

TABELLA AMMONTARE AGGREGATO PREMIO DI RISULTATO  
2019

	ACCORDO	LORDO	ONERI	TOTALE
RETRIBUZIONE VARIABILE DIRIGENTI	<a href="#">PDF-PDF</a>	66.000,00	20.328,00	86.328,00
PREMIO DI RISULTATO L1-LQ	<a href="#">PDF</a>	657.707,08	201.718,00	859.425,08
INTEGRAZIONE ECONOMICA PREMIO QUADRI	<a href="#">PDF</a>	41.505,97	13.176,00	54.681,97

A. Rinaldi

AMG Energia S.p.a. - Corrispondenza interna

001-0001045-AZ/2018

21-06-2018



BARCODE: -001.0283014-

## VERBALE DI ACCORDO

### RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE

Il giorno 21 giugno 2018, presso la sede della Società di Via Tiro a Segno, 5 è stato stipulato il seguente accordo

*tra*

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della società AMG ENERGIA S.P.A. Giampaolo Galante,

*e*

Il Direttore Generale Dario Allegra e il Direttore del Gestore Indipendente 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, è stato individuato l'indicatore di redditività "R" scelto per misurare la redditività aziendale. Il valore di "R" è dato dal rapporto tra MOL (Margine Operativo Lordo) e Valore della Produzione (VdP).

$$R = \frac{\text{MOL consuntivo}}{\text{VdP}}$$

- che l'indicatore di Redditività deve essere non inferiore al valore minimo degli ultimi cinque anni, ovvero, pari a 0,17 (periodo 2013 - 2017). Al raggiungimento di tale indicatore l'erogazione sarà pari al 100% del parametro di redditività;
- nel caso di mancato raggiungimento del valore concordato Rt (0,17), interverrà il calcolo proporzionale del valore della redditività (tabella seguente):

$$\% = \frac{R}{(Rt) 0,17} \times 100$$

<b>Tabella - Valori dell'indicatore "R" e percentuali di premio da corrispondere</b>		
<i>Indicatore di Redditività</i>	<i>Valore</i> $\left( R = \frac{MOL\ consuntivo}{VdP} \right)$	<i>Parametro redditività (%)</i>
R	>= 0,17	100%
R	>= 0,153 <= 0,169	90%
R	>= 0,136 <= 0,152	80%
R	>= 0,119 <= 0,135	70%
R	>= 0,102 <= 0,118	60%
R	>= 0,085 <= 0,101	50%
R	>= 0,068 <= 0,084	40%
R	>= 0,051 <= 0,067	30%
R	>= 0,034 <= 0,050	20%
R	>= 0,017 <= 0,033	10%
R	< 0,017	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;

- l'importo base per l'anno 2018 sarà pari a €. 20.000,00 lorde per il Direttore Generale;
- l'importo base per l'anno 2018 sarà pari a €. 16.000,00 lorde per il Direttore del Gestore Indipendente 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**

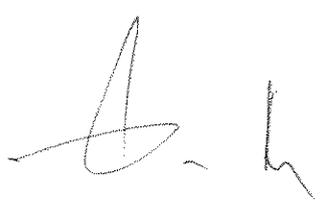
**Tutto ciò premesso le Parti**

**CONVENGONO**

Di assegnare al Direttore Generale Dario Allegra e al Direttore del Gestore Indipendente Reti Gas Dario Ruta gli obiettivi di seguito riportati agli effetti dell'erogazione della Retribuzione Variabile Incentivante per l'anno 2018. In particolare:

Direttore Generale Dario Allegra

<i>Obiettivo 1</i>	<i>Peso</i>
<i>Predisporre la "Procedura" da inserire nel "Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità" per la U.O. Controllo di Gestione, nella quale verranno delineate le modalità operative e di verifica delle attività proprie dell'Unità Organizzativa.</i>	<i>30%</i>
<i>Obiettivo 2</i>	<i>Peso</i>
<i>Procedere all'aggiornamento dei dati relativi allo stato di consistenza degli impianti e del Valore di Rimborso nell'ambito delle attività propedeutiche alla pubblicazione del bando di gara per la concessione del servizio di distribuzione del gas naturale a carico del Gestore uscente;</i>	<i>30%</i>
<i>Obiettivo 3</i>	<i>Peso</i>
<i>MOL consuntivo</i> $R = \frac{\text{-----}}{VdP}$	<i>40%</i>



