alla conseguente rimodulazione dei target stessi.

Periodo di validità

43. Il presente accordo è valido per la determinazione del premio di risultato relativo agli esercizi 2025, 2026 e 2027, fatta salva la possibilità di revisione anticipata, anche nell'ambito del rinnovo dell'accordo integrativo aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Elettra Sincrotrone Trieste S.C.p.A.

R S U

Alfonso Franciosi

Maurizio Barnaba

Matteo Larice

Valentina Chenda

Enrico Pellegrini

Luigi Del Negro

Vincenzo Esposito

Marino Miculin

Cristina Pasotti

ALLEGATO C

Importi Premio per Percentuale di sviluppo del progetto Elettra 2.0 (PSP) e di Funzionamento Macchina di Luce FERMI

<i>Livello di inquadramento</i>	<i>Percentuale di sviluppo del progetto Elettra 2.0</i>	<i>Premio di Funzionamento FERMI</i>
D1	Euro 373,00	Euro 373,00
D2	Euro 400,00	Euro 400,00
C1	Euro 408,00	Euro 408,00
C2	Euro 415,50	Euro 415,50
C3	Euro 440,50	Euro 440,50
B1	Euro 461,00	Euro 461,00
B2	Euro 493,50	Euro 493,50
B3	Euro 556,50	Euro 556,50
A1	Euro 575,00	Euro 575,00



ALLEGATO D

Ammontare su base oraria della riduzione del Premio di Partecipazione

<i>Livello di inquadramento</i>	<i>Trattenuta oraria lorda [EUR]</i>
D1	0,57=
D2	0,59=
C1	0,60=
C2	0,62=
C3	0,67=
B1	0,72=
B2	0,75=
B3	0,83=
A1	0,88=



ALLEGATO E

Entità massima delle diverse componenti del Premio di Risultato per livello di inquadramento

<i>Livello di inquadramento</i>	<i>Raggiungimento Obiettivi Operativi [EUR]</i>	<i>PSP E2.0 - Funzionamento FERMI [EUR]</i>	<i>Partecipazione Personale [EUR]</i>
D1	746,00	746,00	373,00
D2	800,00	800,00	400,00
C1	816,00	816,00	408,00
C2	831,00	831,00	415,00
C3	881,00	881,00	440,00
B1	922,00	922,00	461,00
B2	987,00	987,00	494,00
B3	1.113,00	1.113,00	557,00
A1	1.150,00	1.150,00	575,00

