

Contrattazione integrativa 2020

Contrattazione integrativa

Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 – Elenco Contratti integrativi

Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013, Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009 – Costi Contratti integrativi

Elenco Contratti integrativi	Costi			PDF
	Lordo	Oneri	Totale	
Maggiore attività prestata dai lavoratori per la gestione delle società partecipate	€ 18.480,00	€ 5.913,60	€ 24.393,60	PDF
Retribuzione aggiuntiva linda lavoratori di livello quadro	€ 255.016,00	€ 85.685,38	€ 340.701,38	NUOVO PDF
Retribuzione variabile dirigenti	€ 66.000,00	€ 21.120,00	€ 87.120,00	PDF
Premio di risultato lavoratori di livello L1 – LQ	€ 657.707,08	€ 201.718,00	€ 859.425,08	PDF
Premio di Risultato integrazione economica lavoratori livello Q	€ 41.505,97	€ 13.176,00	€ 54.681,97	PDF
2^ fase progetto studio e sviluppo della reportistica interna in uso presso la Direzione P.I.	€ 12.400,00	€ 3.968,00	€ 16.368,00	NUOVO PDF

Lavoratori U.O. Verifiche periodiche e manutenzione programmata Lavoratori U.O. Manutenzione Impianti B.T.—Gestore Reti Gas—Energia—Sicurezza, Patrimonio e Logistica	€ 32.438,00	€ 10.380,16	€ 42.818,16		
Lavoratori P.I. addetti turno serale	€ 46.892,00	€ 15.005,44	€ 61.897,44		
Compenso Incentivante Direzione Gestore Reti Gas ed Energia	€ 6.108,00	€ 1.954,56	€ 8.062,56		
Servizio di Assistenza a Manifestazioni varie ed agli impianti elettrici in occasione di manifestazioni sportivevizio di assistenza a manifestazioni varie	€ 40.753,00	€ 13.040,96	€ 53.793,96	NUOVO	PDF
Integrativo dirigenti per le maggiori prestazioni conseguenti alla distribuzione e riorganizzazione del sistema deleghe	€112.500,00	€ 36.000,00	€148.500,00		PDF
Fornitura agevolata gas metano escluso i dirigenti	€ 19.000,00	€ 6.080,00	€ 25.080,00	NUOVO	PDF
Retribuzione aggiuntiva per i dipendenti 7° ed 8° livello	€309.000,00	€98.880,00	€407.880,00		PDF
Attività svolta dai lavoratori del Centro Operativo nei giorni Festive e nelle ore notturne	€ 57.000,00	€ 18.240,00	€75.240,00	NUOVO	PDF
Attività svolta dagli operatori turnisti del Centro Operativo su turni di 12 ore che corpono le 24 ore (8-20/20-8)	€ 55.320,00	€ 17.702,40	€ 73.022,40		PDF
Attività di centralinista svolta degli operatori turnisti del centro operativo nelle ore pomeridiane e notturne di tutti i giorni dell'anno e nelle ore diurne in caso di assenza dell'addetto al centralino	€ 6.240,00	€ 1.996,00	€ 8.236,80		PDF
Permessi retribuiti ai dipendenti	€ 150.605,00	€ 48.193,60	€ 198.798,60		PDF
Regolamento Anticipazione TFR					PDF
Accordo Cessione ferie e permessi CNNL					PDF

VERBALE DI ACCORDO

Per la corresponsione di un elemento distinto di retribuzione correlato alla maggiore attività prestata da alcune Unità Organizzative aziendali per l'erogazione di prestazioni, alle società partecipate, regolate dai vigenti Contratti di Servizio remunerati e la conversione di assegno ad personam per il personale non più coinvolto nelle attività

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2016..... il giorno (22) del mese di febbraio presso i locali della Società AMG Energia S.p.A., via Gravina n. 2/c, sono presenti:

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

- Margherita Tomasello n.q. di Consigliere Delegato
- Dario Allegra, quale Direttore Generale

Per le organizzazioni Sindacali territoriali:

- FEMCA - CISL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Giovanni Musso e xxxxx;
- FILCTEM - CGIL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Francesco Lannino e Michele Valentino;
- UILTEC - UIL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Maurizio Terrani e Humberto Novara,

PREMESSO

1. che, in considerazione della maggiore attività prestata da alcune unità organizzative per la gestione delle società partecipate, in virtù dei contratti di servizio remunerati, si è stabilito con appositi accordi di erogare un elemento distinto di retribuzione al personale interessato da dette attività;
2. che l'ultimo accordo vigente in materia scade il 29.02.2016;
3. che a seguito delle variazioni societarie, sono variati i contratti di servizio e che in considerazione di ciò è previsto soltanto il rinnovo con la AMG Gas S.r.l per la quale è previsto un corrispettivo;
4. che il personale coinvolto nella maggiori prestazioni derivanti dal contratto di servizio si è ridotto;
5. che l'accordo porterebbe un considerevole risparmio economico per la società.

concordano che

- A) per tutto il personale, vedi allegato "A", che ha percepito tale Indennità verrà comunque riconosciuto a decorrere dal mese della data di sottoscrizione del presente accordo, un importo fisso pari al 50% dell'indennità stessa come voce di assegno "ad personam" assorbibile in caso di passaggio di livello;
- B) di erogare, inoltre, a tutto il personale a qualunque titolo ancora coinvolto in U.O. interessate da prestazioni remunerate e previste dal contratto di servizio con AMG Gas s.r.l. (vedi allegato "B"), un ulteriore 50% dell'indennità finora corrisposta al 31 gennaio 2016, da sommare all'elemento distinto di cui sopra;
- C) qualora Amg Gas S.r.l. dovesse rescindere il contratto di servizio con Amg Energia Spa verrebbe a decadere il punto B del presente accordo;

Le parti convengono che quanto in premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo;

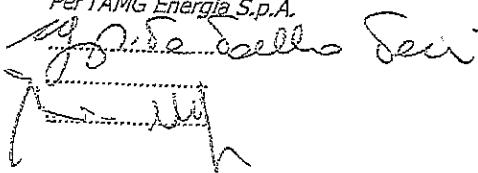
Il presente accordo ha valore solo per i dipendenti in servizio alla data della stipula dell'accordo stesso ed elencati negli allegati A e B;

Le parti si danno atto che le erogazioni disposte nel presente accordo non sono utili ai fini del calcolo per alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;

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.

Letto, confermato e sottoscritto,

Per l'AMG Energia S.p.A.



Per le Organizzazioni Sindacali

FEMCA - CISL

FILCTEM - CGIL

UILTEC UIL

ALLEGATO A- CALCOLO IMPORTI RIDOTTI DEL 50% E CONVERTITI IN ASSEGNO AD PERSONAM AL PERSONALE PRECEDENTEMENTE COINVOLTO NELL'EROGAZIONE DI SERVIZI A SOCIETA' PARTECIPATE
(ASSEGNO AD PERSONAM EX PARTECIPATE)