Direttore del Gestore Indipendente Reti Gas Dario Ruta

<i>Obiettivo 1</i>	<i>Peso</i>
<i>Partecipare, nell'ambito delle attività propedeutiche alla pubblicazione del bando di gara per la concessione del servizio di distribuzione del gas naturale, al processo di aggiornamento dei dati relativi allo stato di consistenza degli impianti e del Valore di Rimborso, a carico del Gestore uscente.</i>	<i>30%</i>
<i>Obiettivo 2</i>	<i>Peso</i>
<i>Predisporre la "Procedura" da inserire nel "Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità" per la U.O. Coordinamento, Valutazioni Accertamenti Anomalie Impianti Distribuzione Gas, nella quale verranno delineate le modalità operative e di controllo delle attività proprie dell'Unità Organizzativa.</i>	<i>30%</i>
<i>Obiettivo 3</i>	<i>Peso</i>
$R = \frac{MOL \text{ consuntivo}}{VdP}$	<i>40%</i>

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  
INDIPENDENTE RETI GAS**

Dario Ruta

**IL PRESIDENTE**

Giampaolo Galante



**VERBALE DI ACCORDO**  
**RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE**

Il giorno 4 giugno 2018, presso la sede della Società di Via Ammiraglio Gravina 2/E 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**.

**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, è stato individuato l'indicatore di redditività "R" scelto per misurare la redditività aziendale. Il valore di "R" è dato dal rapporto tra MOL (Margine Operativo Lordo) e Valore della Produzione (VdP).

$$R = \frac{MOL \text{ consuntivo}}{VdP}$$

- che l'indicatore di Redditività deve essere non inferiore al valore minimo degli ultimi cinque anni, ovvero, pari a 0,17 (periodo 2013- 2017). Al raggiungimento di tale indicatore l'erogazione sarà pari al 100% del parametro di redditività;
- nel caso di mancato raggiungimento del valore concordato Rt (0,17), interverrà il calcolo proporzionale del valore della redditività (tabella seguente):

$$\% = \frac{R}{(Rt) 0,17} \times 100$$

<b>Tabella - Valori dell'indicatore "R" e percentuali di premio da corrispondere</b>		
<b>Indicatore di Redditività</b>	<b>Valore</b> $\left( R = \frac{MOL\ consuntivo}{VdP} \right)$	<b>Parametro redditività (%)</b>
R	>= 0,17	100%
R	>= 0,153 <= 0,169	90%
R	>= 0,136 <= 0,152	80%
R	>= 0,119 <= 0,135	70%
R	>= 0,102 <= 0,118	60%
R	>= 0,085 <= 0,101	50%
R	>= 0,068 <= 0,084	40%
R	>= 0,051 <= 0,067	30%
R	>= 0,034 <= 0,050	20%
R	>= 0,017 <= 0,033	10%
R	< 0,017	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 2018 è pari a €. ~~10.000,00~~ <sup>10.000,00</sup> lorde;

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

$$\text{IMPORTO BASE} \times \% \text{ RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI QUANTITATIVI} \times \\ \text{PUNTEGGIO VALUTATIVO DI SINTESI}$$

Tutto ciò premesso le Parti

**CONVENGONO**

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

**Fabio Bernardi,**  
**Maurizio Floridia,**  
**Vincenzo Gagliardo,**

gli obiettivi di seguito riportati agli effetti dell'erogazione della Retribuzione Variabile Incentivante per l'anno 2018. In particolare:

<b>Obiettivi 2018 – Dott. Fabio Bernardi</b>	<b>Peso</b>
$R = \frac{MOL \text{ consuntivo}}{VdP}$	40%
Documentare, entro il 31 Dicembre 2018, le attività svolte dalla "U.O: Sicurezza e Tutela del Patrimonio Aziendale" ai fini del successivo inserimento all'interno del Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) aziendale.	30%
Presentare, entro il 31 Dicembre 2018, la proposta di progetto di razionalizzazione dei parcheggi del sito di via Tiro a Segno n. 5 diversificati per flotta aziendale e automezzi dei dipendenti.	30%



