

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 lorda 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 Sigg. Gabriella Messina e Michele Valentino;
- FEMCA – 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 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

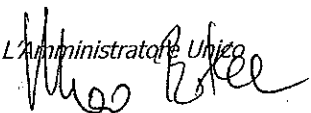
Copia del presente accordo verrà depositata entro 30 giorni da parte della Direzione Aziendale presso i competenti Uffici.

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: -001.0331247-

Il giorno 13 del mese di GEN 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. FNLE-CGIL, FLERICA-CISL e UILCEM-UIL Sigg. Francesco Grassadonia, Francesco Parisi e Antonino Confi 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 inconfutabile che ne accerti la veridicità.

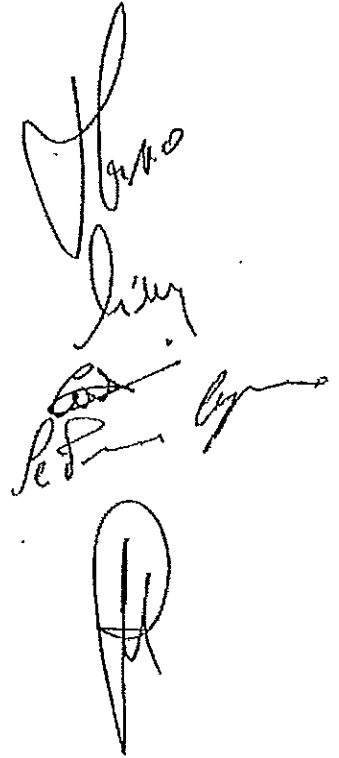
Il Direttore dell'Azienda, ritenendo valide le motivazioni avanzate dalle OO.SS. per l'ottenimento dell'anticipazione del T.F.R., si riserva di sottoporre la richiesta al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale deliberazione. Qualora il C.d.A. dovesse esprimere parere favorevole, le richieste di 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.-

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page. The signatures are stylized and appear to be personal or official marks.

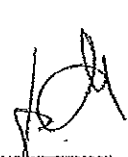
37) REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL T.F.R.ART.8 - AMPLIAMENTO CAUSALI AZIENDALI DI ANTICIPAZIONE -
PROVVEDIMENTI CONSEQUENZIALI.

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, trasmette la bozza del Verbale di 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 Regolamento 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 causali 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 accertare la veridicità della richiesta;
- ACQUISITO il prescritto parere sulla regolarità tecnica;
- SENTITO il parere favorevole del Direttore Generale;
- All'unanimità 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 causali, 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 incombeni relativi e conseguenti,-

A handwritten signature in dark ink, appearing to be a stylized 'F' followed by a cursive flourish.

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

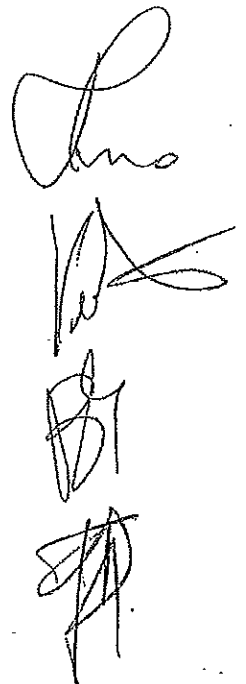
PREMESSO

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 assenteismo,

si conviene che,

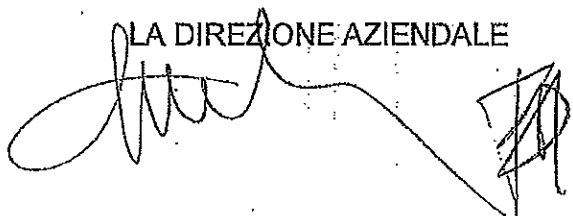
a partire dal 1 marzo 2009 sarà applicato in via definitiva il nuovo turno, che si allega in copia, le parti, inoltre, si danno atto che se sarà necessario apportare modifiche, che si rendessero necessarie, si potranno valutare nuove forme di turnazione.



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

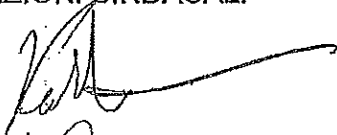
Letto, confermato e sottoscritto

LA DIREZIONE AZIENDALE



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILCEM-UIL





**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

SCOPO	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 (secondo 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.

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*

Il giorno 23 del mese di febbraio 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, Dirigente dell'Area Personale

e

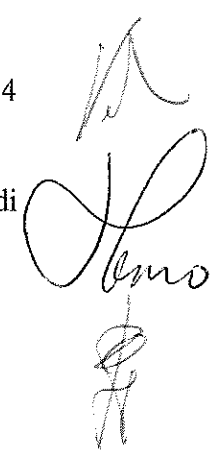
Le Organizzazioni Sindacali, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uilcem-Uil, rispettivamente rappresentate dai Signori, Michele Valentino, Giovanni Musso e Bartolo Mancuso

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 ricorrano 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 ricorrano 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;
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 decadranno 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.

