

**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**

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

- 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:

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

**Tutto ciò premesso le Parti**

**CONVENGONO**

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

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

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

<b>Obiettivi 2019 – Dott. Fabio Bernardi</b>	<b>Peso</b>
$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	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%



<b>Obiettivi 2019 – Dott. Maurizio Florida</b>	<b>Peso</b>
$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	40%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>• Contrattualizzazione siti e gestione servizi connessi</li> <li>• Messa in esercizio Sistemi Radio e Network Manager</li> <li>• Avvio esercizio e manutenzione rete sperimentale e governo centralizzato dell'infrastruttura di rete.</li> </ul> <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%



<b>Obiettivi 2019 – Ing. Vincenzo Gagliardo</b>	<b>Peso</b>
$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	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