<b>Obiettivi 2018 – Dott. Maurizio Floridaia</b>	<b>Peso</b>
<p><i>MOL consuntivo</i></p> $R = \frac{\text{-----}}{\text{VdP}}$	40%
<p><b>Evoluzione infrastruttura critica IT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avvio in esercizio ODA ( Oracle Database Appliance) X5;</li> <li>• Ampliamento sistema FLEX IBM e dismissione IBM Blade;</li> <li>• Migrazione DB Oracle di Engineering per AMG GAS srl e AMG Energia SPA e cambi release DB Oracle;</li> <li>• Centralizzazione sistema cartografico;</li> </ul> <p><i>Il raggiungimento di TALE obiettivo di natura qualitativa consente il mantenimento del mantenimento dei livelli di servizio contrattualizzati con AMG srl e l'evoluzione del sistema ERP aziendale in risposta agli adempimenti normativi previsti dall' AEEGSI per i servizi di distribuzione del GAS, fornendo l'infrastruttura tecnologica idonea ad ospitare la centralizzazione dell'evoluzione del sistema cartografico aziendale</i></p>	30%
<p><i>Inserimento all'interno del Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) aziendale di una procedura inerente l'intero ciclo degli acquisti e delle U.O. interessate ove non ancora presenti</i></p>	30%
<b>Obiettivi 2018 – Ing. Vincenzo Gagliardo</b>	<b>Peso</b>
<p><i>MOL consuntivo</i></p> $R = \frac{\text{-----}}{\text{VdP}}$	40%
<p><i>Inserimento all'interno del Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) aziendale di una procedura inerente la gestione delle segnalazioni relative agli impianti in gestione;</i></p>	30%
<p><i>Per l'attività di M.O. degli interventi sugli impianti termici, di climatizzazione ed antincendio si prevede, sulla scorta dell'esperienza degli anni precedenti, di dovere effettuare circa 2.000 interventi di M.O. di cui circa 1.000 su chiamata ed altrettanti programmati.</i></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 TRANSITORIO ANNO 2018

74 a)

Addì, 04/07/2018 presso la sede di Via Tiro a Segno, 5 Palermo, sono presenti:

- Per l'AMG Energia S.p.A.:
- Presidente Avv. Giampaolo Galante,
- Vice Presidente Dott.ssa Margherita Tomasello,
- Consigliere Avv. Nicola Puccio,
- Dott. Dario Allegra, quale Direttore Generale;



Per le organizzazioni Sindacali Territoriali e Aziendali:

- -FILCTEM – CGIL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Francesco Lannino e Michele Valentino, Gaetano Collesano;
- -FEMCA – CISL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Giovanni Musso, G.B. Cusimano, Antonino Di Cristofalo ;
- -UILTEC – UIL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Maurizio Terrani e Antonella Fonte,

**PREMESSO**

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente CCNL: - Contrattazione di 2° livello - Premio di Risultato, si propone alle OO.SS. un accordo per L'ANNO 2018 in linea con quello del 2017 e nelle more di dare attuazione a un nuovo accordo biennale sul premio di risultato. A tal fine le parti si impegnano alla costituzione di un gruppo di lavoro che dovrà insediarsi entro il 30 settembre 2018 e concludere i lavori entro il 31 dicembre 2018.

Dopo un lungo confronto e ampie discussioni, le parti stipulano il seguente accordo con lo scopo di coinvolgere a far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo della società, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali tesi a incrementare la redditività, l'efficienza, la produttività e la qualità, e conseguentemente coinvolgere e far beneficiare ai lavoratori dei risultati ottenuti dalla società attraverso il raggiungimento degli obiettivi su indicati.

