



BARCODE: -001.1145408-

Verbale di Accordo in materia di Reperibilità

L'anno 2022 il giorno 14 del mese di Novembre presso i locali della Società AMG Energia S.p.A., Via Tiro a Segno, 5 sono presenti:

Per l'AMG Energia S.p.A.

- Dott. Domenico Macchiarella, quale Amministratore Unico di AMG Energia,
- Dott. Eugenio Salvatore Gioè, quale Direttore Responsabile Area Distribuzione Gas e Pubblica Illuminazione

Per le Organizzazioni Sindacali Aziendali:

- FILCTEM — CGIL, rappresentata da Michele Valentino,
- FEMCA — CISL, rappresentata da Stefano Mileci,
- UILTEC — UIL, rappresentata da Antonella Fonte.

Premesso che:

- L'istituto della reperibilità si sostanzia nella disponibilità del lavoratore ad essere immediatamente rintracciato, durante il periodo di riposo, per giungere sul posto di lavoro ai fini del compimento di interventi lavorativi episodici non prevedibili, volti ad assicurare la continuità dei servizi, la funzionalità e/o la sicurezza degli impianti;
- Si sostanzia quindi che la reperibilità si colloca tra il lavoro effettivo, pur non essendo classificabile come "orario di lavoro", e il riposo. Pertanto si può ragionevolmente ritenere che solo in caso di effettiva chiamata nel periodo di reperibilità le ore lavorate saranno retribuite secondo le modalità normate;
- Il trattamento di reperibilità è dovuto quindi per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda;
- Per motivare la sua legittima effettuazione viene richiesta la previsione da parte del CCNL applicato o della contrattazione aziendale. In assenza di disposizione la reperibilità stessa non può essere imposta dal datore di lavoro.

Premesso inoltre che:

- Il CCNL di categoria del 1995 all'art. 24 disciplinava la Reperibilità come un istituto da applicarsi a quelle aziende che, tenuto conto delle particolari caratteristiche dei servizi erogati, avendo l'obbligo di garantire la sicurezza e la piena efficienza degli impianti in ogni momento e di salvaguardare la pubblica incolumità, erano impegnate ad organizzare un servizio di **Pronto Intervento** 24 ore su 24 per tutti i giorni dell'anno;
- Il CCNL del 2002, nel quale confluiscono i diversi Contratti applicati nel settore gas allora vigenti, con riferimento al servizio di Reperibilità, prevedeva all'art. 25 che le Parti avrebbero dovuto impegnarsi a definire una disciplina comune dell'istituto

della reperibilità rinviando nelle more della sua adozione, sia sul piano normativo che sul piano economico, alle discipline previste nei diversi CCNL di provenienza. Pertanto nel nostro caso continuava ad essere applicato l'art.24 del CCNL del 1995;

- A livello aziendale nel 2013, perdurando la mancanza di regolamentazione in materia a livello di CCNL GAS-ACQUA, si è stipulato un Accordo Sindacale sul tema della Reperibilità che, preso atto che a quella data non era ancora presente alcuna disciplina del servizio di reperibilità, individuava le modalità di espletamento dell'istituto stesso;
- Il CCNL GAS-ACQUA del 2017, disciplinando all'art. 25 l'ambito di applicazione dell'istituto della Reperibilità, di fatto faceva decadere la validità dell'accordo aziendale stipulato in data 22 luglio 2013 di cui al punto precedente;
- La nuova regolamentazione in materia di Reperibilità così disciplinata non limitava l'istituto alla sola attività di Pronto Intervento, ma la estendeva alle funzioni aziendali volte a garantire la tutela dell'incolumità della clientela, la sicurezza e la funzionalità degli impianti e della rete, nonché in senso ancora più ampio, la regolarità della erogazione dei servizi;
- Il nuovo CCNL GAS-ACQUA del 2022 al punto 4 dell'art. 25 prevede dal 1° gennaio 2023 che i giorni di impegno di Reperibilità siano limitati a 10 giorni/mese, modificando la precedente previsione di 12 giorni/mese contenuta nella passata versione del CCNL.

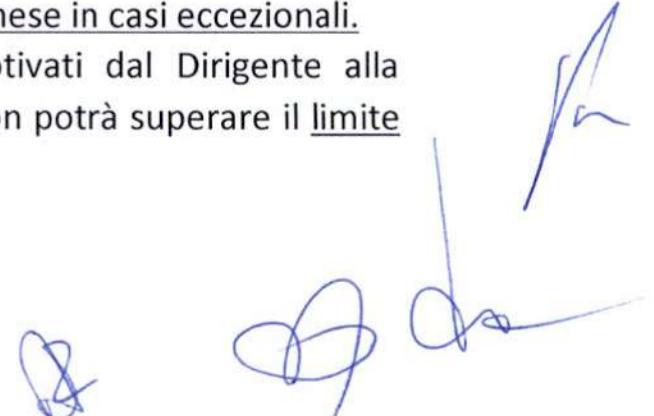
Considerato che:

- Alla luce della nuova regolamentazione è possibile prevedere due diverse tipologie di attività tecnico-operative/amministrative che richiedono per la loro natura l'applicazione del servizio di Reperibilità in due diverse accezioni:
 1. attività tecnico-operative che necessitano di un **presidio continuo** (p.e. Pronto Intervento Gas, Illuminazione viaria, etc.) volto a garantire la tutela dell'incolumità della clientela, la sicurezza e la funzionalità degli impianti e della rete e la regolarità del servizio;
 2. processi di servizio, anche di natura amministrativa, non interrompibili (p.e. acquisizione letture, fatturazione vettoriato, etc.) di carattere ripetitivo e limitati a particolari periodi del mese, che richiedono un **presidio periodico** al fine di garantire la regolarità e la sicurezza del servizio durante il loro svolgimento.

Tutto ciò premesso e considerato le Parti, con il presente Accordo,

CONVENGONO

- a) Di prevedere per il personale impegnato nella **1° tipologia** di attività una reperibilità **fino ad un massimo di 10 giorni/mese** di servizio, come da previsioni contrattuali, e comunque sino ad un limite di 15 giorni/mese in casi eccezionali. Tali casi eccezionali devono essere debitamente motivati dal Dirigente alla Direzione Aziendale. In ogni caso ciascun dipendente non potrà superare il limite massimo di 150 giorni/anno solare di reperibilità;



- b) Di prevedere per il personale impegnato nella **2° tipologia** di attività una reperibilità **fino ad un massimo di 8 giorni/mese**, e comunque sino ad un limite di 12 giorni/mese in casi eccezionali. Tale tipo di reperibilità può essere utilizzata nel caso in cui sia necessario coprire con detto servizio le giornate festive e/o particolari lavorazioni di carattere ripetitivo non interrompibili. I casi eccezionali dovranno essere debitamente motivati dal Dirigente alla Direzione Aziendale. In ogni caso ciascun dipendente non potrà superare il limite massimo di 110 giorni/anno solare di reperibilità;
- c) Di individuare la tipologia di reperibilità di cui alle superiori lettere in relazione agli ambiti di attività individuati nella tabella riportata in allegato (*Allegato 1*).

DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti convengono che il presente accordo avrà validità alla data della stipula ed effetti a partire dal 1/01/2023.

La eventuale nuova ed ulteriore immissione di dipendenti al servizio di Reperibilità negli ambiti di attività già previsti nella tabella allegata alle *lettere a) e b)*, rispetto alla consistenza del personale che ha svolto il servizio in reperibilità per l'anno 2022 sino alla data di stipula del presente accordo, dovrà essere adeguatamente motivata dal Dirigente di competenza e valutata con la Direzione Aziendale.

Qualsiasi richiesta di reperibilità riguardante dipendenti che svolgono attività attualmente non presidiate dal servizio di Reperibilità e riportate nella tabella in allegato alla *lettera c)*, dovrà essere proposta dal Dirigente di competenza e valutata congiuntamente con la Direzione Aziendale e con le OO.SS.. Tale tipologia di richiesta di reperibilità dovrà riguardare casi eccezionali adeguatamente motivati da necessità straordinarie e/o anche contingenti.

In ogni caso è prevista la possibilità di revisionare annualmente, a richiesta delle Parti, la **Tabella ambiti di attività** con l'elenco dei servizi a cui applicare l'istituto della Reperibilità nelle due diverse accezioni sopra rassegnate.

Così come previsto dal punto 4 dell'art. 25 del vigente CCNL, semestralmente verrà attivata una verifica con la Rsu sulle eccedenze medie delle giornate di reperibilità prestate per dipendente.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

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

L'Amministratore Unico

Domenico Macchiarella

Il Direttore Responsabile Area

Distribuzione Gas e Pubblica Illuminazione

Eugenio Salvatore Gioè



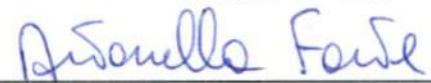
Per le Organizzazioni Sindacali:

FILCTEM — CGIL



FEMICA — CISL

UILTEC — UIL



Allegati:

Allegato 1 – Tabella Ambiti di Attività

Allegato 1 – Tabella Ambiti di Attività

TABELLA AMBITI DI ATTIVITA'

Max. 10 giorni/mese fino ad un limite di 15 giorni/mese (lettera a)	Max. 8 giorni/mese fino ad un limite di 12 giorni/mese (lettera b)
<ul style="list-style-type: none">• Sistemi Informativi• Gestione Reti Distribuzione Gas• Pronto Intervento• Accertamenti manomissioni	<ul style="list-style-type: none">• Servizio Segreteria e Protocollo• Rapporti Commerciali Gas• Servizi Distribuzione Gas Misura• Realizzazione Nuovi Impianti Gas• Preventivi
<ul style="list-style-type: none">• Manutenzione ordinaria e straordinaria pubblica illuminazione, Impianti P.I. e Verifiche	<ul style="list-style-type: none">• Gestione Sinistri
<ul style="list-style-type: none">• Manutenzione ordinaria e straordinaria impianti interni, semaforici, antincendio, termici e climatizzazione, e altri impianti speciali di pertinenza comunale• Smart City	
<ul style="list-style-type: none">• Magazzini	
<ul style="list-style-type: none">• Logistica (Autoparco e Gestione Patrimonio)• Sopralluoghi per danni cagionati ai nostri impianti	
<p>Altre attività attualmente non presidiate dal servizio di Reperibilità (lettera c)</p>	
<ul style="list-style-type: none">• Ambiente, Sicurezza e Qualità	
<ul style="list-style-type: none">• Compliance	
<ul style="list-style-type: none">• Amministrazione Personale• Programmazione Gestione Contratti e Approvvigionamenti• Contabilità Generale e Analitica	





BARCODE: -001.1145400-

Verbale di Accordo in materia di**Misure per il contenimento dei consumi energetici nella Palazzina Direzionale**

L'anno 2022 il giorno 14 del mese di novembre presso i locali della Società AMG Energia S.p.A., Via Tiro a Segno, 5 sono presenti:

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

- Dott. Domenico Macchiarella, quale Amministratore Unico di Amg Energia,
- Il Dott. Eugenio Salvatore Gioè, quale Direttore Responsabile dell'Area Distribuzione Gas e Pubblica Illuminazione.

Per le Organizzazioni Sindacali Aziendali:

- FILCTEM— CGIL, rappresentata da Giuseppe Mannina,
- FEMCA—CISL, rappresentata da Stefano Mileci,
- UILTEC — UIL, rappresentata da Antonella Fonte.

Premesso che:

- Il c.d. Lavoro Agile (o Smart Working) è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge n. 81 del 22 maggio 2017. Con tale norma è stata prevista una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonomia disciplinare, e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro;
- Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni;
- Il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile" che definisce le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale in materia di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile;
- Il 17 maggio 2022 è stato stipulato tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali Aziendali il nuovo accordo di Smart Working, di durata di 1 anno eventualmente rinnovabile, definendo le modalità di applicazione dello stesso e prevedendo di svolgere le giornate lavorative in lavoro agile ordinariamente 1 giorno/settimana e in casi specifici sino ad un massimo di 2 giorni/settimana;
- Ai fini dell'applicazione dell'Accordo di Smart Working di cui al punto precedente, sono stati definiti degli Accordi individuali, di durata di 1 anno dalla firma eventualmente rinnovabile, per i lavoratori che hanno chiesto l'accesso a tale modalità di lavoro;

- Con riferimento alla difficile situazione che si sta vivendo a seguito degli eventi che stanno influenzando l'aumento esponenziale della spesa legata ai consumi energetici, comportando anche una forte crisi di liquidità per le imprese, AMG Energia, così come le altre società partecipate, è stata invitata dall'Amministrazione Comunale, tramite nota trasmessa in data 30/09/2022, alla sensibilizzazione del personale in materia di efficienza energetica sui luoghi di lavoro e a valutare eventuali iniziative al fine del taglio agli sprechi per fronteggiare l' "emergenza energia";
- AMG Energia quindi, ai fini del contenimento dei costi e degli sprechi nonché della salvaguardia della solidità finanziaria dell'Azienda stessa, considera l'utilizzo dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working un'opportunità per ridurre i consumi di energia prodotti nei locali aziendali al fine di mitigare la crisi energetica in atto;
- La natura amministrativa delle attività svolte nella Palazzina Direzionale permette di poter svolgere le stesse in modalità Smart Working e di concentrarle nella giornata del venerdì di ciascuna settimana. Ciò consente la disattivazione dell'impianto di climatizzazione che gestisce l'intera palazzina con un significativo risparmio dei consumi e dei conseguenti costi.