Copia del presente accordo verrà depositata presso l'UPLMO.

Letto, confermato e sottoscritto

LA DIREZIONE AZIENDALE

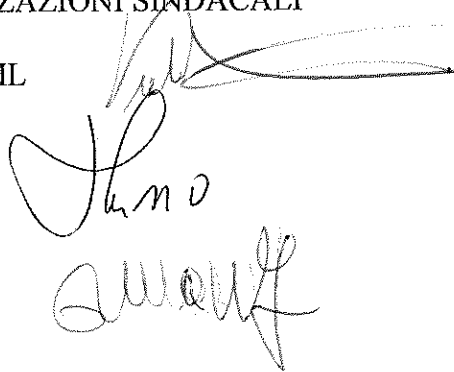


LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL



Handwritten signatures of the three unions: FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, and UILCEM-UIL.

Il giorno 31 del mese di marzo 2020, riunione online a mezzo Teams è stato stipulato il seguente

Verbale di Accordo

tra:

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

Architetto Mario Butera, Presidente,

Dott. Dario Allegra, Direttore Generale

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

e

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

Gabriella Messina e Michele Valentino, per la Filctem CGIL,

Andrea Perrone e Giovan Battista Cusimano per la Femca-Cisl,

Maurizio Terrani e Antonella Fonte per la Uiltec

Premesso:

- che con la direttiva del 23/03/2020, prot. Areg 221063/2020, il Direttore Generale del comune di Palermo, richiamando il DPCM dell'11/03/2020, il D.L. n.18 del 17/03/2020 e il DPCM del 22/03/2020, evidenziava come, ai fine del contenimento e contrasto del fenomeno epidemiologico in atto, la modalità ordinaria dello svolgimento dell'attività lavorativa, nella pubblica amministrazione, dovesse essere il lavoro agile (smart working) e che la presenza negli uffici dovesse essere esclusivamente riservata per le attività ritenute indifferibili e da svolgere in presenza;
- che la quasi completa dematerializzazione documentale già effettuata (rimane in cartaceo solo residua documentazione di origine esterna) consente di limitare o escludere del tutto, in questa fase emergenziale, la

presenza in azienda del personale che svolge attività amministrativa o tecnica/amministrativa;

- Che come previsto dai DPCM in materia di contrasto e contenimento del diffondersi del Virus COVID-19 emanati, in considerazione dello stato di emergenza nazionale dichiarato il 31/01/2020 con delibera del Consiglio dei Ministri e con riferimento al Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14/03/2020, l'impiego dello Smart Working e la sospensione delle attività differibili costituisce misura di prevenzione e contenimento.
- Che dette raccomandazioni sono anche oggetto dell' "Avviso Comune Utilitalia e Filctem-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL per la gestione dell'emergenza COVID-19 e per l'adozione di misure preventive anti-contagio del 27/03/2020;
- che ai Sigg. Dirigenti è stato chiesto l'elenco nominativo del personale della propria direzione classificato sulla base alla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (agile, indifferibile in presenza o differibile considerando quindi il lavoratore in disponibilità) e ciò ha consentito di riepillogare il personale, secondo le Loro indicazioni, secondo il seguente criterio:
 1. Smart worker, ovvero lavoratori che possono svolgere in concreto la propria prestazione lavorativa, da remoto, al di fuori dei locali aziendali e lavoratori in telelavoro;
 2. Indifferibili in presenza, ovvero quei lavoratori la cui prestazione lavorativa non può essere differita nel tempo e nello spazio, e che quindi devono necessariamente essere presenti in azienda o in cantieri di lavorazione;
 3. Disponibili, ovvero lavoratori non rientranti nelle prime due categorie, a causa di interruzione della propria attività operativa per la fase emergenziale, e che non possono essere utilizzati in altre attività di cui al punto 2.

TENUTO CONTO CHE

- che le misure emanate dal Governo ai fine del contenimento e contrasto del fenomeno pandemico in atto, nonché il protocollo confederale del 14 marzo 2020 individuano come misure il ricorso agli strumenti contrattuali in essere;
- che in virtù di un accordo sindacale in materia di permessi di lavoro ciascun dipendente di Amg Energia beneficia di 48 ore annuali di permesso retribuito;

TUTTO CIO' PREMESSO

Le parti consapevoli, della delicatezza e drammaticità della fase attuale in cui si trova tutto il Paese, convengono sull'individuazione di misure contrattuali straordinarie che esprimano un modello solidale e quindi, al fine di consentire, per il mese di Aprile 2020, di coprire i giorni in Disponibilità del personale di cui al punto 3, senza che gli stessi debbano attingere esclusivamente alla propria disponibilità di ferie si stabilisce che:

