

TABELLA AMMONTARE AGGREGATO PREMIO DI RISULTATO 2020 (cassa)

	ACCORDO	LORDO	ONERI	TOTALE
RETRIBUZIONE VARIABILE DIRIGENTI	PDF1-PDF2	88.400,00	28.288,00	116.688,00
PREMIO DI RISULTATO L1-LQ	PDF3	613.397,82	196.287,30	809.685,12
INTEGRAZIONE ECONOMICA PREMIO QUADRI	PDF4	44.229,19	14.153,34	58.382,53

VERBALE DI ACCORDO
RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE

AMG Energia S.p.a. - Corrispondenza interna

001-0000778-AZ/2019

11-06-2019



BARCODE: -001.0396805-

Il giorno 06 giugno 2019, presso la sede della Società di Via Tiro a Segno, 5 è stato stipulato il seguente accordo

tra

L'Amministratore Unico della società AMG ENERGIA S.P.A. Mario Butera,

e

Il Direttore Generale Dario Allegra e il Direttore del Gestore Reti Gas e Rappresentante Sindacale Aziendale Dario Ruta,

PREMESSO

- che il CCNL dirigenti-ConfServizi all'art. 12 prevede l'istituto della “**retribuzione variabile incentivante**” basata sul raggiungimento di **obiettivi di tipo quantitativo e/o obiettivi di tipo qualitativo**;
- che in coerenza a quanto indicato dal Consiglio di Amministrazione si è proceduto a focalizzare gli obiettivi su parametri **quantitativi** provvedendo, inoltre, **ad una riduzione complessiva dei costi**.

CONSIDERATO

- che gli **obiettivi di tipo quantitativo** sono collegati al conseguimento o miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente e/o al miglioramento dei risultati della direzione di cui esso è responsabile;
- che la percentuale complessiva degli obiettivi quantitativi raggiunti da ciascun dirigente verrà applicata all'importo base della retribuzione variabile incentivante;
- che tra gli obiettivi quantitativi, comuni a tutti i Dirigenti, l'indicatore P, scelto per misurare la produttività aziendale del fattore lavoro, è costituito dal rapporto tra il Costo del Personale (CL) comprendente tutte le voci significative (retribuzione ordinaria e straordinaria, oneri sociali, tfr, altri costi del personale) e il Fatturato (F) riferito ai ricavi da vendita e prestazioni (voci A0100, A0110).

$$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$$

WB

- Il valore dell'indice P assunto come riferimento, per il triennio 2019-2021, è pari a 0,67. Pertanto in caso di un valore di indice P, superiore a 0,67, che denota una maggiore incidenza del Costo del Personale sul Fatturato, si determinerà una percentuale di premio da corrispondere come riportato in tabella 1.
- Al determinarsi dei valori di P come indicato nel prospetto sopra riportato sarà corrisposta a tutti i lavoratori una percentuale del premio di risultato variabile dallo 0% al 100%.

Tabella 1 - Valori effettivi dell'indicatore P e percentuale di premio da corrispondere

Valore di P assunto come obiettivo= **0,67**

Indicatore di Produttività	Valore Effettivo raggiunto dall'indice P = CL/F	Percentuale di premio da corrispondere
P	<= 0,67	100%
P	> 0,67 <= 0,70	90%
P	> 0,70 <= 0,74	80%
P	> 0,74 <= 0,77	70%
P	> 0,77 <= 0,80	60%
P	> 0,80 <= 0,84	50%
P	> 0,84 <= 0,87	40%
P	> 0,87 <= 0,90	30%
P	> 0,90 <= 0,94	20%
P	> 0,94 <= 0,97	10%
P	> 0,97	0%

- che gli **obiettivi di tipo qualitativo** sono collegati alle competenze professionali, alla capacità di leadership del dirigente e/o ai miglioramenti organizzativi e/o allo sviluppo ed alla integrazione delle risorse gestite;
- che i sopraccitati obiettivi di tipo qualitativo sono misurati attraverso una valutazione che verrà eseguita in sede di erogazione della retribuzione variabile incentivante con l'attribuzione di un "punteggio valutativo di sintesi" variabile;
- che in coerenza con il percorso di riorganizzazione interna e di riduzione dei costi generali
 - o il punteggio valutativo di sintesi avrà un valore massimo di 1,8 e comunque non inferiore ad 1;
 - o l'importo base per l'anno 2019 sarà pari a €. 20.000,00 lorde per il Direttore Generale;
 - o l'importo base per l'anno 2019 sarà pari a €. 16.000,00 lorde per il Direttore del Gestore Reti Gas;