Tutto ciò premesso le Parti, con il presente Accordo,

CONVENGONO:

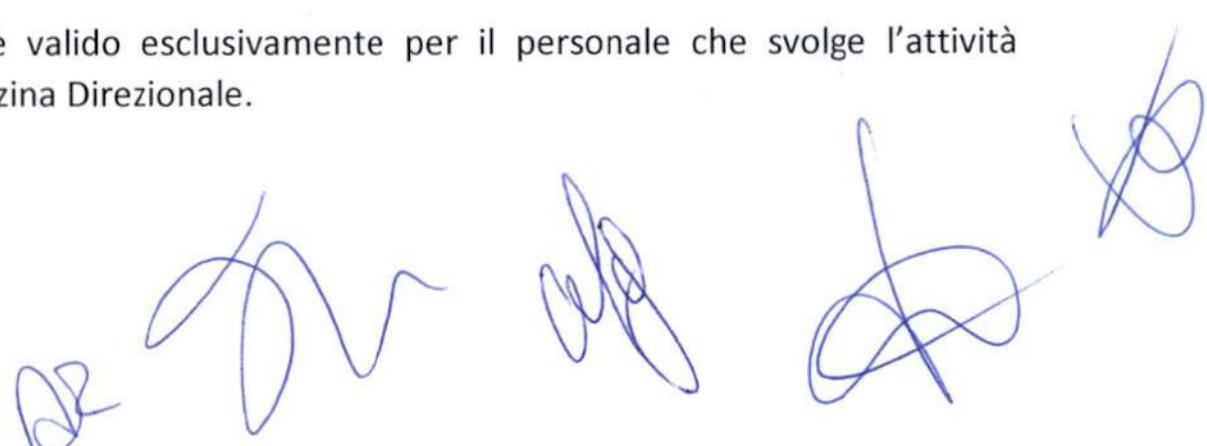
- Di prevedere che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working avvenga ordinariamente nella giornata del venerdì di ciascuna settimana allo scopo di chiudere i locali della Palazzina Direzionale nella stessa giornata della settimana indicata e al fine del contenimento energetico dei consumi prodotti nella stessa, salvo diverse ed eccezionali esigenze lavorative o specifiche e contingenti indicazioni del Dirigente di riferimento.
Tale previsione si applica ai dipendenti che svolgono l'attività lavorativa nei locali della Palazzina Direzionale e che usufruiscono della modalità lavorativa in Smart Working per 1 o più giorni alla settimana.

DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti convengono che il presente Accordo avrà validità di 1 anno a partire dalla stipula dello stesso e decorrenza a partire dal 01/12/2022.

Il presente Accordo ha natura sperimentale, pertanto dopo 60 giorni dalla sua applicazione potrà essere modificato e/o revocato su richiesta anche solo di una delle due parti, da valutare congiuntamente.

Il presente Accordo è valido esclusivamente per il personale che svolge l'attività lavorativa nei locali della Palazzina Direzionale.

A series of handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the parties involved in the agreement, are placed at the bottom right of the document.

Con riferimento ai collaboratori che svolgono servizio all'interno della Palazzina Direzionale, si invitano i responsabili che ne coordinano le attività a organizzare il lavoro in modo da permettere l'attuazione del presente Accordo.

Al fine dell'applicazione del presente Accordo si invitano i dipendenti che svolgono servizio nella Palazzina Direzionale, che non abbiano ancora richiesto l'attivazione dello Smart Working, di procedere con l'inoltro della domanda secondo le modalità previste dall'Accordo aziendale di Smart Working.

Il presente Accordo autorizza i dirigenti, che svolgono ordinariamente servizio nella Palazzina Direzionale, a svolgere nella giornata del venerdì di ciascuna settimana la prestazione lavorativa in locali diversi rispetto alla Palazzina.

Letto, confermato e sottoscritto.

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

L'Amministratore Unico
Domenico Macchiarella

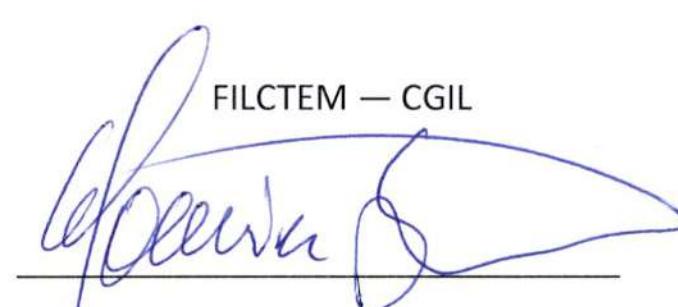
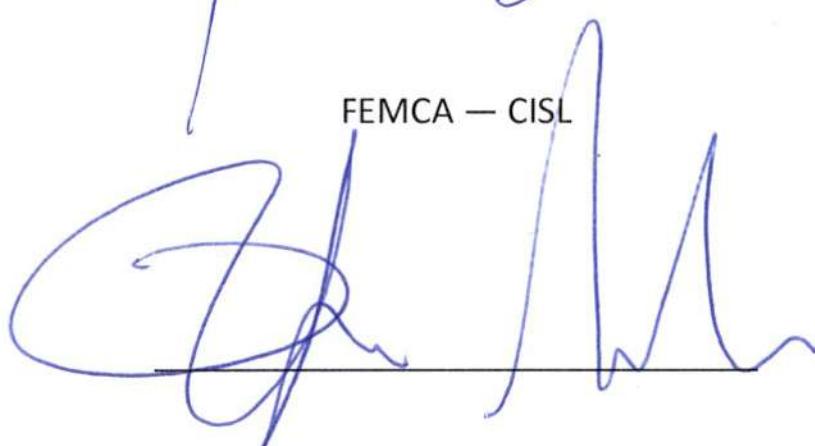


Il Direttore Responsabile Area
Distribuzione Gas e Pubblica Illuminazione

Eugenio Salvatore Gioè



Per le Organizzazioni Sindacali:

FILCTEM — CGIL

FEMCA — CISL

UILTEC — UIL




**Verbale di Accordo in materia di Lavoro Agile (c.d. Smart Working)**

L'anno 2022 il giorno 14 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.