Tutto ciò premesso le Parti

**CONVENGONO**

Di articolare il premio complessivo di risultato come segue:

**IMPORTO BASE DEL PREMIO DI RISULTATO**

Per l'anno 2018, , fermo restando il sistema di variabilità del premio, le parti concordano, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, la corresponsione degli importi lordi espressi in euro e ripartiti in base all'inquadramento contrattuale così come espressi nella tabella 1:

<b>Tabella 1 – Importi relativi ai livelli contrattuali</b>	
<b>Livello</b>	<b>Anno 2018</b>
L1	1.235,00
L2	1.444,95
L3	1.667,25
L4	1.827,80
L5	1.988,35.
L6	2.247,70
L7	2.507,05
L8	2.766,40
LQ	3.136,90

## **METODOLOGIA DI ASSEGNAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO**

L'importo del premio di risultato sarà articolato nel raggiungimento di un indicatore di redditività :

### **INDICATORE DI REDDITIVITÀ 100% "R"**

E potrà subire:

**DECURTAZIONI INDIVIDUALI**

**MAGGIORAZIONI INDIVIDUALI**

Come di seguito specificato:

### **INDICATORE DI REDDITIVITÀ**

*L'indicatore redditività "R" scelto per misurare la redditività aziendale è dato dal rapporto tra MOL (Margine Operativo Lordo) e Valore della Produzione (VdP). Entrambe le grandezze sono desumibili dal conto economico consuntivo della società ed evidenziate nella sezione "Conto Economico Riclassificato". Il Margine Operativo Lordo evidenzia la capacità dell'azienda di generare utili tramite la gestione operativa, escludendo quindi gli interventi riguardanti la gestione finanziaria e su ammortamenti, accantonamenti, etc., e si ottiene dalla differenza tra Valore della Produzione (ricavi + variazioni rimanenze e immobilizzazioni*

+ altri proventi) ed i costi delle materie prime, le variazioni di scorte, le spese per godimento di beni di terzi e per le prestazioni di servizi, gli oneri diversi di gestione ed il costo del lavoro. Il MOL pertanto è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito della società basato sulla sua gestione caratteristica, al lordo di svalutazioni, accantonamenti, ammortamenti, gestione finanziaria ed imposte. L'indicatore ottenuto R denota, al crescere del suo valore, un aumento della redditività relativa e determina una percentuale di premio oscillante da 0 al 100% come evidenziato in tabella 3:

Pertanto, l'indicatore di redditività aziendale si ricava dal rapporto tra il margine operativo lordo (MOL) consuntivo e Valore della Produzione (VdP).

$$R = \frac{\text{MOL consuntivo}}{\text{VdP}}$$

**VALORE DELL'INDICATORE DI REDDITIVITÀ**

L'indicatore di Redditività dovrà essere non inferiore al valore minimo di cui alla tabella, ovvero, pari a 0,17 (periodo 2012- 2017). Al raggiungimento di tale indicatore l'erogazione sarà pari al 100% del parametro di redditività (vedasi tabella. 2);

**Tabella 2 – Serie storica dei valori Margine Operativo Lordo (MOL) e del Valore della produzione (VdP)**

Anno	MOL	VdP	MOL/VdP (R)
2012	5.369.053	32.391.037	0,17
2013	7.916.018	34.886.772	0,23
2014	9.631.030	36.494.000	0,26
2015	11.024.166	40.022.794	0,28
2016	8.301.731	37.944.939	0,22
2017	7.270.686	37.724.193	0,19

In caso di mancato raggiungimento del valore concordato Rt (0,17), interverrà il calcolo proporzionale del valore della redditività (tabella 3):

$$\% = \frac{R}{(Rt) 0,17} \times 100$$

**Tabella 3- Valori dell'indicatore "R" e percentuali di premio da corrispondere**

Indicatore di Redditività	Valore MOL consuntivo ( $R = \frac{\text{MOL consuntivo}}{\text{VdP}}$ )	Parametro redditività (%)
R	>= 0,17	100%
R	>= 0,153 <= 0,169	90%
R	>= 0,136 <= 0,152	80%
R	>= 0,119 <= 0,135	70%

R	$\geq 0,102 \leq 0,118$	60%
R	$\geq 0,085 \leq 0,101$	50%
R	$\geq 0,068 \leq 0,084$	40%
R	$\geq 0,051 \leq 0,067$	30%
R	$\geq 0,034 \leq 0,050$	20%
R	$\geq 0,017 \leq 0,033$	10%
R	$< 0,017$	0%

### DECURTAZIONI INDIVIDUALI DEL PREMIO

Le decurtazioni determinano percentuali di penalizzazioni da applicare agli importi del premio di risultato riferiti al singolo lavoratore.