L'importo spettante a titolo di retribuzione variabile incentivante, sarà quindi come gli altri anni calcolato, con la seguente formula:

**IMPORTO BASE x % RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI QUANTITATIVI x
PUNTEGGIO VALUTATIVO DI SINTESI**

Tutto ciò premesso le Parti

CONVENGONO

Di assegnare al Direttore Generale Dario Allegra e al Direttore del Gestore Reti Gas Dario Ruta gli obiettivi di seguito riportati agli effetti dell'erogazione della Retribuzione Variabile Incentivante per l'anno 2019. In particolare:

Direttore Generale Dario Allegra

Obiettivo 1	Peso
<i>Introduzione di un sistema di valutazione delle prestazioni, in coerenza con quanto previsto dall'art. 34 del regolamento unico sui controlli interni del Comune, integrato con premialità da erogare anche al raggiungimento di obiettivi differenziati</i>	30%
Obiettivo 2	Peso
<i>Rivisitazione del sistema unbundling in relazione alle migliori evidenze per la partecipazione alla futura gara d'ambito</i>	30%
Obiettivo 3	Peso
$p = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	40%

URB

3

Obiettivo 1	Peso
<i>Sviluppare, nell'ambito delle attività propedeutiche alla pubblicazione del bando di gara per la concessione del servizio di distribuzione del gas naturale, le attività di progettazione di massima per l'ampliamento della rete gas</i>	30%
Obiettivo 2	Peso
<i>Predisporre il piano di riorganizzazione della direzione gestore reti gas al fine di rendere più efficiente la struttura operativa</i>	30%
Obiettivo 3	Peso
$p = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	40%

La retribuzione variabile incentivante sarà erogata al personale in servizio alla data di maturazione.

Per il personale collocato in quiescenza, assunto, in aspettativa nel corso dell'anno, detta retribuzione sarà parametrata al periodo di servizio effettivamente prestato. L'erogazione della retribuzione variabile incentivante avverrà in caso di raggiungimento dei risultati annuali relativi agli obiettivi concordati, in un'unica soluzione, dopo l'approvazione del bilancio da parte degli organi competenti secondo le previsioni di legge.

La Direzione depositerà copia del presente accordo, entro giorni 30 dalla stipula, presso i competenti uffici per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme di legge.

IL DIRETTORE GENERALE

Dario Allegra

IL DIRETTORE DEL GESTORE

RETI GAS

Dario Ruta

L' AMMINISTRATORE UNICO

Mario Butera

VERBALE DI ACCORDO
RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE

Il giorno 6 giugno 2019, presso la sede della Società di Via Tiro a Segno, 5 è stato stipulato il seguente accordo

tra

Il Direttore Generale dell'Azienda AMG ENERGIA S.P.A. Dott. Dario Allegra,

e

La O.S. nella persona del Rappresentante Sindacale Aziendale, Dott. Dario Ruta,

PREMESSO

- che il CCNL dirigenti-ConfServizi all'art. 12 prevede l'istituto della "**retribuzione variabile incentivante**" basata sul raggiungimento di **obiettivi di tipo quantitativo e/o obiettivi di tipo qualitativo**;
- che in coerenza a quanto indicato dal Consiglio di Amministrazione si è proceduto a focalizzare gli obiettivi su parametri **quantitativi** provvedendo, inoltre, **ad una riduzione complessiva dei costi**.