N°	COGNOME E NOME	DIRETTORE	Importo mensile 100%	ASSEGNO AD
				PERSONAM - 50%
1	ACQUAVIVA GIUSEPPE	Bernardi	36,05	18,02
1	BAIO VITA	Allegra	278,32	139,16
1	BARONE ANTONINO	Bernardi	36,05	18,02
1	BARRETTA GIOVANNI	Ruta	45,80	22,80
1	BENZI EVA	Bernardi	178,21	88,11
1	BIONDI ROSELLA	Floridia	136,29	69,15
1	BIVONA UMBERTO	Ruta	41,59	20,80
1	CADONI RITA	Bernardi	252,23	126,11
1	CALANDRELLI UGO	Bernardi	84,54	42,27
1	CALASCIBETTA CLOTILDE	Presidente	209,31	104,65
1	CAMARDA GIROLAMO	Ruta	189,68	94,84
1	CAMBRIA FILIPPO	Floridia	209,31	104,65
1	CANNONITO GIUSEPPE	Floridia	69,15	34,57
1	CAREONE GIUSTO	Allegra	200,04	100,02
1	CASTELLI ANTONINO	Bernardi	170,06	85,03
1	CASTRONICO ANGELO	Gagliardo	138,29	69,15
1	CINA MARCO	Allegra	150,44	75,22
1	CIRAFICI SAVERIO	FLORIDIA	183,89	91,95
1	CIRANNO SALVATORE	Floridia	145,37	72,69
1	CORRAO PAOLA	Presidente	209,31	104,65
1	CORREI LIVIO	Allegra	200,04	100,02
1	COSTANTINO CARMELO	Bernardi	92,68	46,34
1	D'AGOSTARO ANTONIO	Allegra	63,07	31,54
1	DE LEO GIUSEPPE	FLORIDIA	252,23	126,11
1	DI GIOVANNI GIOVANNI	Floridia	150,44	75,22
1	DI GIOVANNI NUNZIO	Bernardi	84,54	42,27
1	DI PACE FRANCESCO	Presidente	150,44	75,22
1	DI PAOLA VINCENZO	Floridia	150,44	75,22
1	DI VITA SAVERIO	Gagliardo	109,32	54,66
1	DILLUO MARIANNA	Floridia	278,32	139,16
1	FAZIO GINO	Allegra	69,15	34,57
1	FERRANTI ANNA MARIA	Floridia	189,68	94,84
1	FIUMEFREDDO GIUSEPPE	Ruta	36,05	18,02
1	GIORDANO GIOVANNI BATT.	Allegra	69,07	31,54
1	LA MARCA CATALDO	Bernardi	226,14	113,07
1	LO BIANCO NICOLÒ	Bernardi	189,68	94,84
1	LO VOI FRANCESCO	Floridia	189,68	94,84
1	MAGLIOCCHI GIUSEPPE	Bernardi	45,60	22,80
1	MALTESE MARIANO	Bernardi	41,59	20,80
1	MANCUSO GIOVANNA MARIA	Floridia	200,04	100,02
1	MANNINA GIUSEPPE	Floridia	157,74	83,87
1	MARINELLI PAOLO	Floridia	126,14	63,07
1	MARTORANA MATTEO	Allegra	113,57	56,98
1	MATERA FRANCESCO	Allegra	109,32	54,66
1	MESSINA SABRINA	Bernardi	36,05	18,02
1	MILANO ANGELO	Bernardi	94,84	47,42
1	MILAZZO PIETRO	Bernardi	41,59	20,80
1	MILECI STEFANO	Floridia	150,44	75,22
1	MUSSO GIOVANNI	FLORIDIA	252,23	126,11
1	NOVARA HUMBERTO	Bernardi	278,32	139,16
1	PAGANO TULLIO	Allegra	140,27	70,13
1	PASSAVIA CARMELO	Bernardi	41,59	20,80
1	PUCCIO FRANCESCO	Floridia	252,23	126,11
1	RUBINO VINCENZO	Bernardi	84,54	42,27
1	RUFOLO ROBERTO	Gagliardo	150,44	75,22
1	SALAMONE ANNA	FLORIDIA	252,23	126,11
1	SANGIORGI DANIELA	Presidente	252,23	126,11
1	SANSICA CATERINA	Floridia	189,68	94,84
1	SANZONE GIUSEPPE	Bernardi	41,59	20,80
1	SAPIENZA FILIPPO LUCA	Floridia	145,37	72,69
1	SERIO ANTONINO	Bernardi	41,59	20,80
1	SEVERINO DOMENICO	Bernardi	54,66	27,33
1	SPATAFORA MILA	Bernardi	94,84	47,42
1	SPOSITO GIOVANNI	Bernardi	36,05	18,02
1	STASSI GIUSEPPE	Bernardi	84,54	42,27
1	TRAPANI FISCO PAOLO	Floridia	200,04	100,02
1	TRAPANI GINA	Presidente	209,31	104,65
1	VALENTINO MICHELE	FLORIDIA	252,23	126,11
58			9.639,99	4.819,99
			3.102	
			12.798	

ALLEGATO B - CALCOLO IMPORTI DA EROGARE AL PERSONALE COINVOLTO NELL'EROGAZIONE DI SERVIZI A SOCIETÀ PARTECIPATE							
N°	COGNOME E NOME	DIRETTORI	Liv	paran quadrante	Importo mensile	Importo anno 2016	INDENNITÀ PARTECIPATE RIDOTTO DEL 60% ADDETTI CONTRATTI DI SERVIZIO
1	SEVERINO DOMENICO	Bernardi	L2	117	3	54,86	65,95
1	NOVARA HUMBERTO	Bernardi	L8	224	6	278,32	3.339,84
1	SPATAFORA MIMA	Bernardi	L7	203	3	94,84	139,16
1	DELFO GIUSEPPE	FLORIDA	L7	203	6	252,23	47,42
1	MUSSO GIOVANNI	FLORIDA	L7	203	6	252,23	3.026,73
1	SALAMONE ANNA	FLORIDA	L7	203	6	252,23	126,11
1	VALENTINO MICHELE	FLORIDA	L7	203	6	252,23	126,11
1	CIRAFICI SAVIERIO	FLORIDA	L4	148	6	183,89	2.206,68
1	Fazio Gino	Allegria	L4	148	3	69,16	91,36
1	CORREI LIVIO	Allegria	L5	161	6	200,04	240,61
1	DAGOSTARO ANTONIO	Allegria	L3	135	3	63,07	100,02
1	GIORDANO GIOVANNI BATT.	Allegria	L3	135	3	756,96	31,54
1	MATERA FRANCESCO	Allegria	L2	117	5	109,32	81,54
1	PASANO TULLIO	Allegria	L8	224	4	140,27	54,66
1	LA MARCA CATALDO	Allegria	L6	182	6	1.683,23	70,13
1	MANNINA GIUSEPPE	Florida	L3	135	6	228,14	2.713,62
1	PUCCHIO FRANCESCO	Florida	L7	203	6	167,74	2.012,85
1	TRAPANI F. SOC PAOLO	Florida	L5	161	6	252,23	83,87
18						200,64	126,11
						3.111,69	100,02
						36.262,24	1.555,85
						3.102	35,826
						12.798	151,905

[]

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 sindacati 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 -001.0331258-

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

Lea *Gianni* *Paolo* *Marco* *Massimo*

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 graduate

innalzamento delle indennità previste nell'accordo del 15/1/2016 erogate in assegno ad personam ed equiparazione ai dipendenti già classificati nel livello Quadri 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 convergono 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.

*Amministratore Unico
Marco Bilec*

Per le Organizzazioni Sindacali

*FILCTEM - CGIL
FEMCA - CISL*

[Signature]

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

UR

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>

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

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: -001.0396907-

- 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>P = _____</p> <p style="text-align: center;">Costo del Personale (CL)</p> <p style="text-align: center;">Fatturato da ricavi e prestazioni (F)</p>	40%
Supervisione e coordinamento delle attività finalizzate alla progettazione dei lavori di rifacimento dei locali spogliatoi/docce delle sedi di via Tiro a Segno, 5 e Corso dei Mille, 310.	30%
Supervisione e coordinamento delle attività propedeutiche alla successiva realizzazione, installazione e messa in funzione di n° 2 Compressori metano Coltri MCH 14, per l'approvvigionamento dei veicoli della Flotta di AMG ENERGIA SPA nella sede di Via Tiro a Segno n° 5 Palermo, con relativa definizione e presentazione di apposita proposta di deliberazione entro il 30/09/2019.	30%



Obiettivi 2019 – Dott. Maurizio 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%

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 (HgFl). 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;

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*

AMG Energia S.p.a.- Corrispondenza interna

001-0000685-AZ/2019

22-05-2019



BARCODE: -001.0388205-

E PREMESSO

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

Tutto ciò premesso le Parti

CONVENGONO

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

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

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

IMPORTO BASE DEL PREMIO DI RISULTATO

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

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

Livello	Anno 2019
LQ	3.293,74
L 8	2.904,72
L 7	2.632,40
L 6	2.360,08
L 5	2.087,76
L 4	1.991,19
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 SUDETTO 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)	2016 0,66	2017 0,66	2018 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%	<p>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%.</p> <p>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%.</p>
	Mancato aggiornamento/pr edisposizione/ins erimento di documentazione del Sistema Qualità	10%	<p>La decurtazione si applica ad ogni lavoratore della U.O. interessata.</p> <p>Le U.O. soggette agli adempimenti del Sistema Qualità Aziendale sono specificate nell'allegato "1"</p>
Assenza per malattia	Per ogni giorno di assenza per malattia con una franchigia di 8 giorni di assenza annui.	1%	<p>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).</p> <p>Si precisa che non vengono computate ai fini della decurtazione:</p> <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%	<p>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.</p> <p>Tale penalità è cumulabile per ogni giornata di assenza sino ad un massimo del 10% per 10 o più giorni di assenza.</p>
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



VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI INTEGRAZIONE ECONOMICA LAVORATORI DI LIVELLO QUADRO
TRIENNO 2019 – 2021

L'anno 2019 il giorno 30 (Mayo) del mese di Maggio presso i locali della Società AMG Energia S.p.A., Via Tiro a Segno, 5 sono presenti:

AMG Energia S.p.a.- Corrispondenza interna

001-0000732-AZ/2019

30-05-2019



BARCODE: -001.0391747-

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

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

per le organizzazioni Sindacali Territoriali e Aziendali:

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

E PREMESSO

1. 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, è possibile definire per il triennio 2019 – 2021 dei criteri per il riconoscimento, al personale dipendente di livello Quadro, di opportune erogazioni variabili collegate ad obiettivi specifici ed individuali.
2. Che a tal fine la Direzione ha individuato delle attività che, opportunamente incentivate, consentono concreti risultati di redditività, competitività, efficienza e qualità;

Tutto ciò premesso le Parti

CONVENGONO

di articolare per i dipendenti di livello Quadro e per il triennio 2019-2021, un'integrazione economica, da considerarsi quale differenza tra l'ultimo importo liquidato al lordo come premio 2018 pari ad € 6.583,33 e l'importo teorico del 100% del premio, per il livello Q, come stabilito nell'Accordo per il Premio di Risultato per i livelli L1-LQ valevole per l'anno 2018 pari ad € 3.136,90.

Detta integrazione verrà erogata al raggiungimento di un obiettivo individuale stabilito dal Capo Gerarchico del dipendente di livello Quadro.

Tale obiettivo dovrà essere trasmesso alla Unità Organizzativa Amministrazione, Quiescenza e Presenza entro il 31 Gennaio di ciascun anno (per il 2019 tale scadenza si intende posticipata al 30 Giugno) e determina la quota del 100% del valore dell'integrazione economica.

Successivamente, entro il 15 Gennaio di ciascun anno, il lavoratore di livello Quadro trasmetterà una relazione che attesti il raggiungimento dell'obiettivo fissato. Tale relazione dovrà essere vistata per approvazione dal Capo Gerarchico del dipendente di livello Quadro. La quota del 100% dell'integrazione economica, come sopra determinata, può essere decurtata in caso di:

R
H
EB
E
U
A

In caso di variazione del valore dell'indice di produttività P individuato nell'accordo sul premio di risultato L1-LQ per il triennio 2019-2021. Si applicano le stesse percentuali di premio da corrispondere come da tabella 3 del suddetto accordo, sino ad un limite massimo di decurtazione del 20% dell'importo sopra indicato;

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 dell'integrazione economica.

Le parti si danno atto che gli importi erogati 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.

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 dell'Organo Amministrativo della Società, fermo restando la immediata operatività degli obiettivi fissati.

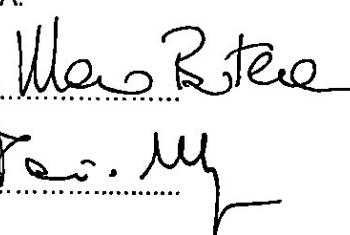
Letto, confermato e sottoscritto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.

L'Amministratore Unico.....

Il Direttore Generale.....

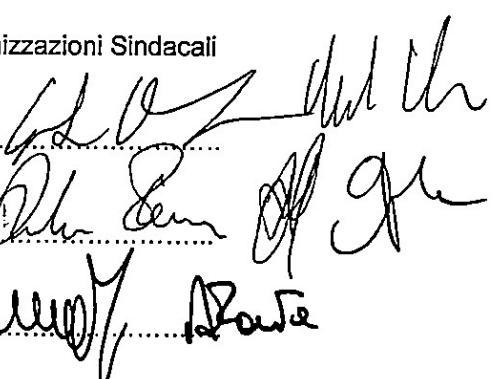


Per le Organizzazioni Sindacali

Filctem Cgil

Femca Cisl

Uiltec Uil.....





BARCODE: 001 0148389

Verbale di accordo**Valevole per i dipendenti inquadrati ai livelli II, III e IV alla data del 30 aprile 2017****appartenenti alle U.O. delle Direzioni SPI, Energia e Gestore Indipendente reti gas**

Il giorno 26 del mese di aprile dell'anno 2017, presso la sede legale della Società sita in Via Ammiraglio Gravina 2/e, è stato stipulato il seguente accordo tra:

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione aziendale di AMG ENERGIA S.p.A. rappresentati dal Presidente Giampaolo Galante, il Consigliere Nicola Puccio e il Direttore Generale Dario Allegra

E

Le Organizzazioni Sindacali Filctem- CGIL, Femca-CISL e Uiltex-UIL, rispettivamente rappresentate dai Signori Francesco Lannino, Michele Valentino, Giovanni Musso e Maurizio Terrani.

Premesso che

In data 5 aprile 2017 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato gli avanzamenti di livello per i dipendenti inquadrati tra il II e IV livello con decorrenza 1 maggio 2017;

durante tutti gli incontri sindacali dei primi mesi dell'anno era stato stabilito concordemente con le OO.SS. che gli avanzamenti sopra citati sarebbero in parte stati finanziati con la rimodulazione degli accordi di II livello;

in data 30 aprile p.v. andranno in scadenza le proroghe degli accordi di II livello sottoscritti in data 22 febbraio 2016 e integrati con accordi dell'11 maggio 2016, di sotto riportati e i cui contenuti fanno parte integrante del presente accordo:

- Accordo II fase progetto studio e sviluppo della repertistica interna in uso presso la Direzione Pubblica Illuminazione;
- Accordo lavoratori U.O. manutenzione impianti BT;
- Accordo lavoratori U.O. Verifiche Periodiche e Manutenzione programmata;
- Accordo lavoratori impiegati nel turno serale;
- Accordo relativo a recuperi di produttività e miglioramento della qualità del servizio collegati a livelli specifici e generali di qualità commerciale in capo alla Direzione Gestore Indipendente e della Direzione Energia.

SI CONVIENE

1. La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. Il presente accordo sostituisce quelli in scadenza citati in premessa;

3. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è suscettibile di revisione in caso di riqualificazione del personale;
4. L' Accordo Il fase progetto studio e sviluppo della reportistica interna in uso presso la Direzione Pubblica Illuminazione, alle condizioni e modalità di cui al precedente accordo in scadenza viene confermato e sottoscritto in data odierna;
5. L' Accordo lavoratori impiegati nel turno serale viene rimodulato nel seguente modo: erogare ai soggetti già elencati nell'accordo del 22 febbraio 2016 " una indennità incentivante nella misura di € 15,00 lordi per gli operai e € 10,00 lordi per gli impiegati tecnici per ogni notte di presenza effettiva nel servizio...";
6. I dipendenti che non hanno avuto l'avanzamento di livello percepiranno una indennità "ad personam" assorbibile in caso di promozione, pari al 50% di quanto sino ad oggi percepito in virtù degli accordi di Il livello citati in premessa;
7. I dipendenti di cui agli accordi sindacali sottoscritti in data 7/7/2014 protocollo nn. 9685 e 9686 che non hanno avuto il passaggio di livello, allo scadere della rinuncia fatta, percepiranno una indennità "ad personam" assorbibile in caso di promozione, pari al 50% di quella che sarebbe loro spettata in caso di validità degli accordi in scadenza.
8. Il presente accordo è valido fino al 31/12/2018.

Dopo ampia discussione le OO.SS. accettano.

Questo accordo non avrà alcuna refluenza su altri istituti contrattuali.

Copia del presente accordo verrà depositata presso l'UPLMO.

Letto, confermato e sottoscritto

AMG ENERGIA S.p.A.