- Venga costituita una Banca Ore di permessi di lavoro;
- I lavoratori di cui al punto 1) conferiscono a detta Banca Ore 32 ore di permesso ognuno;
- I lavoratori di cui al punto 2 conferiscano alla Banca Ore 16 ore di permesso ciascuno;
- I lavoratori di cui al punto 3 usufruiscano del monte di detta Banca Ore per coprire le giornate in disponibilità del mese di aprile 2020 secondo le seguenti modalità:
 - Prioritariamente usufruiranno delle ferie residue dell'anno precedente;
 - Usufruiranno quindi delle ferie già maturate dell'anno in corso in ragione di massimo un giorno a settimana;

- o Attingeranno, per coprire le ulteriori necessità di Disponibilità dalle ore della Banca Ore.

Si stabilisce altresì che:

- Le eventuali ore rimanenti al termine del mese di Aprile 2020 potranno essere utilizzate dai lavoratori di cui al punto 3 per eventuali ulteriori esigenze in Disponibilità. In caso di ore rimanenti al termine del periodo emergenziale si procederà a ripartirli pro quota ai dipendenti che hanno partecipato alla costituzione della banca ore;
- Per i lavoratori di cui al punto 1) oltre naturalmente alla fruizione delle ferie dell'anno precedente, si dispone che debbano usufruire, nell'ambito delle ferie già maturate, di un giorno di ferie per ognuna delle settimane di aprile 2020, di massima il venerdì.
- per i lavoratori di cui al punto 1) che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità smart working, in virtù di accordi stipulati in considerazione del periodo emergenziale di contrasto e contenimento, l'accordo individuale è da intendersi per tutti "sino ad limite di cinque giorni settimanali";
- i lavoratori il cui monte ore permessi è ridotto per effetto di pensionamento nel corso dell'anno 2020 o ad altro titolo, conferiranno le ore di permesso alla banca ore in proporzione alle effettive ore a disposizione.
- i lavoratori che, per effetto della classificazione della loro attività lavorativa del mese di aprile, dovessero risultare rientranti in più di una delle categorie di cui sopra (1,2 o 3) saranno assegnati in base al criterio della prevalenza. In caso di uguaglianza di giorni lavorativi divisi tra due categorie (p.e. 2 e 3) i permessi da conferire saranno da considerare pro quota.

il presente accordo è valido esclusivamente per l'anno 2020 per la situazione emergenziale da epidemia COVID-19.

Qualora lo stato di emergenza dovesse protrarsi e/o in conseguenza di ulteriori provvedimenti in materia di contenimento e contrasto emanati dagli organi competenti, le parti si impegnano a rincontrarsi per le necessarie ed opportune valutazioni.

Letto, confermato e sottoscritto
LA DIREZIONE AZIENDALE

[Handwritten signature]

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCTEM-CGII

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FEMCA-CISL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UILTEC-UIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Il giorno 30 del mese di Aprile 2020, in riunione online a mezzo Teams, è stato stipulato il seguente

Verbale di Accordo

In materia di Premio di Risultato annualità 2020: Obiettivi di U.O. e decurtazioni individuali

tra:

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

Dott. Dario Allegra, Direttore Generale

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

e

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali rappresentate rispettivamente dai
Sigg.:

Michele Valentino, per la Filctem CGIL,

Giovan Battista Cusimano per la Femca-Cisl,

Antonella Fonte per la Uiltec

Premesso:

- Che in data 22/05/2019 è stato firmato con le OO.SS stipulanti il CCNL di settore Gas-Acqua il verbale di accordo in materia di premio di risultato, valevole per il triennio 2019-2021;
- Che tale accordo prevede degli obiettivi specifici di U.O. definiti per singolo anno e riportati in un allegato all'accordo denominato Allegato 1. Ad ogni U.O. viene quindi assegnato un obiettivo specifico (obiettivo 1) che vale il 10% del premio di risultato. Nel caso in cui la U.O. non è soggetta ad adempimenti di controllo di gestione, che valgono un altro 10% del premio di risultato, alla U.O. viene assegnato un secondo obiettivo specifico;

- Che pertanto ad ogni U.O. per ciascuna delle annualità di vigenza dell'accordo del 22 Maggio 2019, vengono assegnati uno o due obiettivi specifici legati alla attività propria di ciascuna di esse;
- Che l'accordo del 22 maggio 2019 prevede inoltre, tra le decurtazioni individuali da applicare al singolo dipendente, anche quelle relative alle assenze per malattia, in ragione di un 1% per ciascun giorno di assenza, oltre 8 giorni di franchigia, escludendo dal calcolo le assenze dovute a ricovero ospedaliero e conseguente convalescenza, le assenze dovute ad infortunio sul lavoro, quelle continuative oltre i 15 giorni, quelle per l'effettuazione di terapie salvavita o relative a patologie di particolare gravità ed invalidanti.