AMG Energia S.p.a. - Corrispondenza interna

001-0000779-AZ/2019

11-06-2019



BARCODE: -001.0396907-

CONSIDERATO

- che gli **obiettivi di tipo quantitativo** sono collegati al conseguimento o miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente e/o al miglioramento dei risultati della direzione di cui esso è responsabile;
- che la percentuale complessiva degli obiettivi quantitativi raggiunti da ciascun dirigente verrà applicata all'importo base della retribuzione variabile incentivante;
- che tra gli obiettivi quantitativi, comuni a tutti i Dirigenti, l'indicatore P, scelto per misurare la produttività aziendale del fattore lavoro, è costituito dal rapporto tra il Costo del Personale (CL) comprendente tutte le voci significative (retribuzione ordinaria e straordinaria, oneri sociali, tfr, altri costi del personale) e il Fatturato (F) riferito ai ricavi da vendita e prestazioni (voci A0100, A0110).

$$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$$

- Il valore dell'indice P assunto come riferimento, per il triennio 2019-2021, è pari a 0,67. Pertanto in caso di un valore di indice P, superiore a 0,67, che denota una maggiore incidenza del Costo del Personale sul Fatturato, si determinerà una percentuale di premio da corrispondere come riportato in tabella 1.
- Al determinarsi dei valori di P come indicato nel prospetto sopra riportato sarà corrisposta a tutti i lavoratori una percentuale del premio di risultato variabile dallo 0% al 100%.

Tabella 1 - Valori effettivi dell'indicatore P e percentuale di premio da corrispondere

Valore di P assunto come obiettivo= 0,67		
Indicatore di Produttività	Valore Effettivo raggiunto dall'indice P = CL/F	Percentuale di premio da corrispondere
P	<= 0,67	100%
P	> 0,67 <= 0,70	90%
P	> 0,70 <= 0,74	80%
P	> 0,74 <= 0,77	70%
P	> 0,77 <= 0,80	60%
P	> 0,80 <= 0,84	50%
P	> 0,84 <= 0,87	40%
P	> 0,87 <= 0,90	30%
P	> 0,90 <= 0,94	20%
P	> 0,94 <= 0,97	10%
P	> 0,97	0%

- che gli **obiettivi di tipo qualitativo** sono collegati alle competenze professionali, alla capacità di leadership del dirigente e/o ai miglioramenti organizzativi e/o allo sviluppo ed alla integrazione delle risorse gestite;
- che i sopraccitati obiettivi di tipo qualitativo sono misurati attraverso una valutazione che verrà eseguita in sede di erogazione della retribuzione variabile incentivante con l'attribuzione di un "punteggio valutativo di sintesi" variabile;
- che in coerenza con il percorso di riorganizzazione interna e di riduzione dei costi generali
 - o il punteggio valutativo di sintesi, avrà un valore massimo di 1,8 e comunque non inferiore ad 1;
 - o l'importo base per l'anno 2019 è pari a €10.000,00 lorde;

L'importo spettante a titolo di retribuzione variabile incentivante, sarà quindi come gli altri anni calcolato, con la seguente formula:

**IMPORTO BASE x % RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI QUANTITATIVI x
PUNTEGGIO VALUTATIVO DI SINTESI**

Tutto ciò premesso le Parti

CONVENGONO

Di assegnare ai dirigenti in servizio alla data della stipula dell'accordo

**Fabio Bernardi,
Maurizio Florida,
Vincenzo Gagliardo,**

gli obiettivi di seguito riportati agli effetti dell'erogazione della Retribuzione Variabile Incentivante per l'anno 2019. In particolare:

Obiettivi 2019 – Dott. Fabio Bernardi	Peso
$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	40%
Supervisione e coordinamento delle attività finalizzate alla progettazione dei lavori di rifacimento dei locali spogliatoi/docce delle sedi di via Tiro a Segno, 5 e Corso dei Mille, 310.	30%
Supervisione e coordinamento delle attività propedeutiche alla successiva realizzazione, installazione e messa in funzione di n° 2 Compressori metano Coltri MCH 14, per l'approvvigionamento dei veicoli della Flotta di AMG ENERGIA SPA nella sede di Via Tiro a Segno n° 5 Palermo, con relativa definizione e presentazione di apposita proposta di deliberazione entro il 30/09/2019.	30%