L'importo del premio potrà essere ridotto a seconda degli indicatori legati a:

1. Mancato rispetto delle prescrizioni del Sistema Qualità
2. Mancato rispetto degli adempimenti legati al Controllo di Gestione
3. Assenze per malattia
4. Provvedimenti disciplinari

#### MANCATO RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI DEL SISTEMA QUALITÀ

Il valore potrà essere ridotto proporzionalmente in caso di:

- rilevazione di non conformità durante le visite ispettive;
- per il mancato aggiornamento della documentazione e mancato rispetto delle prescrizioni del Sistema Qualità.

Con riferimento all'applicazione delle prescrizioni inerenti il Sistema Qualità aziendale si precisa che ciascuna "non conformità" rilevata nel corso di visite ispettive interne o esterne, da parte dell'organismo di certificazione, e non risolta entro il termine massimo di 30 giorni dalla data della stessa verrà penalizzata con la decurtazione del premio del 5%, sino ad un massimo, del 10% del valore del premio nel caso di mancato aggiornamento delle procedure aziendali.

Le Unità Organizzative soggette agli adempimenti del Sistema Qualità Aziendale sono individuate nell'Allegato "A".

#### MANCATO RISPETTO DEGLI ADEMPIMENTI LEGATI AL CONTROLLO DI GESTIONE

Il valore del premio potrà essere ridotto proporzionalmente in caso di:

- mancati adempimenti legati al **Controllo di Gestione** ove previsti.

In caso di inosservanza delle attività previste per L'U.O., quali (ad esempi il caricamento delle ore uomo sul sistema SIOUM), sarà applicata una penalizzazione dal 5% sino ad un massimo del 10% del valore del premio in caso di reiterate anomalie.

Nell'allegato "A" sono specificate le attività a carico delle unità organizzative per le quali sono applicabili le prescrizioni derivanti dall'applicazione del sistema di **Controllo di Gestione**.

### **ASSENZE PER MALATTIE**

Riguardo alla presenza, le parti introducono tale parametro al fine di migliorare l'efficienza, anche attraverso una riduzione del tasso di assenteismo aziendale e l'incentivazione ad atteggiamenti virtuosi.

Ai fini del calcolo vengono computati e considerati presenza in Azienda tutti i "giorni lavorativi dell'anno" con la penalizzazione dell'1% (uno per cento) per ogni giorno di assenza per malattia e con la franchigia di 8 giorni di assenza annui.

Si precisa che la penalizzazione dell'1% (uno per cento) per ogni giorno di assenza per malattia viene applicata sino alla completa erosione del premio (100 giorni di assenza + 8 gg. di franchigia = 100% di erosione del premio di risultato).

In deroga a quanto su specificato non saranno computati ai fini della predetta penalizzazione:

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero e consecutive al predetto ricovero;
- le assenze dovute a infortuni sul lavoro e/o malattia (per almeno 15 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 Ministero della Sanità del 29 aprile 1998 n. 124 e successive modifiche. Tali assenze dovranno essere adeguatamente documentate dal medico curante o struttura sanitaria ovvero, in alternativa, mediante autocertificazione del dipendente ai sensi di legge.

### **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Il lavoratore che nel corso dell'anno sarà oggetto di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, comminati nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970, subirà una decurtazione\* del premio in termini percentuali secondo i seguenti valori:

Rimprovero scritto -3%;

Multa fino 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%

*\* (Le percentuali di penalizzazione dei provvedimenti disciplinari sono cumulabili)*

## 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 godrà di una maggiorazione del 10% del valore del premio di risultato.