- Dott. Domenico Macchiarella, quale Vice-Presidente del Cda di Amg Energia,
- Il Dott. Dario Allegra, quale Direttore Generale,
- Il Dott. Eugenio Salvatore Gioè, quale Responsabile Servizio Segreteria Tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo

Per le organizzazioni Sindacali Aziendali:

- FEMCA—CISL, rappresentata da Stefano Mileci,
- FILCTEM— CGIL, rappresentata da Gaetano Collesano e Giuseppe Mannina,
- UILTEC — UIL, rappresentata da Bartolo Mancuso e Maurizio Terrani.

Premessa

- Il c.d. lavoro agile (o smart working) è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma è stata prevista una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonomia disciplinare, e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).
- Il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra le Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile" che definisce le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale in materia di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile.
- Il 16 dicembre 2021 il ministero della funzione pubblica ha definito le linee guida in materia di lavoro agile a cui il presente accordo sperimentale si conforma per adesione;
- Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.
- Risulta adesso necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva;
- l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori per i quali tale modalità lavorativa è organizzativamente funzionale e tecnicamente praticabile, siano

essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;

- le suddette modalità permettono inoltre il raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - Miglior bilanciamento tempi di vita/lavoro;
 - Impatto positivo sui fattori ambientali;
 - Maggiore fiducia, responsabilizzazione e autonomia delle risorse;

Per quanto in premessa le parti convergono di introdurre lo strumento del Lavoro Agile all'interno dell'Azienda in accordo con le normative richiamate e con le previsioni dell'art. 16 – Lavoro Agile (smart working) del vigente CCNL per il settore GAS-ACQUA.

Art. 1 – Destinatari

Destinatari del presente accordo sono i dipendenti di Amg Energia Spa per i quali l'istituto del Lavoro Agile è applicabile in quanto svolgono una mansione compatibile con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto.

Rimangono quindi esclusi:

- lavoratori turnisti, ad eccezione di quelli che in virtù della piattaforma tecnologica utilizzata possono svolgere la prestazione lavorativa da remoto
- i lavoratori ed i tecnici operativi;
- I lavoratori impegnati direttamente nelle attività relative ai servizi:
 - Autoparco,
 - Patrimonio Aziendale e Servizi Generali,
 - Magazzino Gas,
 - Magazzino Pubblica Illuminazione ed Energia.

Art. 2 – Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

La prestazione viene eseguita entro i limiti della durata massima dell'orario giornaliero e settimanale.

In particolare, la prestazione lavorativa in Lavoro Agile viene resa, in linea di principio, secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro (es. intervallo, flessibilità, ingresso/uscita, ecc.). Restano ferme le caratteristiche di autonomia e flessibilità proprie di tale tipologia di prestazione lavorativa, nonché della categoria di appartenenza del singolo dipendente, nel rispetto dell'espletamento delle attività assegnate.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in Lavoro Agile, il dipendente concorda con la società il luogo dal quale prestare la propria attività all'esterno dei locali aziendali, purchè, tenuto conto delle

mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, il medesimo luogo risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Con specifico riferimento all'attività lavorativa da svolgersi in Lavoro Agile, la medesima dovrà presentare le seguenti caratteristiche:

1. Sia idonea all'uso abituale dei supporti informatici;
2. Non metta a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni (ad esempio, non richiede l'uso di materiale cartaceo – atti e documenti – del quale sia vietata o inopportuna la dislocazione al di fuori dell'ufficio);
3. Debba essere pianificabile e determinabile tramite standard quali/quantitativi;
4. Risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro e nel rispetto della normativa vigente;
5. Le comunicazioni con i responsabili e con i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia mediante l'utilizzo di strumenti telefonici e telematici, essendo sufficiente il contatto previsto nei giorni di rientro periodico.

Il venir meno di una delle condizioni di cui sopra determina il recesso, da parte dell'Azienda, dall'accordo di Lavoro Agile, con termine di preavviso secondo le previsioni del comma 2 dell'art.19 della legge 22 maggio 2017, n.81.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile non comporta una variazione della sede di lavoro assegnata e, di conseguenza, non comporta altresì il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta ovvero di qualsiasi altra indennità.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa deve avvenire secondo le direttive e nel rispetto delle attività assegnate dal Responsabile e dell'operatività dell'Unità Organizzativa di appartenenza.

In ogni caso deve essere prevista una adeguata rotazione del personale autorizzato giornalmente alla prestazione di lavoro agile;

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile, durante il proprio orario di lavoro, il dipendente dovrà essere regolarmente reperibile e dovrà comunicare tempestivamente al proprio responsabile eventuali assenze, anche temporanee, dalla postazione lavorativa, secondo modalità concordate con lo stesso (mail, telefono).

Art. 3 – Trattamento economico e normativo

Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato agli altri lavoratori.

Durante le giornate in Lavoro Agile non saranno previste e autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato o lavoro svolto in condizioni di rischio.



In caso di malfunzionamento degli strumenti di lavoro (postazione informatica/rete dati/telefono) il lavoratore dovrà darne tempestiva comunicazione ed in caso di persistenza del problema valutare con il responsabile il rientro in servizio in sede.

Analogamente dovrà rientrare in servizio, per eventuali sopravvenute esigenze di lavoro e/o a causa di eventuale imprevista assenza di colleghi di U.O..

Art. 4 – Procedura di attivazione

Il dipendente dovrà presentare domanda al proprio responsabile e al Dirigente di riferimento e, se necessario, documentare adeguatamente la richiesta.

In caso di nulla osta all'istanza sarà predisposto, a cura della Segreteria Tecnica ed Amministrativa, l'accordo individuale che dovrà essere definitivamente approvato dal Direttore Generale nella qualità di Responsabile del Personale. L'accordo individuale avrà durata massima di un anno eventualmente rinnovabile.

Ai fini dell'accesso al lavoro agile sarà in ogni caso necessaria la sussistenza dei seguenti requisiti:

- Lo svolgimento del lavoro agile non dovrà comportare pregiudizio per la produttività, i risultati attesi o per il lavoro di colleghi che operano in presenza;
- Il dipendente dovrà assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione lavorativa in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro, in modo tale che le prestazioni siano almeno equivalenti con i livelli qualitativi e quantitativi e che verrebbero conseguiti se la stessa prestazione fosse svolta in presenza;

Art. 5 – Durata e modalità

Per quanto concerne le giornate da svolgere in Lavoro Agile si prevede ordinariamente un giorno a settimana e, sino ad un massimo di 2 giornate/settimana nel limite complessivo non derogabile di 6 giorni/mese, per i lavoratori in condizioni specifiche quali:

- Lavoratori con figli minori conviventi,
- lavoratori che abbiano un familiare convivente in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104,
- lavoratori over 60,
- lavoratori con patologie croniche invalidanti non riconosciute dal decreto interministeriale del 4/2/2022 da valutare con l'ausilio del medico competente sulla base della documentazione presentata dal lavoratore,
- lavoratori con necessità di assistenza a familiare con patologie o disabilità documentabili ancorchè non riconosciute dalla legge 5 febbraio 1992, n.104.