Obiettivi 2019 – Dott. Maurizio Florida	Peso
$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	40%
<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione rete sperimentale cittadina a 169 Mhz per la telelettura/telegestione dei misuratori in RF a 169 presenti sui quadrilateri cittadini di installazione previsti dalla Direzione del Gestore reti gas e di cui al Radio Planning Prot. AMG Energia No. 001-0009535-ING/2017 (Raggiungimento entro Novembre 2019) • Contrattualizzazione siti e gestione servizi connessi • Messa in esercizio Sistemi Radio e Network Manager • Avvio esercizio e manutenzione rete sperimentale e governo centralizzato dell'infrastruttura di rete. <p>Il raggiungimento dell'obiettivo consente di adempiere a quanto già previsto in materia di obblighi di messa in esercizio di Smart Meter GAS dall'ARERA per AMG Energia SPA</p>	30%
<p>Implementazione del nuovo processo di gestione degli acquisti in NET@SIAL, per la gestione delle procedure degli acquisti (forniture di beni e servizi), di rilevante impatto operativo sulle U.O. di riferimento della Direzione Amministrazione, per i Magazzini aziendali ed sui R.U.P. e Dirigenti delle altre Direzioni.</p> <p>Il raggiungimento dell'obiettivo sopra indicato consente il completamento del programma di efficientamento gestionale iniziato già dallo scorso anno e facilitare anche la dematerializzazione dei processi di acquisizione dei beni e servizi, oltre che ad adempiere a quanto già previsto in materia di conservazione digitale.</p>	30%



Obiettivi 2019 – Ing. Vincenzo Gagliardo	Peso
$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	40%
<p>In ordine alla "politica aziendale" finalizzata alla certificazione ESCO della nostra Società, si propone la redazione, per la Pubblica Illuminazione, di due progetti di adeguamento energetico derivante dalla sostituzione di corpi illuminanti a LED al posto di quelli a Vapori di Mercurio (HgFI). In particolare i due progetti saranno relativi ad un impianto con alimentazione "in derivazione" ed il secondo ad un impianto con alimentazione "in serie".</p> <p>Per quanto riguarda gli Impianti Termici, appare promettente l'attività di sostituzione, resa obbligatoria dalla Legge 10/1991 di sostituzione di vecchie caldaie a basso rendimento (a gasolio o anche a metano). Si potrebbe proporre all'Amministrazione ed effettuare un adeguamento in tal senso, di un sito da concordare.</p>	30%
<p>Facendo seguito alla richiesta pervenutaci nel settembre 2018 da SINFI- Infratel Italia SpA, la nostra Società procederà ad effettuare il richiesto censimento delle reti GAS e PUBBLICA ILLUMINAZIONE al fine di evitare le sanzioni amministrative in caso di mancato adempimento alla richiesta. Questa attività si prevede che verrà ultimata entro l'anno solare 2019.</p>	30%

La retribuzione variabile incentivante sarà erogata al personale in servizio alla data di maturazione.

Per il personale collocato in quiescenza, assunto, in aspettativa nel corso dell'anno, detta retribuzione sarà parametrata al periodo di servizio effettivamente prestato. L'erogazione della retribuzione variabile incentivante avverrà in caso di raggiungimento dei risultati annuali relativi agli obiettivi concordati, in un'unica soluzione, dopo l'approvazione del bilancio da parte degli organi competenti secondo le previsioni di legge.

La Direzione depositerà copia del presente accordo, entro giorni 30 dalla stipula, presso i competenti uffici per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme di legge.

IL DIRETTORE GENERALE

Dario Allegra

L'RSA

Dario Ruta

VERBALE DI ACCORDO
IN TEMA DI PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2019 - 2021

L'anno 2019 il giorno 22 (ventidue) del mese di maggio presso i locali della Società AMG Energia S.p.A., Via Tiro a Segno, 5 sono presenti:

Per l'AMG Energia S.p.A.:

- L'Amministratore Unico arch. Mario Butera
- Dott. Dario Allegra, quale Direttore Generale;

per le organizzazioni Sindacali territoriali e societarie:

- FEMCA – CISL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Andrea Perrone , G.B. Cusimano, Antonino Di Cristofalo;
- FILCTEM – CGIL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Gabriella Messina, Michele Valentino;
- UILTEC – UIL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Maurizio Terrani e Antonella Fonte, *Hombon to Noval*