## 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 riclassificato, si deducono i dati per il calcolo dell'indice di redditività relativa "R". Dai valori target raggiunti dall'indice R si desumono le percentuali relative al raggiungimento degli obiettivi. La somma di tali percentuali determina un valore (variabile dallo 0 al 100%) da applicare agli importi da erogare. Per ogni lavoratore infine si applicheranno, qualora ricorrano, le decurtazioni/incentivazioni previste.

## DISPOSIZIONI FINALI

Le parti convengono che, qualora intervengano eventi imprevisti che modifichino i valori previsti degli indicatori di produttività, si incontreranno al fine di valutare eventuali revisioni degli indicatori e/o dei valori target e/o della misura del Premio.

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.

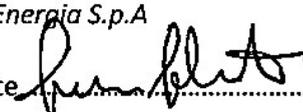
Nel caso in cui dovessero determinarsi, nell'ambito del CCNL di categoria in fase di rinnovo, trattamenti economici di miglior favore allo stesso titolo, le parti si impegnano ad incontrarsi per una valutazione complessiva del presente accordo.

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

Le parti convengono che il presente accordo diventerà efficace in esito a/l'approvazione del C.d.A. della Società, fermo restando la immediata operatività degli obiettivi fissati.

Letto, confermato e sottoscritto

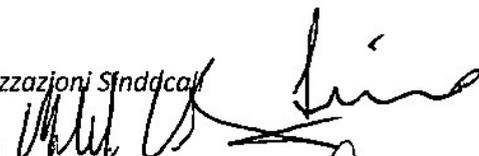
Per l'Amg Energia S.p.A

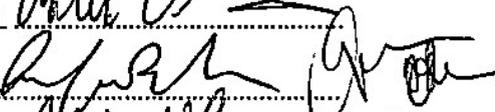
Il Presidente  .....

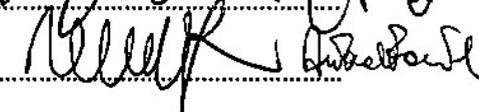
Il Direttore Generale.....

Il Direttore del Personale .....

Per le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM CGIL  .....

FEMCA 6 ISI  .....

UILTEC UIL  .....

## **ALLEGATO A**

### **ADEMPIMENTI SISTEMA DI QUALITA', PROCESSI DA DOCUMENTARE SECONDO NORMA UNI EN ISO 9001:2008 E CONTROLLO DI GESTIONE**

#### **Direzione Generale e organi societari**

##### **Formazione**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

##### **Qualità Ricerca e sviluppo**

L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale. In particolare dovrà supportare le U.O. interessate, nell'anno 2018, alla predisposizione delle procedure da inserire nel "Manuale".

##### **Controllo di Gestione**

Predisporre la "Procedura" da inserire nel "Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità" per la U.O. Controllo di Gestione, nella quale verranno delineate le modalità operative e di verifica delle attività proprie dell'Unità Organizzativa.

##### **Segreteria Tecnica Direzione Aziendale**

Predisporre la "Procedura" da inserire nel "Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità" per la U.O. Segreteria Tecnica Direzione Aziendale, nella quale verranno delineate le modalità operative e di verifica delle attività proprie dell'Unità Organizzativa.

##### **Direzione Amministrazione**

##### **Contabilità e Bilancio**

*Adempimenti relativi al Controllo di Gestione: correggere eventuali squadrature tra CO.GE. e CO.AN. entro 5 giorni lavorativi dalla data di segnalazione delle anomalie.*

##### **Approvvigionamenti**

*Adempimenti relativi al Controllo di Gestione: correggere eventuali squadrature tra SIL e CO.AN.*

*entro 5 giorni lavorativi dalla data di segnalazione delle anomalie.*

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Assicurazioni e Gestione Sinistri**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Sistemi informativi e Telecomunicazioni**

*Adempimenti relativi al controllo di Gestione: alimentare mensilmente i drivers individuati per il ribaltamento dei costi dei servizi informatici (n° postazioni informatiche per servizio) e delle telecomunicazioni (n° postazioni di fonia per servizio).*

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Amministrazione, presenza e quiescenza del personale**