Naturalmente la giornata di attività in smart working sarà autorizzata tenendo conto precipuamente nella necessità di garantire una presenza di lavoratori in sede adeguata alle esigenze del corretto funzionamento dell'ufficio anche in relazione alle necessità di interrelazione con le diverse funzioni aziendali.

Il numero delle giornate previste sarà specificato nell'accordo individuale.

Per gli Avvocati facenti parte dell'Ufficio Legale, la cui peculiarità dell'attività è caratterizzata da un elevato grado di autonomia e indipendenza nella gestione e nell'organizzazione del proprio lavoro, è possibile autorizzare sino ad un massimo di due giornate/settimana sino ad un massimo di 8 giorni mese.

La scelta dei giorni in cui effettuare la prestazione lavorativa da remoto è rimessa all'autonomia organizzativa dei legali, previo concordamento con il Responsabile dell'Ufficio legale.

Si precisa in ogni caso che

- La mancata fruizione della giornata di Lavoro Agile, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa eccettuati i casi in cui la suddetta mancata fruizione sia dovuta ad iniziativa dell'Azienda;
- I giorni non fruitti nell'arco della settimana e/o del mese non si recuperano rispettivamente in altre settimane e/o mesi.

Al solo personale la cui situazione di salute sia connotata da una situazione di fragilità attestata dal medico curante, come da decreto interministeriale del 4 Febbraio 2022, viene concessa su base volontaria, la possibilità di effettuare la modalità di lavoro in prevalenza (o esclusivamente) agile sino al termine della situazione di fragilità. La documentazione presentata sarà sottoposta alla valutazione del medico competente per verificarne l'allineamento alle indicazioni e prescrizioni contenute nel citato decreto interministeriale.

L'individuazione delle giornate lavorative settimanali in Lavoro Agile, compatibilmente con le esigenze organizzative della U.O., sarà individuata fra il lavoratore ed il responsabile all'atto della stipula dell'accordo individuale. Eventuali modifiche di tale articolazione settimanale dovranno essere concordate con almeno una settimana di preavviso.

Sarà cura del Responsabile creare le condizioni organizzative per garantire il regolare e corretto svolgimento delle attività in lavoro agile, garantendo una presenza di lavoratori in sede adeguata alle esigenze di corretto funzionamento dell'ufficio anche in relazione alle necessità di interrelazione con le diverse funzioni aziendali.

Anche se inizialmente concessa, qualora dovessero verificarsi eccezionali esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, la giornata già concordata ed autorizzata di lavoro agile potrà essere revocata o differita.

Art. 6 – Recesso

Entrambe le Parti, durante il periodo di validità dell'accordo individuale, potranno recedere con un preavviso scritto di almeno 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso in caso di recesso da parte dell'azienda è di 90 giorni.

La Società e il lavoratore/lavoratrice potranno recedere dall'accordo previo preavviso inferiore ai 30 giorni ma non inferiore a 10 giorni esclusivamente a fronte dei seguenti casi:

- Assegnazione a mansioni diverse e/o che non possano essere svolte in modalità in smart working (cfr. art. 2);
- Venire meno delle ragioni personali del lavoratore;
- Trasferimento ad altra Unità Organizzativa: in tal caso il lavoratore potrà presentare una nuova istanza se rientra tra i possibili destinatari (cfr art.1);
- Mancato rispetto delle condizioni previste dall'accordo individuale o al presente accordo che possono anche dare luogo a procedimenti a provvedimenti disciplinari;
- Sopravvenute obiettive ragioni organizzative e/o del lavoratore.

Art. 7 – Strumenti del lavoro agile

Per le attività da remoto devono essere utilizzate le postazioni di lavoro fornite dall'amministrazione, in grado di garantire la protezione delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere. L'amministrazione deve assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza.

In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza di cui al periodo precedente.

Il dipendente si impegna a custodire ed utilizzare la strumentazione fornita dalla Società in maniera conforme alla normativa in materia; la manutenzione degli apparati resta a carico della Società.

In caso di malfunzionamento dei suddetti strumenti di lavoro, la prestazione sarà fornita dal lavoratore/lavoratrice presso la sede di appartenenza. Nel caso di malfunzionamenti tecnici di qualsivoglia natura che impediscono lo svolgimento dell'attività lavorativa in Lavoro Agile, il lavoratore/lavoratrice dovrà darne tempestiva comunicazione al Responsabile della struttura di appartenenza, che potrà valutare il rientro del medesimo presso la sede di lavoro per la parte residua della giornata lavorativa.

Ogni eventuale costo collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in modalità Lavoro Agile (es. elettricità, riscaldamento, connessioni telefoniche etc.) resta a carico del dipendente.

Art. 8 – Obblighi di custodia e riservatezza

Il Lavoro Agile non fa venir meno il pieno rispetto di tutte le norme/disposizioni aziendali.

Durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in tale modalità, il lavoratore/lavoratrice è pertanto tenuto a rispettare le vigenti regolamentazioni in materia di riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo della Società, della cui corretta e scrupolosa attenzione il dipendente è responsabile.

Art. 9 – Sicurezza sul lavoro e infortuni

La Società garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore/lavoratrice che svolge l'attività in Lavoro Agile, fornendo un'informativa scritta cadenza annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro. La Società promuoverà attività di carattere formativo sia in relazione alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione sia riguardo al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore/lavoratrice che svolge la propria attività in modalità Lavoro Agile, gode delle medesime coperture assicurative previste per legge per tutti gli altri lavoratori, ferme restando le eventuali coperture tempo per tempo vigenti presso la Società.

In caso di infortunio, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione del Personale, fornendo, secondo quanto previsto dalle procedure attuali, le circostanze dell'accaduto e tutta la documentazione eventualmente richiesta, secondo la normativa e la regolamentazione vigente in materia.