LE OO.SS

Filitem-CGIL

Femca-CISL

Uiltec-UIL

**CONVERSIONE SINO A REVOCA DEL VERBALE DI ACCORDO VALEVOLE PER I DIPENDENTI INQUADRATI
NEI LIVELLI II, III, IV, SOTTOSCRITTO TRA LE PARTI IL 30/04/2017**

L'anno 2018 il giorno 31 (trontuno) 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 Sigg. Gabriella Messina e Michele Valentino;
- FFMCA - CISL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Giovanni Musso e Antonino Di Cristofalo.;
- UILTEC - UIL, rappresentata nelle persone dei Sigg. Maurizio Terrani e Antonella Fonte,

PREMESSO

1. CHE a seguito di ricognizione sugli accordi di secondo livello vigenti, è stato individuato l'accordo sindacale **VALEVOLE PER I DIPENDENTI INQUADRATI NEI LIVELLI II, III, IV, A SEGUITO DEGLI AVANZAMENTI DI LIVELLO** controfirmato in data 26 aprile 2017 con scadenza il 31/12/2018,
2. CHE lo stesso stante la natura degli accordi pregressi in esso contenuti, e stante la necessaria continuità (reportistica, turno serale, indennità ad personam, ecc.), devono essere mantenuti in essere senza soluzione di continuità

AMG Energia S.p.a.- Correspondenza Interna

001-0002030-AZ/2018

31-12-2018



BARCODE: -001.0331249-

Tutto ciò premesso e dopo ampia discussione, le parti

CONVENGONO

Di confermare integralmente lo stesso accordo sino a revoca.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.

Per le Organizzazioni Sindacali

• L'amministratore Unico

FILCTEM - CGI

FFMCA - CISL

UILTEC - UIL

**CONVERSIONE SINO A REVOCÀ DEL VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI ASSISTENZA AGLI IMPIANTI
ELETTRICI E DELLE MANIFESTAZIONI SPORTIVE SOTTOSCRITTO TRA LE PARTI 21/09/2010**

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,

AMG Energia S.p.a.- Corrispondenza Interna

001-0002031-AZ/2018

31-12-2018



BARCODE: -001.0331251-

le organizzazioni Sindacali territoriali e societarie:

- FILOTEM - CGIL, rappresentata nelle persone dei Siggg. Gabriella Messina e Michèle Valentino;
- FEMCA - CISL, rappresentata nelle persone dei Siggg. Giovanni Musso e Antonino Di Cristofalo.;
- UIL.TEC - UIL, rappresentata nelle persone dei Siggg. Maurizio Terrani e Antonella Fonte,

PREMESSO

1. CHE a seguito di ricognizione sugli accordi di secondo livello vigenti, è stato individuato l'accordo sindacale relativo all'assistenza agli impianti elettrici e delle manifestazioni sportive controfirmato in data 21 settembre, 2010;
2. CHE lo stesso è stato rinnovato di anno in anno stante la costante necessità di erogare il servizio di cui l'accordo tratta con scadenza il 31/12/2018.

Tutto ciò premesso e dopo ampia discussione, le parti

CONVENGONO

Di confermare integralmente lo stesso accordo in modo da dare continuità al servizio fino revoca.

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.

Lotto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.

• *Mario Butera*

Per le Organizzazioni Sindacali

Alfonso
FILOTEM - CGI

Antonino Di Cristofalo
FEMCA - CISL

Maurizio Terrani
UIL.TEC - UIL

Antonella Fonte
Alessandra

AMG Energia S.p.a.- Corrispondenza interna
001-0000013-AZ/2019
03-01-2019

BARCODE: -001.0331959-

VERBALE DI ACCORDO

tra la Società AMG ENERGIA SPA (di seguito denominata Azienda) e la Organizzazione Sindacale FEDERMANAGER (di seguito denominata OO.SS.)

Il giorno 10 del mese di dicembre dell'anno 2018 presso i locali della sede sociale, sita in Palermo, via Tiro a Segno n. 5, si sono riuniti:

per l'Azienda L'Amministratore Unico, Arch. Mario Butera,

E

La OO.SS. nella persona del Rappresentante Sindacale Aziendale Dott. Dario Ruta

PREMESSO

- che come previsto nelle indicazioni dei recenti rinnovi contrattuali, è stata demandata alla contrattazione aziendale la tematica relativa alla politica retributiva dei dirigenti
- che l'Azienda, in funzione delle maggiori prestazioni conseguenti alla distribuzione e riorganizzazione del sistema di deleghe aziendali e del maggiore livello di efficienza cui la detta riorganizzazione è finalizzata, in funzione della politica di contenimento di costi già intrapresa, che i dirigenti dovranno continuare a gestire e monitorare, ha stabilito di erogare per dodici mensilità, a decorrere dall'anno 2008, una retribuzione aggiuntiva linda considerata utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto - ad ogni singolo Dirigente in servizio;
- che ogni singolo dirigente conseguentemente è stato incarico di espletare un differente e maggiore carico di lavoro.
- che è volontà delle parti contenere il costo del lavoro in linea con le direttive dell'Amministrazione.

- che le parti condividono, pertanto, l'opportunità che l'importo annuo globale lordo , così come attualmente erogato e ripartito a titolo di retribuzione aggiuntiva venga ridotto del 10%, stabilizzato ed inserito nella struttura retributiva fissa e continuativa di ogni singolo dirigente già destinatario dell'accordo, con decorrenza 01.01.2019, ad eccezione della cosiddetta opzione "familiari" Assidai che continuerà ad essere rimborsata per cassa a chi ne farà richiesta.

Tutto ciò premesso, le parti come sopra rappresentate

CONCORDANO

- di ridurre del 10%, stabilizzare ed inserire nella struttura retributiva fissa e continuativa di ogni singolo dirigente già destinatario dell'accordo, l'importo annuo globale lordo, così come attualmente erogato e ripartito a titolo di retribuzione aggiuntiva, con decorrenza 01.01.2019, ad eccezione della cosiddetta assicurazione integrativa "familiari" che continuerà ad essere liquidata dall'azienda per coloro che ne faranno richiesta.

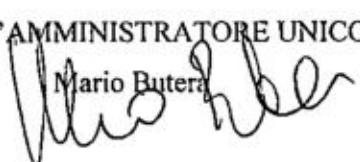
Il presente accordo comporta un contenimento del costo del lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto

PER L'AZIENDA

L'AMMINISTRATORE UNICO

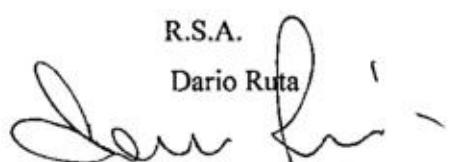
Mario Butera



PER FEDERMANAGER

R.S.A.

Dario Ruta



**CONVERSIONE SINO A REVOCA DEL VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI AGEVOLAZIONI DEI CONSUMI
DEL GAS SOTTOSCRITTO TRA LE PARTI 14/12/2004**

L'anno 2018 il giorno 31 (trentatuno) 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 Siggi. Gabriella Mossina e Michele Valentino;
- FEMCA - CISL, rappresentata nelle persone dei Siggi. Giovanni Musso e Antonino Di Cristofalo;
- UILTEC - UIL, rappresentata nelle persone dei Siggi. Maurizio Torrani e Antonella Fonte,

PREMESSO

1. CHE a seguito di ricognizione sugli accordi di secondo livello vigenti, è stato individuato l'accordo sindacale relativo all'agevolazione dei consumi del gas controfirmato in data 14 dicembre 2004 con scadenza il 31/12/2018,
2. CHE lo stesso è stato rinnovato di anno in anno senza soluzione di continuità;
3. CHE essendo mutato lo scenario del mercato del gas (c.d. Decreto Letta) si è ritenuto opportuno estendere l'accordo a quei dipendenti non residenti nel comune di Palermo.

Tutto ciò premesso e dopo ampia discussione, le parti

CONVENGONO

Di confermare integralmente lo stesso accordo sino a revoca, estendendolo anche ai dipendenti (escluso dirigenti), che ne facciano richiesta, residenti fuori del Comune di Palermo;

Di dare mandato agli uffici preposti per apposita procedura per l'applicazione del citato accordo, ove il "distributore" sia diverso da AMG Energia S.p.A.

DISPOSIZIONI FINALI

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

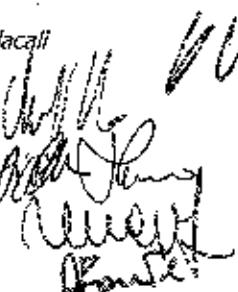
Le parti convengono che il presente accordo diventerà efficace in esito all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMG Energia S.p.A.