*Adempimenti relativi al Controllo di Gestione: curare l'allineamento tra anagrafica paghe e anagrafica SIOUM e aggiornare mensilmente la tariffa oraria su SIOUM; verificare mensilmente la quadratura tra le ore/uomo caricate sul SIOUM dai reparti operativi e le ore rilevate dal sistema Presenze con segnalazione ai responsabili delle eventuali anomalie e conseguente verifica delle risoluzioni delle anomalie segnalate; alimentare mensilmente i drivers individuati per il ribaltamento dei costi comuni del personale (n° dipendenti per servizio).*

**Direzione Sicurezza, Patrimonio e Logistica**

- **Sicurezza e tutela del patrimonio aziendale**

*Adempimenti relativi al Controllo di Gestione: alimentare, ogni volta che si verificano variazioni e comunque alla fine dell'anno, i drivers individuati per il ribaltamento dei costi comuni dei servizi immobiliari (mq effettivamente utilizzati per servizio).*

*Documentare, entro il 31 Dicembre 2018, le attività svolte dalla "U.O: Sicurezza e Tutela del Patrimonio Aziendale" ai fini del successivo inserimento all'interno del Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) aziendale;*

- **Autoparco**

*Adempimenti relativi al controllo di Gestione: alimentare mensilmente i drivers individuati per il ribaltamento dei costi comuni del servizio autoparco (km percorsi per servizio).*

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Centro Operativo e Gestione accessi**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale per quanto concerne gli accessi.*

**Direzione Gestore Indipendente Reti Gas**

*Adempimenti relativi al Controllo di Gestione per tutte le u.o. della Direzione eccetto Magazzino Gas: caricare mensilmente le ore/uomo lavorate su commessa attraverso la procedura SIOUM, entro il 5° giorno lavorativo del mese successivo a quello di competenza e correggere eventuali anomalie segnalate dalla Direzione del Personale entro il 5° giorno lavorativo dalla segnalazione.*

- **Commerciale**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Allacciamenti**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Progettazione**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **B.P. e pronto intervento**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Servizi Misura**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Magazzino Gas**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Media Pressione**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Gestione Servizi distribuzione gas**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Segreteria Tecnica di Direzione**

- **Coordinamento valutazione e accertamenti Anomalie Impianti Distribuzione Gas**

- *Predisporre la "Procedura" da inserire nel "Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità" per la U.O. Coordinamento, Valutazioni Accertamenti Anomalie Impianti Distribuzione Gas, nella quale verranno delineate le modalità operative e di controllo delle attività proprie dell'Unità Organizzativa.*

**Direzione Pubblica Illuminazione**

*Adempimenti relativi al Controllo di Gestione per tutte le u.o. della Direzione eccetto Gestione scorte materiali e apparecchiature P.I.: caricare mensilmente le ore/uomo lavorate su commessa attraverso la procedura SIOUM, entro il 5° giorno lavorativo del mese successivo a quello di competenza e correggere eventuali anomalie segnalate dalla Direzione del Personale entro il 5° giorno lavorativo dalla segnalazione.*

- **Divisione Tecnica coordinamento attività Direzioni P.I. ed Energia**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Manutenzione Pubblica Illuminazione**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Manutenzione Impianti B.T.**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Verifiche periodiche e manutenzione programmata e cartografia**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

- **Gestione scorte materiali e apparecchiature P.I.**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

**Direzione Energia**

*Adempimenti relativi al Controllo di Gestione per tutte le u.o. della Direzione: caricare mensilmente le ore/uomo lavorate su commessa attraverso la procedura SIOUM, entro il 5° giorno lavorativo del mese successivo a quello di competenza e correggere eventuali anomalie segnalate dalla Direzione del Personale entro il 5° giorno lavorativo dalla segnalazione.*

• **Progettazione e Manutenzione Straordinaria Impianti P.I.**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

• **Manutenzione Ordinaria e Straordinaria Impianti termici**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*

• **Progettazione e Manutenzione Straordinaria Impianti B.T.**

*L'unità organizzativa è soggetta agli adempimenti relativi al Sistema qualità Aziendale.*



7A b)