Art. 10 – Monitoraggio attività lavorativa

La Società stabilisce le modalità di monitoraggio dell'attività pianificata e il conseguimento degli eventuali obiettivi definiti tra lavoratore e Responsabile. Resta fermo che i dati raccolti dalla Società per verificare il rispetto dei doveri del lavoratore/lavoratrice in Lavoro Agile per la valutazione quantitativa e qualitativa della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, già in essere o da introdurre qualora resi disponibili, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300 del 1970 e s.m.i. e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

A meno di diverse condizioni pattuite tra il Responsabile ed il lavoratore in Lavoro Agile, formalizzate nell'accordo individuale, il lavoratore che intende svolgere attività in SW è tenuto a presentare, il venerdì, il dettaglio delle giornate in Smart Working e le attività previste, con tale modalità lavorativa, per la settimana successiva.

Ogni lunedì inoltre il lavoratore presenta rendicontazione dettagliata dell'attività svolta in Sw la settimana precedente. Detta rendicontazione dovrà essere tempestivamente trasmessa via Edoc, a cura del Responsabile, alla Segreteria Tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo.

In caso di reiterata mancata rendicontazione (tre volte anche non consecutive) si determina il recesso, da parte dell'Azienda, dall'accordo di Lavoro Agile, con termine di preavviso secondo le previsioni del comma 2 dell'art.19 della legge 22 maggio 2017, n.81.

Per gli Avvocati facenti parte dell'Ufficio Legale, in considerazione della specificità della attività svolta, le modalità di rendicontazione saranno concordate con il Responsabile dell'Ufficio Legale.

Art. 11 – Accordo individuale di lavoro agile

I dipendenti ammessi allo svolgimento del Lavoro Agile stipulano un “contratto individuale” che recepisce i contenuti del presente accordo e che disciplina quanto segue:

- Durata del contratto, modalità di recesso d'iniziativa del lavoratore e/o di revoca da parte della Società;
- Obblighi connessi all'espletamento dell'attività in Lavoro Agile con particolare riferimento agli obblighi di sicurezza e riservatezza dei dati oggetto di trattamento;
- Individuazione delle giornate in lavoro agile e contattabilità;
- Specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica.

Fa parte integrante dell'Accordo Individuale:

- L'informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità con la quale viene svolta la prestazione lavorativa.

Art. 12 – Durata dell'Accordo

Il presente accordo deve essere considerato di natura sperimentale ed avrà quindi validità di un anno, prorogabile di un altro anno in mancanza di necessità di apportare modifiche e/o variazioni all'esito della prima applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto

LA DIREZIONE AZIENDALE

Domenico Mazzoni

Enzo Mazzoni

Bruno S. Jato

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCTEM-CGIL

Renzo Paganini

FEMCA-CISL

Renzo Mazzoni

UILTEC-UIL

Stefano Sestini



Il giorno 31 del mese di Maggio 2021, nei locali della Palazzina Direzionale di Via Tiro a Segno, 5 è stato stipulato il seguente

Verbale di Accordo

tra:

la Direzione Aziendale dell'AMG ENERGIA S.p.A. rappresentata dai Sigg.

Dott. Dario Allegra, Direttore Generale

Dott. Eugenio Gioè, Responsabile Servizio Segreteria Tecnica Amministrativa, Qualità e Sviluppo Organizzativo

e

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali e Aziendali rappresentate rispettivamente dai Sigg.:

Gaetano Collesano per la Filctem CGIL,

Stefano Mileci per la Femca-Cisl,

Antonella Fonte per la Uiltec

Premesso che:

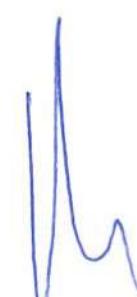
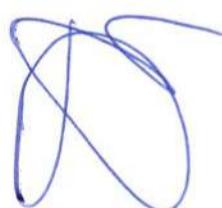
- Il CCNL PER IL SETTORE GAS-ACQUA - 7 NOVEMBRE 2019, prevede, all'art. 23 – Orario di Lavoro, che l'art. 16 Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario, comma 1, lett. n) e l'art. 17 Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale, comma 5 del D. Lgs. n. 66/2003 sono da riferirsi alle prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio, quali - a titolo esemplificativo non esaustivo - gli addetti al presidio ed alla vigilanza degli impianti ed al pronto intervento, anche in reperibilità;
- qualora sono prevedibili (cfr Art.27 – prestazioni oltre il normale orario di lavoro) periodi prolungati di ricorso al lavoro straordinario, tali prestazioni vanno esaminate congiuntamente con le R.S.U., prevedendo anche il ricorso all'istituto dei riposi compensativi;
- è necessario, in ottica di contenimento dei costi operativi, strutturare in maniera efficace ed ottimale l'articolazione dei turni di servizio e del mix tra ore di lavoro straordinario, reperibilità e ore di disponibilità alla maggiore prestazione;
- al personale in servizio di Pronto Intervento, in forza presso la U.O. Bassa Pressione e Pronto Intervento è richiesto un significativo ricorso a prestazioni orarie oltre l'orario di lavoro ed al servizio di reperibilità;

- il ricorso alle prestazioni straordinarie è amplificato dalla attuale esiguità del personale del servizio, che è stato decurtato in maniera significativa dai pensionamenti per "quota 100", prevedendo di rientrare in condizioni di normalità al termine delle procedure di assunzione di personale previsto nei Piani di Fabbisogno;
- è necessario individuare dei criteri di regolamentazione che garantiscano l'efficacia del Servizio di Pronto Intervento assicurando continuità del servizio e tutela della pubblica incolumità salvaguardando tuttavia il benessere psico-fisico dei lavoratori, nel rispetto delle previsioni contrattuali e normative in materia di sicurezza dei lavoratori;
- è opportuno prevedere delle forme di tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, attraverso limiti al ricorso alla prestazione straordinaria ed al servizio di reperibilità e di forme di ristoro, sia attraverso il ricorso ad adeguate pause lavorative, a riposi compensativi sia mediante la corresponsione di specifiche indennità per il personale con funzioni operative e di coordinamento.