Per le Organizzazioni Sindacali

• L'amministratore Unico


FILCTEM - CGI
FEMCA - CISL
UILTEC - UIL


AMG Energia S.p.a.- Corrispondenza interna
001-0002029-AZ/2018
31-12-2018

BARCODE: 001-033f247-

Il giorno 13 del mese di febbraio 2000, nei locali della Direzione Aziendale, si sono riuniti il Direttore dell'Azienda Ing. Giuseppe Alia, assistito dal Dirigente Rag. Umberto Agnese

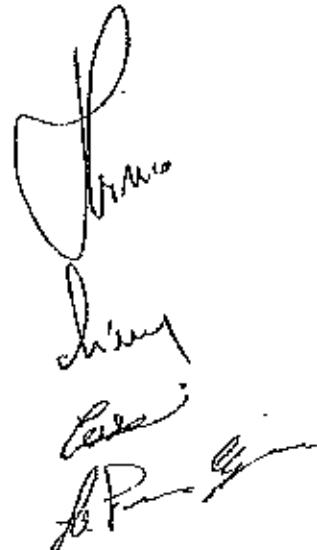
E

I Segretari Territoriali delle OO.SS. ENEL-CGIL, PLERICA-CISL e UILCEM-GIL Sigg. Francesco Grassadonia, Francesco Parisi e Antonino Conti unitamente ai propri rappresentanti aziendali Sigg. Vittorio Lima, Calogero La Puma, Giovanni Musso, Romualdo Lo Verde, Carlo Costantini e Filippo Tavolanti, per discutere sul seguente ordine del giorno:

- Anticipazione Trattamento di fine rapporto.-

Le OO.SS. chiedono all'Azienda di contrattare, a norma dell'art. 8 della Legge 297/1982, l'erogazione dell'anticipazione del T.F.R. anche per i casi di matrimonio del dipendente o dei propri figli e di ristrutturazione della prima abitazione di proprietà.
Chiaramente precisano fin d'ora che le richieste di anticipazione, dovranno essere corredate di documentazione inconfondibile che ne accerti la veridicità.

Il Direttore dell'Azienda, ritenendo valide le motivazioni avanzate dalle OO.SS. per l'ottenimento dell'anticipazione del T.F.R., si riserva di sottoporre la richiesta al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale deliberazione. Qualora il C.d.A. dovesse esprimere parere favorevole, le richieste di anticipazione avanzate dai dipendenti dovranno rispettare la normativa regolamentare prevista dalla su detta legge e i criteri di priorità già stabiliti ed a seguire, le due nuove causali con il seguente ordine di priorità:

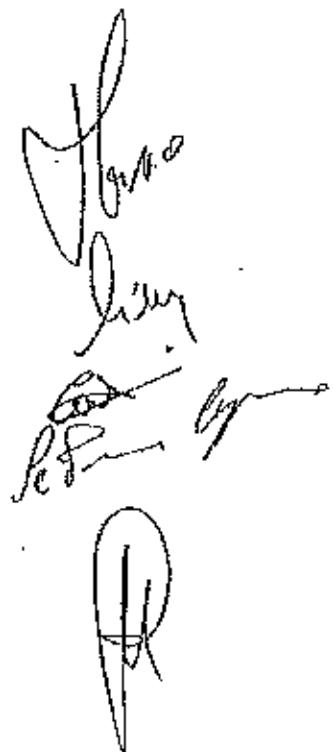


1°) - Matrimonio proprio o dei Figli:-

- La richiesta di anticipazione del TFR per il matrimonio (proprio o dei figli), dovrà essere corredata preventivamente da un documento dal quale si evince la data del matrimonio e comprovato successivamente dal certificato di avvenuto matrimonio.

2°) - Ristrutturazione abitazione:-

- La richiesta per la ristrutturazione della propria abitazione dovrà essere corredata dalla copia conforme dell'atto di proprietà dell'abitazione, nonché tutte quelle autorizzazioni volute dalla legge.-



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page. At the top, there is a signature that includes the letters 'M' and 'A'. Below it is a signature that includes the letters 'L' and 'M'. Further down, there is a signature that includes the letters 'C' and 'G'. At the bottom, there is a large, stylized initial 'R'.

37) REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL T.F.R.
ART. 8 - AMPLIAMENTO CAUSALI AZIENDALI DI ANTICIPAZIONE -
PROVVEDIMENTI CONSEGUENZIALI.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:

- VISTA la lettera del 15/2/2000, con la quale il Dirigente dell'Area Personale, Rag. Umberto AGNESE, in riferimento alla richiesta avanzata dalle OO.SS. di estendere, a norma dell'art.8 del Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto di lavoro di cui all'art.1 della Legge 29 Maggio 1982 n.297, la concessione dell'anticipazione sul T.F.R., anche nei casi di matrimonio del dipendente o dei propri figli e di ristrutturazione della prima casa di abitazione, ittashette la bozza del Verbale d'Accordo già concordato con le OO.SS., per il relativo esame da parte del Consiglio;
- ESAMINATA la bozza del Verbale d'Accordo;
- VISTO l'art.8 del suddetto Rogolamento per la concessione delle anticipazioni sul T.F.R. - Allegato 7 del vigente C.C.N.L. 17/11/1995 per i dipendenti delle Imprese di pubblici servizi del gas, acqua e vari;
- RITENUTE valide le motivazioni della richiesta di aggiungere, a quelle già previsto attualmente, le causalii di cui sopra detto, ai fini dell'anticipazione del T.F.R., fermo restando che la regolamentazione della erogazione della stessa deve essere idonea ad accettare la veridicità della richiesta;
- ACQUISITO il prescritto parere sulla regolarità tecnica;
- SENTITO il parere favorevole del Direttore Generale;
- AlPunarimiliti di voti palesi,

D E L I B E R A

- 1) APPROVARE la bozza dell'Accordo concordato con le OO.SS. per l'aggiunta, ai sensi dell'art.8 del Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto di lavoro di cui all'art.1 della Legge 29 Maggio 1982 n.297, delle seguenti due nuove causalii, rispettando la normativa regolamentare prevista dalla suddetta Legge con i criteri di priorità già stabiliti ed inserirle a seguire nel seguente ordine di priorità:

18 FEB. 2000

24

- a) Matrimonio del dipendente o dei figli dello stesso;
 - b) Ristrutturazione della prima casa di abitazione.
- 2) INCARICARE il Direttore Generale di espletare tutti gli incarichi relativi e conseguenti.



15

1

Il giorno 9 del mese di marzo 2009, presso la sede dell'Azienda di
Via Ammiraglio Gravina 2/E è stato stipulato il seguente

Verbale di Accordo

tra:

la Direzione Aziendale dell'AMG ENERGIA S.p.A. rappresentata dai Sigg.
ing. Giuseppe Alla, Direttore Generale

Dr. Fabio Bernardi, Dirigente dell'Area Personale

e

Le Organizzazioni Sindacali aziendali, Filcem-Cgil, Femca-Cisl e
Uilcem-Uil, rispettivamente rappresentate dai Sigg.: Valentino Michele,
Musso Giovanni e Mancuso Bartolo

PREMESSO

che i lavoratori turnisti del centro operativo, hanno svolto a partire dal 1 dicembre ad oggi la propria attività lavorativa, rispettando il nuovo turno previsto dall'accordo sindacale del 13/11/2008.

Considerato che il nuovo turno ha prodotto gli effetti positivi previsti, riducendo di oltre il 50% il tasso di assentismo,

si conviene che,

a partire dal 1 marzo 2009 sarà applicato in via definitiva il nuovo turno, che si allega in copia, le parti, inoltre, si danno atto che se sarà necessario apportare modifiche, che si rendessero necessarie, si potranno valutare nuove forme di turnazione.

Alla luce del presente accordo, si dovranno riporportionare il numero delle giornate di ferie e conseguentemente adeguare il valore del gettone custodi, ad € 60,00 lordo, per ogni servizio prestato di notte il sabato, la domenica e i giorni festivi infrasettimanali.