AMG Energia S.p.a. - Corrispondenza interna

001-0000685-AZ/2019

22-05-2019



BARCODE: -001.0388205-

E PREMESSO

- Che in conformità a quanto stabilito dal vigente CCNL Unico di Settore Gas – Acqua del 18 Maggio 2017 ed, in particolare, all'art. 4 – Assetti Contrattuali, lettera b) contrattazione aziendale e all'art. 9 – Contrattazione di secondo livello - Premio di Risultato, occorre definire per il triennio 2019 – 2021 i criteri per il riconoscimento, al personale dipendente, della erogazione annua variabile denominata "Premio di Risultato" collegata a risultati concreti di redditività, produttività efficienza e qualità.
- Che dopo un lungo confronto e ampie discussioni le parti stipulano il seguente accordo con le finalità previste dal CCNL 18 maggio 2017, ovvero:
 - coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
 - far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Tutto ciò premesso le Parti

CONVENGONO

Di strutturare il sistema di variabilità del premio di risultato attraverso un insieme di indicatori ed obiettivi così articolati:

1. un indicatore di Produttività, calcolato a livello aziendale sui dati di bilancio approvati. Il raggiungimento di detto obiettivo determina la teorica corresponsione del 100% dell'importo base del premio di risultato (tabella 1);
2. due obiettivi di u.o.. Il primo correlato ad un obiettivo misurabile o quantificabile che prende in considerazione i risultati del processo di produzione e quindi l'Efficacia della prestazione, e il secondo, qualora applicabile, riguardante gli adempimenti correlati al controllo di gestione aziendale, e pertanto all'Efficienza del processo di erogazione dei servizi. Qualora non fosse applicabile l'obiettivo relativo al controllo di gestione si concorderà un secondo obiettivo misurabile specifico per la u.o.. Il mancato raggiungimento di un obiettivo di u.o. comporta una decurtazione del 10% dell'importo base del premio di risultato, sino ad un massimo, quindi del 20% di decurtazione;
3. ulteriori obiettivi relativi al Sistema Qualità aziendale finalizzati a monitorare la Qualità del processo di erogazione dei servizi, e, infine, altri obiettivi che prendono in considerazione comportamenti individuali, quali la presenza in azienda ed ai corsi di formazione, e i provvedimenti disciplinari. Tali ulteriori obiettivi, qualora non raggiunti, determinano decurtazioni al valore base del premio di risultato come specificato in dettaglio in tabella 4.

Le parti convengono che gli obiettivi di u.o., di cui al punto 2, hanno generalmente valenza annuale, e pertanto concordano di incontrarsi annualmente, per inserire eventuali nuovi obiettivi che saranno individuati con le modalità e le tempistiche specificate al paragrafo relativo agli obiettivi di u.o.. In tale occasione si valuterà anche l'attualità degli obiettivi relativi al Sistema Qualità.

IMPORTO BASE DEL PREMIO DI RISULTATO

Fermo restando il sistema di variabilità indicato nel presente accordo, le parti concordano la corresponsione, al raggiungimento del 100% dei valori obiettivo fissati, degli importi espressi in euro e ripartiti in base al livello contrattuale di appartenenza, come riportati nella seguente tabella (tabella 1) che indica i valori base del Premio di Risultato per l'anno 2019.

Tabella 1 – Valore Base del premio di risultato (importo anno 2018 maggiorato del 5%)

Livello	Anno 2019
LQ	3.293,74
L 8	2.904,72
L 7	2.632,40
L 6	2.360,08
L 5	2.087,76
L 4	1.919,19
L 3	1.750,61
L 2	1.517,19
L 1	1.296,75

INDICATORE DI PRODUTTIVITA', OBIETTIVI DI U.O. E DECURTAZIONI INDIVIDUALI

INDICATORE DI PRODUTTIVITA' P

L'indicatore P, scelto per misurare la produttività aziendale del fattore lavoro, è costituito dal rapporto tra il Costo del Personale (CL) comprendente tutte le voci significative (retribuzione ordinaria e straordinaria, oneri sociali, tfr, altri costi del personale) e il Fatturato (F) riferito ai ricavi da vendita e prestazioni.

Entrambe le grandezze sono desumibili dal conto economico consuntivo della società. Tale indicatore di produttività del fattore lavoro esprime l'incidenza del costo del personale sul valore della produzione espresso esclusivamente dai ricavi da vendita e prestazioni e denota al mutare del suo valore una variazione di segno opposto della produttività. La tabella 3 indica la percentuale di premio da corrispondere in funzione del valore assunto dall'indicatore P:

$$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$$

La tabella 2 invece indica i valori storici dell'indicatore P dal 2016 al 2018 (per quest'ultimo anno i dati utilizzati per il calcolo sono stati desunti dal preconsuntivo).