Tutto ciò premesso e considerato le Parti, con il presente accordo,

CONCORDANO

1. Di prevedere per il personale del Servizio di Pronto Intervento, della U.O. Bassa Pressione e Pronto Intervento, inquadrato sino al livello 6° del CCNL Gas Acqua, per quanto riguarda le prestazioni in lavoro straordinario:
 - a. un limite massimo giornaliero di ore di straordinario pari a 6 (sei) con una pausa di ½ ora, da usufruire oltre la terza ora continuativa di straordinario senza stacco dall'orario di lavoro ordinario già effettuato e senza interrompere comunque le attività in corso, che non viene conteggiata ai fini del calcolo delle ore di maggiore prestazione, da usufruire al fine di assicurare una adeguata pausa all'interno della prestazione lavorativa giornaliera. Tale limite è inderogabile a meno di situazione imprevedibili motivate adeguatamente.
 - b. Limitare il ricorso allo straordinario prima dell'inizio del turno di lavoro, da riservare solo a situazioni non programmabili e/o eccezionali e motivate.
 - c. Prevedere, per il personale operativo, un limite massimo mensile di ore di straordinario pari a 50 ore.
 - d. Prevedere nel caso si superi il monte ore di cui sopra che le ulteriori ore di straordinario vengano pagate con una indennità mensile a scaglioni, per ulteriori 30 ore/mese, e che in caso di superamento del limite mensile di (90) ore/mese le ulteriori ore siano compensate con altrettanti periodi di riposo e con il pagamento delle sole maggiorazioni della retribuzione oraria. In tali casi, il



- Responsabile del Servizio dovrà motivare, con relazione dettagliata, i motivi del superamento del limite mensile individuato;
- e. Prevedere tre figure con funzioni operative anche di tipo specialistico e di elevata professionalità e con il ruolo di coordinamento delle squadre operative per le quali il limite orario di cui alla lettera c) è inteso in 75 ore massime mensili, ferme restando le previsioni di cui alla lettera a);
 - f. Prevedere una figura con funzioni operative altamente specializzate e di elevata professionalità e con il ruolo di coordinamento del servizio anche in situazioni di emergenza e/o di rilevante importanza per il quale il limite orario di cui alla lettera c) è inteso in 100 ore mensili, ferme restando le previsioni di cui alla lettera a);
2. Prevedere, per quanto concerne il servizio di reperibilità, di limitarla ordinariamente al solo personale in giornata di riposo, e solo eccezionalmente al personale che ha prestato o presterà servizio nella stessa giornata. In ogni caso dovranno essere rispettate le previsioni contrattuali in termini di impegno mensile nel servizio di reperibilità.
 3. Prevedere per le figure di cui alla lettera e) una indennità mensile di euro 600 per 12 mensilità, e per la figura di cui alla lettera f) una indennità mensile di euro 900, sempre per 12 mensilità, quale corrispettivo previsto per le funzioni specifiche svolte e per la disponibilità oraria oltre il limite di cui rispettivamente alle lettere e) ed f) da corrispondere sino alla permanenza in servizio di Pronto Intervento presso la U.O. Bassa Pressione e Pronto Intervento;
 4. Prevedere per il restante personale in servizio di Pronto Intervento presso la U.O. Bassa Pressione e Pronto Intervento, alla data di stipula dell'accordo, una indennità mensile di euro 300 per la disponibilità oraria mensile oltre il limite delle ore di straordinario di cui alla lettera c), da corrispondere nella misura di euro 100 al superamento di 50 ore/mese di straordinario e della rimanente parte, pari ad euro 200 al superamento di 80 ore/mese, precisando che oltre il tetto massimo di 90 ore/mese (pertanto le ore dalla 81° alla 90° rientrano nella disponibilità retribuita) le maggiori ore prestate verranno compensate con altrettanti periodi di riposo e con il pagamento delle sole maggiorazioni della retribuzione oraria.

DISPOSIZIONI FINALI

Le parti convengono che il presente accordo avrà decorrenza dalla stipula, ed effetti a decorrere dalla approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, e durata di due anni anno, prorogabile, a fronte di formale richiesta di una delle parti, soggetta ad approvazione, una sola volta per un ulteriore anno.

Le parti concordano comunque, decorso almeno un anno dall'applicazione dell'accordo, di valutare l'applicazione dello stesso anche con riferimento ad eventuali mutamenti organizzativi che dovessero intervenire e nel caso di variazioni significative in aumento della dotazione organica.

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.

Gli effetti del presente accordo, se non diversamente specificato, cesseranno al risolversi dell'accordo.

Le parti concordano che le previsioni del presente accordo si applicano al personale in servizio presso la U.O. alla data di stipula dello stesso.

In caso di trasferimento in uscita dalla U.O. gli effetti del presente accordo cesseranno nei riguardi del personale trasferito.

Non si applicano le previsioni del presente accordo al personale di nuova assunzione (assunto successivamente alla stipula dell'accordo) o in somministrazione lavoro, per i quali si applicheranno le normali previsioni del CCNL, in materia di orario di lavoro, retribuzione, etc.

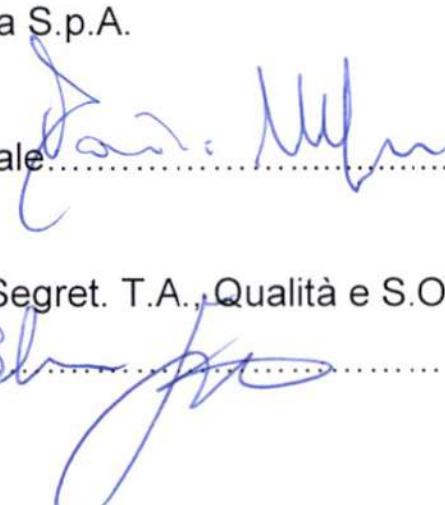
Le parti concordano che sarà compito delle OO.SS. firmatarie dell'accordo, valutare insieme alla struttura operativa, forme diverse di organizzazione dei turni e della reperibilità, a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, da proporre per valutazione congiunta entro il termine di validità del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.

Il Direttore Generale.....

il Resp. Servizio Segret. T.A., Qualità e S.O.

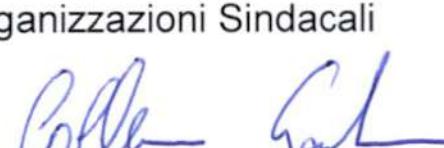
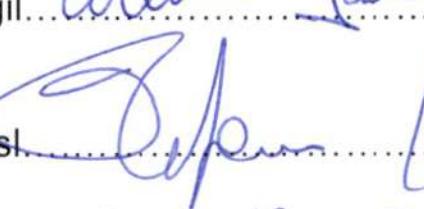


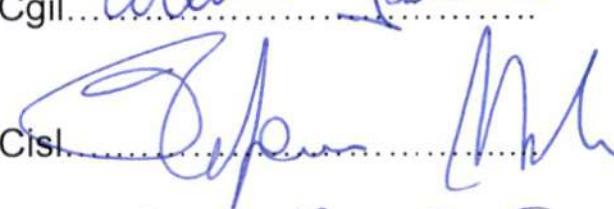
Per le Organizzazioni Sindacali

Filctem Cgil.....

Femca Cisl.....

Uiltec Uil.....



Le parti si riservano, sentita la struttura operativa, di assegnare le figure di cui alla lettera e) ed alla lettera f) individuandole tra il personale in forza alla U.O. Bassa Pressione e Pronto Intervento alla data di sottoscrizione dell'accordo.