Letto, confermato e sottoscritto

LA DIREZIONE AZIENDALE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL

Il giorno 13 del mese di Novembre 2008, presso la sede dell'Azienda di Via Ammiraglio Gravina 2/E è stato stipulato il seguente

Verbale di Accordo

tra:

la Direzione Aziendale dell'AMG ENERGIA S.p.A. rappresentata dai Sigg.
ing. Giuseppe Alia, Direttore Generale

Dr. Fabio Bernardi, Dirigente dell'Area Personale
e

Le Organizzazioni Sindacali aziendali , Filcem-Cgil, Femca-Cisl e Uilcem-Uil, rispettivamente rappresentate dai Sigg.: Valentino Michele, Musso Giovanni e Mancuso Bartolo

PREMESSO

che i lavoratori turnisti del centro operativo, hanno svolto fino ad oggi la propria attività lavorativa, rispettando un turno articolato per h 24, con prestazioni lavorative di otto ore ciascuna.

Considerato che il nuovo sistema informatico (confluence) ha stravolto il vecchio assetto e che quindi il vecchio turno non è più in linea con le esigenze del servizio, si ritiene necessario, registrato anche l'elevato tasso di assenteismo, una nuova articolazione del turno. Le OO.SS avendo già sentito i lavoratori, che avevano manifestato e insistito sulla possibilità di modificare il vecchio turno, si dichiarano favorevoli e pertanto

si conviene che,

a partire dal 1 dicembre 2008 sarà applicato un nuovo turno, che si allega in copia, le parti si danno atto che è necessario porre una pausa lavorativa, che verrà stabilita dal Responsabile, visto che la prestazione prevista è pari a ore 12, secondo i dettami del vigente CCNL.

Inoltre l'applicazione del suddetto turno avrà carattere sperimentale, per tre mesi, scaduti i quali le Parti si impegnano a rivedersi, per verificare il buon andamento del Servizio e qualora il tasso di assenteismo non si dovesse ridurre di almeno il 50% rispetto all'attuale, si valuteranno nuove forme di turnazione, abbandonando quindi il suddetto accordo.

Le ricadute di carattere economico saranno quelle previste dal vigente CCNL unico di settore.

Letto, confermato e sottoscritto

LA DIREZIONE AZIENDALE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL

(16)

Il giorno 18 Aprile 2007, presso i locali della Direzione Aziendale di
Via Ammiraglio Gravina, 2/E

si sono riuniti :

il Direttore Generale dell'AMG Energia S.p.A. ing. Giuseppe Alia
assistito dal Procuratore Area Personale rag. Umberto Agnese.

E

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL rispettivamente rappresentate dai Signori Michele Valentino, Giovanni Musso e Bartolo Mancuso

per trattare l'attribuzione di un compenso economico ai lavoratori addetti al Centro Operativo che svolgono anche l'attività di centralinista.

Le Organizzazioni Sindacali fanno presente al Direttore Generale che gli addetti al Centro Operativo, oltre a svolgere le mansioni a loro affidate, svolgono anche l'attività di centralinista sia in assenza dell'addetta al centralino sia oltre il normale orario di lavoro alla stessa assegnato.

Per tale maggiore impegno, specialmente per l'espletamento di tale attività nelle ore pomeridiane e notturne di tutti i giorni dell'anno, le OO. SS. chiedono che, invece di adibire altri addetti al centralino, venga istituito un elemento retributivo da attribuire ai lavoratori già in servizio al Centro Operativo.

Il Direttore Generale, verificate le suddette condizioni e ritenendo non economico destinare altro personale al centralino, concorda con le OO. SS. di remunerare, con decorrenza 01/05/2007, la suddetta prestazione pomeridiana e notturna con un compenso di € 65,00 (sessantacinque/00) mensili per 12 mensilità. Tale compenso non costituirà a nessun titolo elemento retributivo "ad personam".

Le parti convengono altresì che il presente accordo viene stipulato a titolo sperimentale e sarà oggetto di rivisitazione dopo una prima verifica dell'efficacia del servizio.

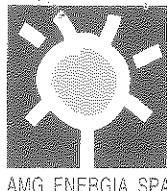
Il suddetto accordo ha validità dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Letto, confermato e sottoscritto

L'AZIENDA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FILCEM-CGIL - FEMCA-CISL - UILCEM-UIL





AMG ENERGIA SPA

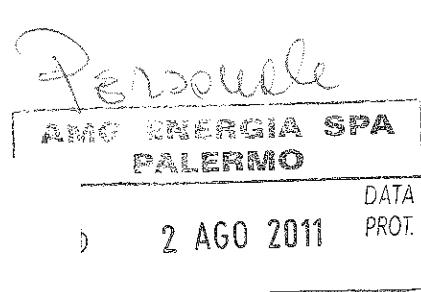
AMG ENERGIA S.P.A. - PALERMO

N.

90139 PALERMO

VIA AMMIRAGLIO GRAVINA, 2/E

AMG Energia Spa
02/08/2011
Arrivo n° 11452
23225/11



A Tutto il Personale Dipendente
AMG ENERGIA SPA

p.c.

Presidente
Avv. Francesco Greco

Direttore
Ing. Giuseppe Alia

Oggetto: Accordo Permessi dipendenti.

Si porta a conoscenza di tutto il personale che l'organo amministrativo di AMG ENERGIA SPA, nella seduta del 27/07/2011, ha deliberato di approvare il verbale di accordo relativo ai permessi spettanti ai dipendenti.

Per maggiore chiarezza si riporta di seguito il testo del verbale di accordo siglato dalle OO.SS. e dalla direzione aziendale.

Il giorno 28 del mese di luglio 2011, presso la sede dell'Azienda di Via Ammiraglio Gravina 2/E è stato stipulato il seguente

Verbale di Accordo

tra:

la Direzione Aziendale dell'AMG ENERGIA S.p.A. rappresentata dal Direttore Ing. Giuseppe Alia, assistito dal Dr. Fabio Bernardi, Direttore del Personale

e

Le Organizzazioni Sindacali, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uilcem-Uil, rispettivamente rappresentate dai Signori, Michele Valentino, Giovanni Musso e Bartolo Mancuso



AMG ENERGIA S.P.A. - PALERMO

N.

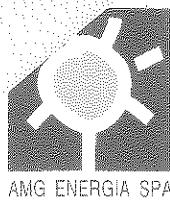
90139 PALERMO
VIA AMMIRAGLIO GRAVINA, 2/E

PREMESSO CHE

- Il lavoratore non può allontanarsi dal servizio se non preventivamente autorizzato dal capo gerarchico o dal proprio dirigente;
- Il ccnl per il settore gas-acqua prevede che: "al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ricorrono giustificati motivi, permessi retribuiti o non retribuiti di breve durata";
- Con accordo sindacale sono stati istituiti i permessi per "cambio assegno" pari a 45 minuti per ogni mensilità percepita (11 ore e 25 minuti annuali);
- Con accordo sindacale sono state istituite le ore di tolleranza per ritardo orario pari a 4 ore trimestrali (16 ore annuali);
- Con comunicato a tutto il personale dipendente sono state riconosciute n. 6 ore di permesso retribuito e n. 12 ore di permesso non retribuito annuali;

SI CONVIENE

1. La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. Il presente accordo annulla e sostituisce ogni precedente accordo, comunicato e/o disposizione riguardante i permessi e in sostituzione viene istituito per ogni lavoratore un **monte ore permessi annuale pari a 60 ore di cui 48 ore retribuite e 12 ore non retribuite** che l'azienda potrà accordare compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ricorrono giustificati motivi;
3. La richiesta di permesso va effettuata per iscritto nell'apposito modulo. Per la fruizione del permesso è necessario che questo sia stato preventivamente autorizzato dal responsabile dell'unità organizzativa e consegnato all'ufficio presenze dell'azienda prima del godimento dello stesso;
4. L'uscita per permesso deve essere convalidata attraverso il badge aziendale. Anche il rientro dal permesso deve essere convalidato con il badge aziendale a meno che non coincida con la fine della giornata lavorativa;



AMG ENERGIA S.P.A. - PALERMO

N.