Determinazione del valore di riferimento per l'indicatore di Produttività P

TABELLA 2 – SERIE STORICA DEI VALORI DEL COSTO DEL LAVORO E DEI VALORI DEI RICAVI DA VENDITA E PRESTAZIONI. DAI DATI SUDETTI SONO STATI RICAVATI I CORRISPONDENTI VALORI DELL'INDICATORE P QUALE INCIDENZA DEL COSTO DEL LAVORO SUL FATTURATO.

	2016	2017	(Preconsuntivo) 2018
Costo del Personale (CL)	19.882.617	20.257.059	20.253.782
Fatturato (voci A0100, A0110)	29.907.522	30.901.559	30.303.472

	2016	2017	2018
Produttività P (CL/F)	0,66	0,66	0,67

Il valore dell'indice P assunto come riferimento, per il triennio 2019-2021, è pari a 0,67. Pertanto in caso di un valore di indice P, superiore a 0,67, che denota una maggiore incidenza del Costo del Personale sul Fatturato, si determinerà una percentuale di premio da corrispondere come riportato in tabella 3.

Al determinarsi dei valori di P come indicato nel prospetto sopra riportato sarà corrisposta a tutti i lavoratori una percentuale del premio di risultato variabile dallo 0% al 100%.

Gli intervalli di variazione dei valori di P sono del 5%.

Tabella 3 - Valori effettivi dell'indicatore P e percentuale di premio da corrispondere		
Valore di P assunto come obiettivo=		0,67
Indicatore di Produttività	Valore Effettivo raggiunto dall'indice P = CL/F	Percentuale di premio da corrispondere
P	<= 0,67	100%
P	> 0,67 <= 0,70	90%
P	> 0,70 <= 0,74	80%
P	> 0,74 <= 0,77	70%
P	> 0,77 <= 0,80	60%
P	> 0,80 <= 0,84	50%
P	> 0,84 <= 0,87	40%
P	> 0,87 <= 0,90	30%
P	> 0,90 <= 0,94	20%
P	> 0,94 <= 0,97	10%
P	> 0,97	0%

OBIETTIVI DI U.O.

Ciascuna Direzione Aziendale concorda con la Direzione Generale ulteriori obiettivi, di natura misurabile, per le U.O. che la compongono. Tali obiettivi rimangono vincolanti per le U.O. ed in caso di mancato raggiungimento determinano una decurtazione del 10%, per ciascun obiettivo non raggiunto, del valore del premio di risultato da applicare a tutto il personale della U.O. interessata.

Per la corretta attribuzione del personale alla u.o di pertinenza, per la determinazione del premio da corrispondere, si farà riferimento ad un periodo di permanenza nella stessa di almeno sei mesi, pertanto qualora nel corso dell'anno la risorsa venga trasferita da una u.o ad un'altra, si terrà conto del suddetto criterio di prevalenza.

Gli obiettivi di U.O., che riguardano un periodo temporale pari ad un anno, vengono definiti entro il mese di Marzo dell'anno a cui si riferiscono, e, entro il mese di Febbraio dell'anno successivo, deve esserne attestato il conseguimento, o meno, da parte del Responsabile della U.O. e della Direzione di appartenenza della stessa.

Gli obiettivi specifici di U.O. per l'anno 2019, sono riportati all'allegato 1 – del presente verbale di accordo (obiettivo 1).

Inoltre per tutte le U.O. coinvolte a vario titolo in adempimenti relativi al controllo di gestione si assegnano degli obiettivi specifici riportati anche essi nell'allegato 1 del presente verbale di accordo (obiettivo 2).

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo correlato agli adempimenti inerenti il controllo di gestione, determina una decurtazione massima del 10% del valore del premio di risultato. In particolare si applicherà una decurtazione del 5% per ogni mese di mancato rispetto degli adempimenti previsti sino, ad un massimo del 10% per due mesi di mancato rispetto di detti adempimenti.

In caso di non applicabilità dell'obiettivo correlato all'attività di controllo di gestione l'obiettivo 2 sarà un ulteriore obiettivo specifico della u.o., diverso dall'obiettivo 1.