VERBALE DI ACCORDO VALEVOLE PER I DIPENDENTI INQUADRATI NEI LIVELLI "Q"

L'anno 2018 il giorno 31 (trentuno) del mese di Dicembre presso i locali della Società AMG Energia S.p.A., via Tiro a Segno, 5 sono presenti:

la Società AMG Energia S.p.A., rappresentata nelle persone di:

- Dott. Dario Allegra, quale Direttore;
- Arch. Mario Butera n.q. di Amministratore Unico,

le organizzazioni Sindacali territoriali e societarie:

- FILCTEM - CGIL, rappresentata nelle persone dei Sig. Messina Gabriella e Michele Valentino;
- FEMCA - CISL, rappresentata nelle persone dei Sig. Giovanni Musso e Antonino Di Cristofalo.;
- UILTEC - UIL, rappresentata nelle persone dei Sig. Maurizio Terrani e Fonte Antonella,

PREMESSO

Che a seguito di ricognizione sugli accordi di secondo livello vigenti, sono stati individuati i due accordi sindacali valevoli **PER I DIPENDENTI INQUADRATI LIVELLO QUADRI**, il primo a seguito di rinnovo ed il secondo a seguito degli avanzamenti di livello avvenuti nell'anno 2018 sottoscritti rispettivamente il 15 gennaio 2016 ed il 9 febbraio 2018 entrambi con scadenza il 31/12/2018,

Che copia del presente accordo verrà depositata entro 30 giorni da parte della Direzione Aziendale presso i competenti Uffici.

AMG Energia S.p.A.- Corrispondenza interna

001-0002032-AZ/2018

31-12-2018



BARCODE: 001.0331259

Tutto ciò premesso e dopo ampia discussione, le parti

CONVENGONO

Che conformemente all'anzianità di servizio dei livelli Quadri prima del 1° gennaio 2018, si debba convertire l'Indennità di Funzione Aggiuntiva Quadri ed il compenso aggiuntivo annuo in assegno "Ad personam" non assorbibile con ulteriore decurtazione del 5% oltre a quella già avvenuta a seguito dell'accordo sottoscritto in data 15 gennaio 2016;

Retribuzione aggiuntiva quadri ridotta ulteriormente del 5% per un totale del 10% (Allegato 1 del relativo accordo 15/01/2016 prima + seconda colonna)

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.

L'Amministratore Unico
Mario Butera

Per le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM - CGIL

FEMCA - CISL

UILTEC - UIL

Lele *B*
Olmo *Antonella* *Ar*
Rosa

E INOLTRE CONVENGONO

Per i dipendenti AMG Energia SpA inquadrati al livello Q successivamente al 31/12/2017 si applicherà un'integrazione retributiva crescente in assegno ad personam nella misura del 30% sin dal primo anno, nonché il graduale

innalzamento delle indennità previste nell'accordo del 15/1/2016 erogate in assegno ad personam ed equiparazione ai dipendenti già classificati nel livello Quadro al 31/12/2017, nella seguente forma:

- a. Indennità Funzione Aggiuntiva Quadri (16% retribuzione annuale lorda)
- +
b. Compenso Aggiuntivo Annuo € 14.400,00

Calcolo per l'applicazione ai dipendenti nominati Quadri a partire dal 01/01/2018

- ❖ Primo anno il 30% di (a+b) (dalla data di nomina al 31/12/xx)
- ❖ Secondo anno il 50% di (a+b) (dal 1/1/xy al 31/12/xy)
- ❖ Terzo anno il 70% di (a+b) (dal 1/1/yy al 31/12/yy)
- ❖ Quarto anno il 90% di (a+b) (dal 1/1/yz)

DISPOSIZIONI FINALI

Copia del presente accordo verrà depositata entro 30 giorni da parte della Direzione Aziendale presso i competenti Uffici.

Le parti convengono che il presente accordo diventerà efficace in esito all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società, a seguito della trasmissione del presente accordo all'Amministrazione Comunale come previsto nello Statuto all'art.24 comma c sul controllo analogo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.

Mario Blaue
Amministratore Unico

Per le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM - CGIL
FEMCA - CISL

*Chi...
S...
M...
U...*

VERBALE DI ACCORDO
RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE

AMG Energia S.p.a - Corrispondenza interna

001-0000778-AZ/2019

11-06-2019



BARCODE: -001.0396905-

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 = Costo del Personale (CL)
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
 - il punteggio valutativo di sintesi avrà un valore massimo di 1,8 e comunque non inferiore ad 1;
 - l'importo base per l'anno 2019 sarà pari a €. 20.000,00 lorde per il Direttore Generale;
 - 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
	40%
$P = \frac{\text{Costo del Personale (CL)}}{\text{Fatturato da ricavi e prestazioni (F)}}$	

WB

3

Direttore del Gestore Reti Gas Dario Ruta

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>	<i>30%</i>
Obiettivo 2	Peso
<i>Predisporre il piano di riorganizzazione della direzione gestore reti gas al fine di rendere più efficiente la struttura operativa</i>	<i>30%</i>
Obiettivo 3	Peso
	<i>40%</i>

P = Costo del Personale (CL)
Fatturato da ricavi e prestazioni (F)

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

CONSIDERATO



BARCODE: -001.0398907-

- 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 = _____ **Costo del Personale (CL)**

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 sopracitati 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 Floridia,
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%

Dr. S. M. J. Khan

Obiettivi 2019 – Dott. Maurizio Floridia	Peso
<p>P = <u>Costo del Personale (CL)</u> <u>Fatturato da ricavi e prestazioni (F)</u></p>	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%



A handwritten signature consisting of two stylized loops and the number '4' at the bottom right.

Obiettivi 2019 – Ing. Vincenzo Gagliardo	Peso
<p>P = _____ Costo del Personale (CL)</p> <p>Fatturato da ricavi e prestazioni (F)</p>	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 deporrà 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;

AMG Energia S.p.a.- Corrispondenza interna

001-0000685-AZ/2019

22-05-2019



BARCODE: -001.0388205-

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, *Urgente Notaro*

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	1.819,19
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 assunte 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 SUDDETTI SONO STATI RICAVATI I CORRISPONDENTI VALORI DELL'INDICATORE P QUALE INCIDENZA DEL COSTO DEL LAVORO SUL FATTURATO.

	(Preconsuntivo)		
	2016	2017	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
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

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/pr edisposizione/ins erimento 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 ($100 \text{ gg di assenza} + 8 \text{ gg di franchigia} = 100\%$ 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, comunitati 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 ricorrono, 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 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.

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