90139 PALERMO

VIA AMMIRAGLIO GRAVINA, 2/E

5. Il monte ore di cui al punto 2 è comprensivo del permesso retribuito del cambio assegno pari a 45 minuti per ogni mensilità (11 ore e 25 minuti annuali), delle ore di tolleranza per ritardo orario pari a 4 ore trimestrali (16 ore annuali) e delle ore di permesso come indicate nel comunicato al personale dipendente pari a n. 6 ore retribuite e n. 12 ore non retribuite che vengono conglobate nel monte ore e di conseguenza vengono soppressi tali istituti;
6. Le ore di permesso potranno essere godute durante l'intero anno solare (1 gennaio – 31 dicembre) e decadrono nell'anno successivo; resta inteso che non potranno essere monetizzate;
7. I permessi devono avere una durata minima pari a 15 minuti e una durata massima pari a 4 ore;
8. *Per il primo anno di vigenza del presente accordo (anno 2011) il monte ore di cui al punto 2 sarà riproporzionato in ragione di mese. Pertanto, considerato che l'accordo avrà decorrenza 01 luglio 2011, le ore di permesso per l'anno 2011 saranno 24 retribuite e 6 non retribuite.*

Dopo ampia discussione le OO.SS accettano.

In merito al punto 8, considerato che il verbale è stato approvato dal C.d.A. di AMG ENERGIA SPA in data 27 luglio 2011, la decorrenza del verbale di accordo viene spostata al 01 agosto 2011 e pertanto, le ore di permesso per l'anno 2011, riproporzionate in ragione di mese, sono 20 retribuite e 5 non retribuite.

Cordiali saluti.

Direzione del Personale
(Dott. Fabio Bernardi)

171	MARINELLI PAOLO	Ufficio legale, Recupero crediti e risarcimento danni
172	MARINO FELICE	Manutenzione impianti B.T. - Semaforici
173	MAROTTA LEONARDO	Manutenzione impianti B.T. - Edifici comunali
174	MARRANCA VINCENZO	Presenza, Quiescenza e Segreteria
175	MARTORANA MATTEO	Progettazione
176	MATERA FRANCESCO	Commerciale
177	MAZZARA SERAFINO	Servizi Misura
178	MERCADANTE MARIANO	Media Pressione
179	MERENDINO ANGELO	Bassa Pressione e Pronto Intervento
180	MESSINA GIUSEPPE	Commerciale
181	MESSINA PIETRO	Manutenzione impianti B.T. - Semaforici
182	MESSINA SABRINA	Gestione mobili e immobili
183	MICELI MARIO	Manutenzione impianti B.T. - Edifici comunali
184	MILANO ANGELO	Gestione mobili e immobili
185	MILAZZO PIETRO	Centro operativo
186	MILECI STEFANO	Gestione mobili e immobili
187	MONTALBANO GASpare	Bassa Pressione e Pronto Intervento
188	MONTE PAOLO	Servizi Misura
189	MORELLO ANGELO	Officina carpenteria e ripristini
190	MORGANO WALTER	Servizi energia
191	MURATORE GIUSEPPE	Allacciamenti
192	MUSSO GIOVANNI	Amministrazione e Gestione Personale
193	NAMIO FRANCESCO	Commerciale
194	NOVARA HUMBERTO ALEJANDR	Servizi Misura
195	NUCCIO SALVATORE	Manutenzione viaria - Centri luminosi
196	OLIVERI GIROLAMO	Manutenzione impianti B;T. - Edifici giudiziari
197	PAGANO TULLIO	Ufficio Ricerca e Sviluppo
198	PARISI MARTINO	Bassa Pressione e Pronto Intervento
199	PASSAFIUME RENATO	Manutenzione impianti B.T. - Semaforici
200	PASSANTINO ANTONINO	Manutenzione viaria - Cabine e quadri
201	PASSANTINO SIGISMONDO	Bassa Pressione e Pronto Intervento
202	PASSAVIA CARMELO	Centro operativo
203	PEDALINO PIETRO	Manutenzione viaria - Manutenzione programmata punti luce
204	PEDONE NICOLO'	Bassa Pressione e Pronto Intervento
205	PENNINO PAOLO	Verifiche Periodiche
206	PERGOLIZZI ROSARIO	Contabilita' e bilancio
207	PICONE LIO	Manutenzione impianti B:T. - Edifici giudiziari
208	PINTO GASpare	Manutenzione impianti B.T. - Edifici comunali
209	PORCARELLI MICHELE	Manutenzione viaria - Centri luminosi
210	PRAINITO NICOLO'	Bassa Pressione e Pronto Intervento
211	PRESTER VALENTINA	
212	PUCCIO CARLO	Servizi energia
213	PUCCIO FRANCESCO	Sistemi informativi

214 PUCCIO SALVATORE	Gestione mobili e immobili
215 PURPURA GIACOMO	
216 QUATRA VINCENZO	Manutenz.impianti B.T.
217 RANDAZZO MATTEO COSIMO	Verifiche Periodiche
218 RANDAZZO SALVATORE	Manutenzione viaria - Cabine e quadri
219 RAVAZINI GIUSEPPE	Servizi Misura
220 RENNA GAETANO	Servizi energia
221 RIINA VITO	Manutenzione viaria - Centri luminosi
222 RINALDI PIETRO	Gestione mobili e immobili
223 RIZZO GIUSEPPE	Contratti e assicurazioni
224 ROMANO NICOLA	Manutenzione viaria - Cabine e quadri
225 RUBINO VINCENZO	Autoparco
226 RUFOLO ROBERTO	Magazzino
227 RUTA DARIO	
228 SALAMONE ANNA	Presenza, Quiescenza e Segreteria
229 SANFILIPPO FRANCESCO	Manutenzione impianti B.T. - Edifici comunali
230 SANGILLES GIOACCHINO	Allacciamenti
231 SANGIORGI DANIELA	Ufficio Delibere
232 SANSICA CATERINA	Segreteria Direzione Generale
233 SANSONE FRANCESCO	Bassa Pressione e Pronto Intervento
234 SANTAGATI CALOGERO	Manutenzione viaria - Manutenzione programmata punti luce
235 SANZONE GIUSEPPE	Centro operativo
236 SAPIENZA LUCA FILIPPO	Magazzino
237 SCARPISI ANTONINO	Media Pressione
238 SCARPITTA FRANCESCO	Verifiche Periodiche
239 SCIURCA ANTONIO	Servizi Misura
240 SEMILIA GIUSEPPE	Manutenzione viaria - Centri luminosi
241 SERIO ANTONINO	Centro operativo
242 SEVERINO DOMENICO	Gestione mobili e immobili
243 SICLARI FORTUNATO	Bassa Pressione e Pronto Intervento
244 SIRECI GAETANO	Officina carpenteria e ripristini
245 SPARACINO VINCENZO	Manutenzione viaria - Manutenzione programmata punti luce
246 SPATAFORA MILA	Protezione e prevenzione
247 SPOSITO GIOVANNI	Centro operativo
248 STASSI GIUSEPPE	Autoparco
249 TANTILLO TOMMASO	Protezione e prevenzione
250 TAORMINA SALVATORE	Manutenzione viaria - Centri luminosi
251 TARANTINO SALVATORE	Servizi Misura
252 TAVOLANTI FILIPPO	Media Pressione
253 TERENGHI ADA	Staff di Pres.e Org.Societari, Internal Auditing
254 TORRETTA VINCENZO	Manutenzione viaria - Manutenzione programmata punti luce
255 TRAINA GIUSEPPE	Approvvigionamenti
256 TRAPANI F.SCO PAOLO	Sistemi Informativi

257 TRAPANI GINA	Ufficio legale, Recupero crediti e risarcimento danni
258 TREPIEDI CLAUDIO	Manutenzione viaria - Cabine e quadri
259 TRINGALI DANIELE	Studi e Progettazione
260 TRUDEN FRANCESCO PAOLO	Manutenzione impianti B:T. - Edifici giudiziari
261 TUMMINIA STEFANO	Verifiche Periodiche
262 URSO GIOVANNI BATTISTA	Servizi Misura
263 VADALA' FRANCESCO	Bassa Pressione e Pronto Intervento
264 VALDESE GIACOMO	Progettazione
265 VALENTI GIUSEPPE	Approvvigionamenti e Magazzino
266 VALENTINO MICHELE	Amministrazione e Gestione Personale
267 VASSALLO SALVATORE	Bassa Pressione e Pronto Intervento
268 VASSALLO SALVATORE	Servizi Misura
269 VELA ANGELO	Media Pressione
270 VERDICHIZZI SALVATORE	Manutenzione viaria - Centri luminosi
271 VINCI GIORGIO	Manutenzione viaria - Centri luminosi
272 VITALE CARMELO	Gestione mobili e immobili
273 ZAGRA GIUSEPPE	Coordinamento, Valutazioni accertamenti Anomalie impianti Distribuzione gas