Considerato:

- Che nel corso del mese di febbraio e marzo 2020 erano stati svolti gli incontri con le singole direzioni per definire gli obiettivi specifici delle Unità Operative per l'anno 2020;
- Che la situazione emergenziale dovuta alla pandemia da COVID-19, che dal mese di Febbraio 2020 ha rallentato le attività produttive, fermando addirittura tutte quelle ritenute non essenziali, ha modificato significativamente i piani operativi delle direzioni della Amg Energia;
- Che in conseguenza di quanto sopra potrebbero esserci difficoltà per le U.O. per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi specifici, spesso legati ad attività straordinarie o specialistiche, da completare entro l'anno o con orizzonti temporali anche più ravvicinati;
- Che nel corso dei mesi di Marzo ed Aprile le assenze per malattia sono state spesso determinate da esigenze cautelative, indicate dal medico curante, che in caso di sintomi influenzali raccomandavano di non recarsi al lavoro per periodi prolungati, anche in assenza di diagnosi accertata di contagio da corona virus.

Tenuto conto:

- Che era emerso più volte nel corso degli incontri di presentazione al Personale ed alle OO.SS. del Regolamento per la Valutazione delle Prestazioni Individuali, avviato nel 2020, la possibilità di utilizzare questo strumento anche ai fini della determinazione del premio di risultato;

- * Che era stata presa in considerazione la possibilità di inserire tra gli obiettivi delle U.O. anche uno, comune, riguardante la fase di avvio del suddetto processo di valutazione delle performances così come definito nel regolamento per la valutazione delle Prestazioni individuali vigente;

TUTTO CIO' PREMESSO

Le parti consapevoli della delicatezza e drammaticità della fase attuale in cui si trova tutto il Paese, convergono, in via straordinaria per l'anno 2020, al fine di non penalizzare il personale delle U.O. che a causa dell'emergenza da COVID-19 ha rallentato o fermato le proprie attività, di inserire come obiettivo specifico per tutte le U.O., un obiettivo comune direttamente correlato all'avvio del Processo di Valutazione delle prestazioni individuali, che, come specificato nel Regolamento ed illustrato nelle presentazioni e nelle formazioni svolte, coinvolge tutto il personale aziendale.

L'obiettivo comune, da inserire per l'anno 2020 è formulato nel seguente modo;

"Svolgimento, entro il 31 del mese di luglio del Feedback di metà anno, quale momento di confronto intermedio tra valutatore e singolo dipendente valutato sull'applicazione del modello di valutazione delle prestazioni individuali, per verificare e commentare scostamenti tra comportamenti attesi e comportamenti osservati. Tale Feedback da effettuare per singola U.O. deve essere registrato, tramite verbale da sottoscrivere al termine dello svolgimento, da parte di ogni valutato e del Responsabile che ne curerà l'archiviazione."

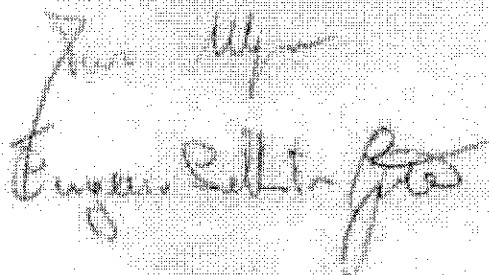
Le parti convergono inoltre, al fine di non penalizzare il personale assente per malattia durante i mesi da febbraio ad aprile, talvolta con assenze prolungate in via cautelativa a causa dell'emergenza epidemiologica, di azzerare tutte le assenze per malattia dei primi 4 mesi ed iniziare il conteggio dei giorni di assenza dal 1° maggio, con 4 giornate di franchigia per il resto dell'anno.

Per il calcolo della percentuale di decurtazione da applicare si considerano le eccezioni già previste nell'accordo del 22 Maggio 2019, escludendo inoltre dal calcolo delle giornate di malattia le assenze per quarantena, per isolamento domiciliare e per sintomatologie influenzali riconducibili ad ipotetico contagio da COVID-19, anche non accertato, da specificare nella diagnosi da parte del medico curante.

Il presente accordo è valido esclusivamente per l'anno 2020 per la situazione emergenziale da epidemia COVID-19.

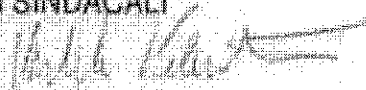
Letto, confermato e sottoscritto

LA DIREZIONE AZIENDALE


Eugenio Cellina

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILTEC-UIL