**AMG ENERGIA SPA**

**VERBALE DI ACCORDO TRANSITORIO IN TEMA DI INTEGRAZIONE ECONOMICA LAVORATORI LIVELLO QUADRO**

ANNO 2018

Addì 06/07/2018 presso la sede di via Tiro a Segno 5 sono presenti:

la Direzione societaria dell'AMG Energia Spa, rappresentata nelle persone di:

- Presidente Avv. Giampaolo Galante
- Vice Presidente Dott.ssa Margherita Tomasello
- Consigliere Avv. Nicola Puccio
- Dott. Dario Allegra, quale Direttore Generale;

*Pres. D. Galante / P. S.*



le organizzazioni Sindacali Territoriali e Aziendali:

- Filctem Cgil, rappresentata nelle persone di Sigg. Francesco Lannino, Michele Valentino, Gaetano Collesano;
- Femca Cisl, Rappresentata nelle persone dei Sigg. Giovanni Musso, Giovanni G.B., Antonino Di Cristofalo;
- Uiltec Uil, rappresentata nelle persone dei Sigg. Maurizio Terrani Antonella Fonte, Filippo Tavolanti,

**E PREMESSO**

1. CHE in conformità a quanto stabilito dal vigente CCNL Unico di Settore Gas - Acqua del 10 febbraio 2011 ed in particolare, dell'art. 9 - contrattazione di secondo livello - Premio di Risultato, si propone alle OO.SS. un accordo quadro per l'anno 2018 in linea con quello del 2017 e nelle more di dare attuazione a un nuovo accordo biennale sul premio di risultato per il riconoscimento di opportune erogazioni variabili per articolazioni organizzative e gruppi di lavoratori.

2. CHE la Direzione ha individuato delle attività che, opportunamente incentivante, consentono concreti risultati di redditività, competitività, efficienza e qualità;

Tutto ciò premesso le parti

**CONVENGONO**

Di articolare per i dipendenti di livello Quadro per l'anno 2018 una integrazione economica, da considerarsi quale differenza tra l'importo base del premio di risultato 2010 e l'importo teorico del 100% del premio come stabilito nell'accordo per il Premio di Risultato per i livelli L1-LQ anno 2017.

Detta integrazione economica verrà erogata al raggiungimento di un obiettivo individuale stabilito dal Capo Gerarchico dei dipendenti. Tale obiettivo dovrà essere trasmesso alla Unità Organizzativa Amministrazione, Quiescenza e Presenza entro il 31 luglio 2018 e determina la quota del 100% dell'integrazione economica; successivamente, entro il 15 gennaio di ciascun anno, il lavoratore di livello Quadro trasmetterà una relazione

*GA*

*h*  
*AK*  
*AK*  
*AK*

che attesti il raggiungimento dell'obiettivo fissato. Tale relazione dovrà essere vistata per approvazione dal Capo Gerarchico del dipendente. La quota del 100% dell'integrazione economica, come sopra determinata, può essere decurtata in caso di:

1. Mancato contenimento delle ore di straordinario del Personale coordinato entro i limiti annui determinati dai regolamenti vigenti. In questo caso sarà applicata una decurtazione del 25% del valore dell'integrazione economica;
2. Mancato smaltimento delle ferie proprie e dei propri collaboratori, in questo caso sarà applicata una decurtazione del 25% del valore dell'integrazione economica.

#### DISPOSIZIONI FINALI

Le parti danno atto che gli importi a titolo di incentivazione e agevolazione sono assimilabili alle erogazioni previste per il premio di risultato di cui all'art. 9 – contrattazione di secondo livello del CCNL del 10 febbraio 2011 e 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.

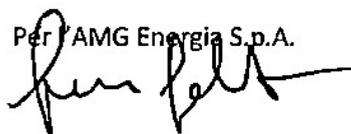
Resta inteso che gli importi da erogare si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge ed onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Copia del presente accordo verrà depositata entro 30 giorni da parte della Direzione Aziendale presso i componenti 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 del C.D.A. della Società, fermo restando la immediata operatività degli obiettivi fissati.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.



Per le OO.SS.

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