REGOLAMENTO IN MATERIA DI ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Rev. 1

Pag. 1 di 5

AMG Energia S.p.a.- Corrispondenza interna

001-0000037-AZ/2019

09-01-2019



BARCODE: -001.0333290-

REGOLAMENTO IN MATERIA DI ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO



REGOLAMENTO IN MATERIA DI ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Rev. 1

Pag. 2 di 5

INDICE

SCONO	3
CAMPO DI APPLICAZIONE	3
ART. 1- NORMATIVA E REGOLAMENTAZIONE APPLICABILE	3
ART. 2 - REQUISITI DEI BENEFICIARI E CONDIZIONI DI EROGABILITÀ	3
ART. 3 - PRASSI AZIENDALE (CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE)	3
ART. 4 - COMPETENZA	5



REGOLAMENTO IN MATERIA DI ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Rev. 1

Pag. 3 di 5

1 Scopo

Il presente Regolamento ha lo scopo di definire le modalità, anche di maggior favore, per procedere all'erogazione del trattamento di fine rapporto di lavoro (TFR).

2 Campo di applicazione

Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti di **AMG Energia S.p.A.** assunti a tempo indeterminato.

Art. 1-Normativa e regolamentazione applicabile

Legge 29 maggio 1982, n. 297 recante "Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica";

Art. 2120 c.c. "Disciplina del trattamento di fine rapporto";

CCNL Unico di Settore Gas-Acqua;

CCNL Metalmeccanici;

CCNL Giornalisti;

CCNL Dirigenti Confservizi.

Art. 2 - Requisiti dei beneficiari e condizioni di erogabilità

Per richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR), è necessario sussistano i seguenti requisiti:

- a. Anzianità effettiva maturata dal dipendente che presenta la domanda di almeno otto anni;
- b. Evasione annua delle richieste da parte dell'Azienda con il limite del 10% degli aventi diritto e comunque non oltre il limite del 4% del totale dei dipendenti;
- c. Anticipazione massima del 70% del TFR maturato dal dipendente alla data di presentazione della richiesta;
- d. Anticipazioni del TFR per:
 - o Spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche riferite al dipendente o familiari a carico;
 - o Acquisto/Acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, da



REGOLAMENTO IN MATERIA DI ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Rev. 1

Pag. 4 di 5

documentarsi con atto notarile o equivalente. La domanda potrà essere presentata entro 24 mesi dalla data del rogito;

- o Congedi parentali di cui all'art. 32 del D.Lgs 151/2001;
- o Congedi per la formazione di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000;

Art. 3 - Prassi Aziendale (condizioni di miglior favore)

Le richieste di anticipazione verranno liquidate secondo l'ordine cronologico di valida presentazione (data di ricevimento da parte dell'Azienda) e fino ad esaurimento del contingente numerico di cui all'art. 2 del presente regolamento, tenendo conto che il 25% di tutte le anticipazioni concedibili nell'anno è riservato a soddisfare le richieste per spese sanitarie -giusta art.46 del vigente ccnl-.

Sarà titolo preferenziale, nel rispetto dell'ordine cronologico di presentazione, per l'erogazione dell'anticipazione, la richiesta presentata per la "prima volta".

Intuitivamente e, comunque, espressamente nell'ambito della "prima volta" verrà data precedenza alle richieste formulate per spese sanitarie.

Soddisfatte, quindi, le domande per "spese sanitarie" "prime richieste" e via via a seguire tutte le prime richieste, si procederà alla liquidazione delle richieste presentate nell'anno ai sensi del presente articolo (seconde richieste) del suddetto regolamento.

AMG Energia S.p.A, infatti, quale condizione di miglior favore rispetto alle prescrizioni di cui all'art. 2), ammette che l'anticipazione del TFR maturato, giusto accordo sindacale stipulato tra le OO.SS. e la parte datoriale, nei limiti del TFR accantonato in Azienda, possa essere concessa anche per le seguenti motivazioni:

Matrimonio proprio o dei figli;

La richiesta di anticipazione del TFR per il matrimonio (proprio o dei figli), dovrà essere corredata preventivamente da un documento dal quale si evince la data del matrimonio e comprovato successivamente dal certificato di avvenuto matrimonio.

Ristrutturazione straordinaria dell'abitazione di proprietà del dipendente o dei figli conviventi (se questa è intestata al dipendente o ai figli);

La richiesta di ristrutturazione della propria abitazione dovrà essere corredata dalla copia conforme dell'atto di proprietà dell'abitazione, nonché da tutte quelle autorizzazioni volute dalla legge.

L'anticipazione può essere erogata anche più di una volta e per un importo pari al 100% del T.F.R. accantonato.

Le domande a qualsiasi titolo presentate che non potranno essere soddisfatte nell'anno, vengono inserite nel contingente dell'anno successivo e definite con priorità rispetto a quelle presentate in tale anno.



**REGOLAMENTO IN MATERIA DI
ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI
FINE RAPPORTO**

Rev. 1

Pag. 5 di 5

art.4 Competenza

La valutazione della domanda nonché la verifica dei relativi requisiti saranno a cura della U.O. Amministrazione, Presenza e Quiescenza. La pratica istruita con parere tecnico favorevole verrà trasmessa al Direttore Amministrazione per la relativa autorizzazione.

L'iter si completerà con l'inoltro all'Organo Amministrativo per la deliberazione.

La successiva erogazione è soggetta alla disponibilità finanziaria che sarà verificata ed attestata a cura della U.O. Contabilità e Bilancio. Si precisa che la disponibilità finanziaria è da intendersi anche attraverso l'utilizzo delle linee di scoperture bancarie concesse alla Società.



BARCODE: -001.0227676-

Verbale di accordo**CCNL Azioni Sociali- Cessione di permessi e ferie**

Il giorno 1 del mese di DICEMBRE dell'anno 2017, presso la sede legale della Società sita in Via Ammiraglio Gravina 2/e, è stato stipulato il seguente accordo tra:

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione aziendale di AMG ENERGIA S.p.A. rappresentati dal Presidente Giampaolo Galante, il Vice Presidente Margherita Tomasello Terrasi, il Consigliere Nicola Puccio e il Direttore Generale Dario Allegra

E

Le Organizzazioni Sindacali Filctem- CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL, rispettivamente rappresentate dai Signori, Michele Valentino, Giovanni Musso e Humberto Novara.

Premesso che

In data 18 maggio 2017 è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazione di lavoro del Settore Gas Acqua con decorrenza 1 gennaio 2016;

l'art. 48 (già art. 52) del CCNL di categoria prevede una serie di azioni sociali volte a tutelare i lavoratori in difficoltà;

che il predetto art. 48 al punto 9) consente “*la cessione a titolo gratuito dei ROL, dei permessi ex festività soppresse e delle ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 66/03, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta*”;

viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie

SI CONVIENE CHE

1. La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. I lavoratori non potranno cedere più di 1/3 delle ferie e dei permessi agli stessi spettanti;
3. La possibilità di cessione di cui al presente accordo venga estesa anche ai dipendenti che debbano assistere:
 - figli, anche adottivi o affidatari, in gravi condizioni di salute;
 - coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), parenti o affini entro il 2° grado in gravi condizioni di salute
 - Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016) della persona in gravi condizioni di salute abbiano

compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (L. 183/2010).

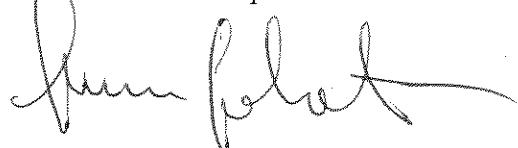
Dopo ampia discussione le OO.SS. accettano.

Questo accordo non avrà alcuna refluenza su altri istituti contrattuali.

Copia del presente accordo verrà depositata presso l'UPLMO.

Letto, confermato e sottoscritto

AMG ENERGIA S.p.A.



LE OO.SS

Filctem-CGIL

Femca-CISL

Uiltec-UIL