DECURTAZIONI INDIVIDUALI

Le decurtazioni individuali determinano percentuali di penalizzazione da applicare agli importi del premio di risultato riferiti al singolo lavoratore. Le decurtazioni individuali e le modalità di applicazione sono riportate nella tabella seguente (tabella 4).

Tabella 4 Decurtazioni Individuali			
Indicatore	Modalità di applicazione	Decurtazioni	Note
Mancato rispetto delle prescrizioni del Sistema Qualità	Rilevazione di "non conformità" durante le visite ispettive	5%	Ciascuna "non conformità" rilevata per la U.O. nel corso di visite ispettive interne o esterne, da parte dell'organismo di certificazione, e non risolta entro il termine massimo di 30 giorni solari verrà penalizzata con la decurtazione del 5% sino ad un massimo del 10%.. Il mancato aggiornamento della documentazione del Sistema Qualità di una U.O. (procedura, Istruzione di lavoro, modulistica, etc), comporta la decurtazione del premio del 10%.
	Mancato aggiornamento/prerisione/insediamento di documentazione del Sistema Qualità	10%	La decurtazione si applica ad ogni lavoratore della U.O. interessata. Le U.O. soggette agli adempimenti del Sistema Qualità Aziendale sono specificate nell'allegato "1"
Assenza per malattia	Per ogni giorno di assenza per malattia con una franchigia di 8 giorni di assenza annui.	1%	La penalizzazione viene applicata sino alla completa erosione del premio di risultato (100 gg di assenza + 8 gg di franchigia= 100% di decurtazione del premio). Si precisa che non vengono computate ai fini della decurtazione: <ul style="list-style-type: none"> • le assenze dovute a ricovero ospedaliero e consecutive al predetto ricovero; • le assenze dovute a infortuni sul lavoro e/o a malattia per almeno quindici giorni continuativi. • Le assenze dovute all'effettuazione di terapie salvavita, nonché patologie di particolare gravità ed invalidanti come riportate nell'elenco di cui all'art.5 comma 1, lettera a) del D.Lgs n.124/98 del Ministero della Sanità e s.m.i.. Tali assenze dovranno essere adeguatamente documentate dal medico curante o struttura sanitaria ovvero, in alternativa, mediante autocertificazione del dipendente ai sensi di legge.
Assenza del lavoratore a sessioni di formaz./addestr.	Per ogni giorno di assenza	1%	La percentuale viene applicata per ogni giorno di assenza del lavoratore da attività di formazione/addestramento.La penalità non si applica in caso di assenza del lavoratore per malattia e/o infortunio sul lavoro. Tale penalità è cumulabile per ogni giornata di assenza sino ad un massimo del 10% per 10 o più giorni di assenza.
Provvedimenti disciplinari. Riguarda il lavoratore che nel corso dell'anno è oggetto di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, comminati nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.	Rimprovero scritto.	3%	Le percentuali di penalizzazione dei provvedimenti disciplinari sono cumulabili.
	Multa inferiore a 4 ore.	6%	
	Multa superiore a 4 ore.	10%	
	Sospensione dal lavoro da 1 a 5 giorni.	20%	
	Sospensione dal lavoro da 6 a 10 giorni.	30%	

MAGGIORAZIONI INDIVIDUALI DEL PREMIO

Il lavoratore che nel corso dell'anno, risulterà presente tutti i giorni lavorativi e quindi farà registrare zero giorni di assenza per malattia, ricovero e/o infortunio, beneficerà di una maggiorazione del 10% del valore del premio di risultato.

NOTA A MARGINE

Ai fini della corretta applicazione di quanto regolamentato nel presente accordo è necessario prevedere alcune casistiche relative ai casi in cui un responsabile coordina più unità operative.

In particolare per i responsabili di livello quadro, qualora responsabili, anche ad interim, di u.o. senza personale assegnato, l'obiettivo di u.o. si configurerebbe come un obiettivo individuale.

In tali casi si conviene, poiché i lavoratori di livello quadro sono già assegnatari di obiettivo individuale, in virtù di specifico accordo, di non assegnare ulteriori specifici obiettivi di unità operativa, che si configurerebbero pertanto come aggiuntivi a quelli individuali già assegnati al lavoratore di livello Quadro.

