# Verbale di accordo

## in tema di premio di risultato per l'anno 2024

L'anno duemilaventicinque, il giorno 7 del mese di MAGGIO, presso la sede di AMG ENERGIA s.p.a., in Palermo, via Tiro a Segno n.5, sono presenti: Per AMG ENERGIA s.p.a.: Il Presidente e legale rappresentante, Francesco Scoma, giusta i poteri conferiti con delibera n.2 del 3 aprile 2023

Per le organizzazioni Sindacali Aziendali:

FEMCA—CISL, rappresentata da STEFANO MILAZZO

FILCTEM— CGIL, rappresentata da GIUSEPPE MANNINO

UILTEC — UIL, rappresentata da MAURIZIO TERRANI - FONTE ANTONELLA

**PREMESSO**

Che, in adempimento dell'azione 18/2023 - Politiche del Personale delle Società

Partecipate, la quale prevede che a decorrere dall' esercizio 2024, tutte le società partecipate avranno l' obbligo di riduzione dei costi complessivi relativi alla contrattazione di II livello. - Che, il punto 1 dell'azione 18 stabilisce, tra l'altro, che gli schemi di contratti decentrati, prima della loro sottoscrizione con le OO.SS., dovranno essere sottoposti all'Ufficio Dirigenziale Comunale competente, secondo le previsioni tempo per tempo vigenti nell'ambito del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Sevizi ed approvati dalla Giunca Comunale. - Che con nota prot. n. 001-0005262 del 28.11.2024 AMG ENERGIA s.p.a. ha provveduto a trasmettere i verbali di accordo premio di risultati per i dipendenti di livello L1/ LQ. - Che, con delibera di Giunta Comunale n.109 del 18.04.2025 sono stati approvati gli Accordi di accordo premio di risultato trasmessi da AMG ENERGIA s.p.a. Tutto quanto sopra premesso, le parti come sopra identificate, procedono alla sottoscrizione dell'allegato Accordo "in tema di

risultato per l'anno 2024 dipendenti livello 1/livello Q".

AMG ENERGIA SPA

FRANCESCO SCOMA

Le organizzazioni Sindacali:

FEMCA—CISL

FILCTEM — CGIL

UILTEC — UIL

# Verbale di accordo in tema di premio di risultato per l'anno 2024

L'anno 2025 il giorno _____ del mese di Maggio presso i locali della Amg Energia in Via Tiro a Segno 5 sono presenti:

Per l'AMG Energia S.p.A.:
• Il Presidente Francesco Scoma,

- EUGENIO CIOÈ
- _____

Per le organizzazioni Sindacali Aziendali:

- FILCTEM — CGIL, rappresentata da GIUSEPPE MANNINA
- FEMCA — CISL, rappresentata da MUCCI STEFANO
- UILTEC — UIL, rappresentata da MAURIZIO TERRANI - FONTE ANTONELLA

**PREMESSO**

e il presente accordo prevede corrispettivi di natura variabile legati al raggiungimento di obiettivi specifici e pertanto l'importo da erogare non è definibile a priori. In ogni caso l'importo che sarà corrisposto rispetterà le misure di contenimento dei costi relativi al complesso delle erogazioni a titolo di premio di produttività, riferite alla spesa effettivamente sostenuta.

© Che in conformità a quanto stabilito dal vigente CCNL Unico di Settore Gas – Acqua del 30 Settembre 2022 ed, in particolare, all'art. 4 – Assetti Contrattuali, lettera b) contrattazione aziendale e all'art. 9 Contrattazione di secondo livello - Premio di Risultato, è necessario definire 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 30 Settembre 2022, ovvero:

0 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 'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;

o 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 per l'anno 2024, attraverso un insieme di indicatori ed obiettivi così articolati:

1. un indicatore di incidenza dei Costi Operativi sul Valore della Produzione, individuato al fine di verificare il contenimento dei costi operativi, secondo le direttive dell'Amministrazione Comunale, da

calcolare, 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. II 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. II mancato raggiungimento di un obiettivo di U.O. comporta una decurtazione del 10% dell'importo base del premio di risultato, sino ad un massimo 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 obbligatoria, 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.

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 teorici del Premio di Risultato per l'anno 2024.

## Importo base del premio di risultato

Tabella 1 - Valore Base del premio di risultato

| Livello | Anno 2024 |
|---|---|
| Q | 3.293,74 |
| 8 | 2.904,72 |
| 7 | 2.632,40 |
| 6 | 2.360,08 |
| 5 | 2.087,76 |
| 4 | 1.919,19 |
| 3 | 1.750,61 |
| 2 | 1.517,19 |
| 1 | 1.296,75 |

## Indicatore di costi operativi obiettivi di UO e decurtazioni individuali

### Incidenza dei costi operativi sul valore della produzione

Entrambe le grandezze, costi operativi e valore della produzione, sono desumibili dal conto economico consuntivo della società. Tale indicatore di costo esprime l'incidenza dei costi operativi sul valore della produzione ed, ai fini della corresponsione del Premio di risultato, si conviene quanto segue:

• In caso di variazione in aumento del valore della produzione rispetto al valore dell'esercizio precedente l'incidenza dei costi operativi sul valore di produzione dovrà diminuire annualmente, in funzione dell'aumento del valore della produzione, nell'ordine dell'1% e con un minimo dello 0,1%. Pertanto in caso di variazione almeno pari all'1% si erogherà il 100% del premio di risultato, in caso di variazione inferiore allo 0,1%, il premio erogato sarà pari allo 0%, nei casi intermedi si applicheranno i valori desunti dalla tabella 2 (vedi colonna B).