Per i responsabili non di livello quadro, qualora responsabili, anche ad interim, di u.o. senza personale assegnato, l'obiettivo di riferimento sarà quello della u.o. dove svolge in prevalenza la propria attività.

Anche in questo caso quindi non saranno assegnati ulteriori obiettivi alla u.o. diretta ad interim e senza personale assegnato, che si configurerebbero come obiettivi individuali non prevista per tale fattispecie di Responsabili.

Infine per le u.o. con personale assegnato, sotto la responsabilità, anche ad interim, di un responsabile già titolare di altra u.o. saranno individuati degli obiettivi validi per tutto il personale della u.o. ad esclusione del Responsabile.

MODALITA' DI EROGAZIONE

Il premio di risultato aziendale per il personale sarà erogato in un'unica soluzione entro il mese di luglio, dopo approvazione del Bilancio Consuntivo dell'esercizio finanziario di riferimento da parte degli organi competenti secondo le previsioni di legge.

Dal Bilancio Consuntivo, Sezione Conto economico, si deducono i dati per il calcolo dell'indice di Produttività del lavoro "P". Dalla tabella 3 pertanto si desume la percentuale di premio da corrispondere, da applicare agli importi della tabella 1.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di U.O. riportati in Allegato 1 si applicherà una decurtazione del 10% per ciascun obiettivo non raggiunto sino ad un massimo pertanto del 20% per u.o.

Per ogni lavoratore infine si applicheranno, qualora ricorrano, le decurtazioni previste alla tabella 4.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Le parti valuteranno la possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi del premio previsti dal presente accordo, sino al limite del 50% dell'importo totale, siano depositati in Welfare, conformemente a come previsto dalla normativa vigente.

L'individuazione della tipologia di servizi Welfare che verranno messi a disposizione, nonché delle modalità di fruizione da parte dei dipendenti, saranno oggetto di eventuali successivi accordi.

DISPOSIZIONI FINALI

Le parti convengono che qualora intervengano nell'ambito del periodo di validità dell'accordo eventi che incidono significativamente sul valore risultante dell'indice di produttività P, quali a titolo meramente esemplificativo, assunzione lavoratori in mobilità, rinnovi contrattuali con corresponsioni di una tantum relativi ad anni precedenti, e/o ogni altro fatto straordinario incidente sul fatturato dell'azienda e sul costo del personale, si incontreranno per valutare congiuntamente eventuali revisioni dell'indicatore e/o del valore target e/o della misura del Premio.

Qualora inoltre intervengano eventi impreveduti e/o non regolamentati dall'accordo, che determinino l'impossibilità a raggiungere gli obiettivi di u.o., gli stessi si intenderanno, ai fini della determinazione del premio, convenzionalmente raggiunti, non applicandosi quindi decurtazione alcuna.

Le parti si danno atto che gli importi a titolo di Premio di Risultato non costituiscono base di calcolo per alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e ciò anche ai sensi della legge 287/82.

Resta inteso che gli importi da erogare si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge ed onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le parti confermano che il Premio di Risultato, come concordato, rientra nelle erogazioni previste dall'art. 9 – contrattazione di secondo livello.

Le parti convengono che l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento del pareggio nel bilancio consuntivo della società. Pertanto l'importo base da erogare potrà essere ridotto proporzionalmente ad una eventuale perdita nel bilancio di esercizio sino a raggiungere l'azzeramento della perdita evidenziata.

Nel caso in cui dovessero determinarsi, nell'ambito del CCNL di categoria in fase di rinnovo, trattamenti economici di miglior favore allo stesso titolo, le parti si impegnano ad incontrarsi per una valutazione complessiva del presente accordo.

Copia del presente accordo verrà depositata entro 30 giorni da parte della Direzione Aziendale presso i competenti uffici per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme di legge.

Le parti convengono che il presente accordo diventerà efficace in esito all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società, fermo restando la immediata operatività degli obiettivi fissati.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.

L'Amministratore Unico Arch. Mario Butera



Il Direttore Generale Dott. Dario Allegra



Per le Organizzazioni Sindacali

Filctem Cgil



Femca Cisl



Uiltec Uil