• In caso di variazione in diminuzione del valore della produzione rispetto al valore dell'esercizio precedente i costi operativi dovranno ridursi annualmente in misura tale da lasciare almeno invariata l'incidenza degli stessi sul valore della produzione. Nei casi intermedi si applicheranno i valori desunti dalla tabella 2 (vedi colonna C).

### Tabella 2

| **Colonna A**<br>**Incidenza dei Costi Operativi sul valore della Produzione (IC=CO/VP). L'indicatore è la differenza percentuale dell'indice IC rispetto al Valore dell'anno precedente** | **Colonna B**<br>**Valori percentuali di riferimento nel caso di variazione in aumento del valore della Produzione rispetto all'anno precedente** | **Colonna C**<br>**Valori percentuali di riferimento nel caso di variazione in diminuzione del valore della Produzione rispetto all'anno precedente** | **Colonna D**<br>**Percentuale Premio teorico** |
|---|---|---|---|
| IC(t) - IC(t-1) | ≤ -1 | ≤ 0 | 100% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -1 ≤ -0,9 | > o ≤ 0,1 | 90% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,9 ≤ -0,8 | > 0,1 ≤ 0,2 | 80% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,8 ≤ -0,7 | > 0,2 ≤ 0,3 | 70% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,7 ≤ -0,6 | > 0,3 ≤ 0,4 | 60% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,6 ≤ -0,5 | > 0,4 ≤ 0,5 | 50% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,5 ≤ -0,4 | > 0,5 ≤ 0,6 | 40% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,4 ≤ -0,3 | > 0,6 ≤ 0,7 | 30% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,3 ≤ -0,2 | > 0,7 ≤ 0,8 | 20% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,2 ≤ -0,1 | > 0,8 ≤ 0,9 | 10% |
| IC(t) - IC(t-1) | > -0,1 | > 0,9 | 0% |

## OBIETTIVI DI U.O.

Ciascuna Direzione Aziendale definisce specifici 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 sirifericono, 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 2024, sono riportati all'allegato 1 – del presente verbale di accordo.

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.

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 applichera 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 3).

### Tabella 3 - 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%. |
| Mancato rispetto delle prescrizioni del Sistema Qualità | Mancato aggiornamento/predisposizione/inserimento di documentazione del Sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza | 10% | Il mancato aggiornamento della documentazione del Sistema di gestione integrato Qualità di una U.O. (procedura, Istruzione di lavoro, modulistica, etc.) entro 15 giorni dalla segnalazione o dalle necessità emerse, comporta la decurtazione del premio del 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 | 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 |

| Indicatore | Modalità di applicazione | Decurtazioni | Note |
|---|---|---|---|
| | di 8 giorni di assenza annui | | precisa che non vengono computate ai fini della decurtazione: 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, nonchè 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 formazione obbligatoria. | Per ogni giorno di assenza | 1% | La percentuale viene applicata per ogni giorno di assenza del lavoratore da attività di formazione obbligatoria. 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:<br>Riguarda il lavoratore che nel corso dell'anno è oggetto di provvedimenti disciplinari più gravi del<br>ti pp $y_{e\,F}$<br>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. |
| Provvedimenti disciplinari | Multa inferiore a 4 ore | 6% | Le percentuali di penalizzazione dei provvedimenti disciplinari sono cumulabili. |
| Provvedimenti disciplinari | Multa superiore a 4 ore | 10% | Le percentuali di penalizzazione dei provvedimenti disciplinari sono cumulabili. |
| Provvedimenti disciplinari | Sospensione dal lavoro da 1 a 5 giorni | 20% | Le percentuali di penalizzazione dei provvedimenti disciplinari sono cumulabili. |
| Provvedimenti disciplinari | 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 in servizio tutti i giorni lavorativi, di cui almeno il 75% effettivamente in presenza, e 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, poichè 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, '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.

Per quanto riguarda 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, di norma, in un'unica soluzione entro il mese di Luglio, dopo approvazione del Bilancio d'esercizio dell'anno finanziario di riferimento da parte degli organi competenti secondo le previsioni di legge.

Qualora il Bilancio di Esercizio non dovesse essere approvato entro il 30/06 si potrà valutare l'erogazione di una quota sotto forma di anticipo sull'erogazione.

Dal Bilancio Consuntivo, Sezione Conto economico, si deducono i dati per il calcolo dell'incidenza dei costi operativi come rapporto tra i costi operativi ed il valore della produzione.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di U.O. riportati in Allegato si applichera 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 3.

Le parti convengono che gli importi da erogare indicati nel presente accordo sono da intendersi come valori massimi al netto delle decurtazioni.

## DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Le parti valuteränno la possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi del premio previsti dal presente accordo, siano depositati in Welfare, conformemente a come previsto dalla normativa vigente.

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

**DISPOSIZIONI FINALI**

Le parti, convengono che qualora intervenissero nell'ambito del periodo di validità dell'accordo eventi che incidono significativamente sul valore relativo all'incidenza dei ricavi e/o dei costi operativi, così come definiti dal comune di Palermo, con nota prot. 4205/ING del 25/06/2021, 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 sui costi operativi, si incontreranno per valutare congiuntamente eventuali revisioni dell'indicatore e/o del valore target e/o della misura del Premio.

Inoltre, qualora intervenissero eventi imprevisti 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

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

Il Presidente Francesco Scoma

Per le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM — CGIL,

FEMCA — CISL,

UILTEC — UIL

