

001-0000007-AZ/2022

31-01-2022



BARCODE: -001.0981201-

VERBALE DI ACCORDO
RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE

Il giorno 31/01/2022 presso i locali 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**.

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, in vigore dell'accordo per il 2022 in materia di Premio di Risultato per tutti i dipendenti aziendali, si ritiene funzionale confermare l'indicatore relativo alla variabilità dell'incidenza dei Costi Operativi ivi previsto, quale rapporto tra Costi Operativi e Valore della Produzione. Entrambe le grandezze sono desumibili dal conto economico consuntivo della società. Tale indicatore di costo esprime l'incidenza dei costi operativi sul valore della produzione ed, ai fini della corresponsione del Premio di risultato, si conviene quanto segue:

In caso di variazione in aumento del valore della produzione rispetto al valore dell'esercizio precedente l'incidenza dei costi operativi sul valore di produzione dovrà

diminuire annualmente, in funzione dell'aumento del valore della produzione, nell'ordine dell'1% e con un minimo dello 0,1%.

Pertanto in caso di variazione almeno pari all'1% si erogherà il 100% del premio di risultato, in caso di variazione inferiore allo 0,1%, il premio erogato sarà pari allo 0%, nei casi intermedi si applicheranno i valori desunti dalla tabella 3.

In caso di variazione in diminuzione del valore della produzione rispetto al valore dell'esercizio precedente i costi operativi dovranno ridursi annualmente in misura tale da lasciare almeno invariata l'incidenza degli stessi sul valore della produzione. Nei casi intermedi si applicheranno i valori desunti dalla tabella seguente (tabella 1).

I costi operativi sono definiti come Costi della produzione – Ammortamenti, Accantonamenti, Costi della Sicurezza dei Lavoratori, imposte, e sopravvenienze, attive o passive di natura ordinaria o straordinaria.

Il Valore della Produzione dovrà essere depurato da sopravvenienze attive o passive e proventi di entità eccezionale.

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

- che gli **obiettivi di tipo qualitativo** sono collegati alle competenze professionali, alla capacità di leadership del dirigente e/o ai miglioramenti organizzativi e/o allo sviluppo ed alla integrazione delle risorse gestite;
- che i sopraccitati obiettivi di tipo qualitativo sono misurati attraverso una valutazione che verrà eseguita in sede di erogazione della retribuzione variabile incentivante con l'attribuzione di un "punteggio valutativo di sintesi" variabile;
- che in coerenza con il percorso di riorganizzazione interna e di riduzione dei costi generali
 - o il punteggio valutativo di sintesi, avrà un valore massimo di 1,8 e comunque non inferiore ad 1;
 - o l'importo base per l'anno 2022 è pari a €. 10.000 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

Fabrizio Averna,
Fabio Bernardi,
Santi Bonanno,
Vincenzo Gagliardo,
Eugenio Gioè,
Girolamo Groppuso,
Ada Terenghi,
Francesco Vadalà

gli obiettivi di seguito riportati agli effetti dell'erogazione della Retribuzione Variabile Incentivante per l'anno 2022. In particolare:

Obiettivi 2022 – Ing. Fabrizio Averna	Peso
Variabilità incidenza costi operativi: Indicatore $IC(t) - IC(t-1)$ di cui in tabella 1	40%
Obiettivo 1: Contratto di Servizio con il Comune di Palermo . Definizione, entro il 31/9/2021 ^{30/09/2022} , di una proposta commerciale di rinnovo del Contratto di Servizio, con dettagliata analisi degli aspetti funzionali, qualitativi e quantitativi che possano privilegiare l'individuazione di Amg Energia come partner per i servizi da affidare, allegando allo stesso documento il Capitolato Tecnico delle attività a carico della Direzione Pubblica Illuminazione e Verifiche. Il documento prodotto dovrà essere aggiornato con riferimento alle migliori pratiche operate dalla concorrenza sul mercato.	30%
Obiettivo 2: Amg intende coinvolgere i propri Dirigenti e, a cascata, i relativi funzionari di riferimento in un ampliamento del sistema aziendale tramite una loro partecipazione diretta e sinergica tra le varie U.O. e la Governance aziendale. A tale scopo dovrà essere redatto un apposito report, entro il 31/07/2022, che dovrà seguire, nella sua metodica di impostazione, la rispondenza alla sequenza dei punti riportati nel format allegato al presente accordo. Tali report dovranno essere trasmessi al Servizio Segreteria tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo ed eventuali	30%

segnalazioni di necessità di rettifiche/integrazioni al report stesso dovranno essere accudite dal Dirigente entro un mese dalla segnalazione.	
--	--

Obiettivi 2022 – Dott. Fabio Bernardi	Peso
Variabilità incidenza costi operativi: Indicatore $IC(t) - IC(t-1)$ di cui in tabella 1	40%
Obiettivo 1: Negoziazione e definizione condivisa di uno schema di contratto quinquennale con la società Amg Gas per l'uso degli immobili di proprietà o ad altro titolo nella disponibilità giuridica e materiale di AMG ENERGIA per il sito in Palermo Piazza Tumminello n.4. Attività da completare entro il 30/06/2022	30%
Obiettivo 2: Amg intende coinvolgere i propri Dirigenti e, a cascata, i relativi funzionari di riferimento in un ampliamento del sistema aziendale tramite una loro partecipazione diretta e sinergica tra le varie U.O. e la Governance aziendale. A tale scopo dovrà essere redatto un apposito report, entro il 31/07/2022, che dovrà seguire, nella sua metodica di impostazione, la rispondenza alla sequenza dei punti riportati nel format allegato al presente accordo. Tali report dovranno essere trasmessi al Servizio Segreteria tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo ed eventuali segnalazioni di necessità di rettifiche/integrazioni al report stesso dovranno essere accudite dal Dirigente entro un mese dalla segnalazione.	30%

Obiettivi 2022 – Santi Bonanno	Peso
Variabilità incidenza costi operativi: Indicatore $IC(t) - IC(t-1)$ di cui in tabella 1	40%
Obiettivo 1: Contenimenti degli scostamenti tra l'importo dei Preventivi accettati nel 2022 per nuovi impianti o modifiche impianti esistenti e relativo costo a consuntivo nel valore massimo del 5% per la totalità dei lavori effettuati, da documentare mediante report trimestrale da produrre entro il mese successivo al periodo di riferimento.	30%
Obiettivo 2: Amg intende coinvolgere i propri Dirigenti e, a cascata, i relativi funzionari di riferimento in un ampliamento del sistema aziendale tramite una loro partecipazione diretta e sinergica tra le varie U.O. e la Governance aziendale. A tale scopo dovrà essere redatto un apposito report, entro il 31/07/2022, che dovrà seguire, nella sua metodica di impostazione, la rispondenza alla sequenza dei punti riportati nel format allegato al presente accordo. Tali report dovranno essere trasmessi al Servizio	30%



Segreteria tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo ed eventuali segnalazioni di necessità di rettifiche/integrazioni al report stesso dovranno essere accudite dal Dirigente entro un mese dalla segnalazione.	
--	--

Obiettivi 2022 – Vincenzo Gagliardo	Peso
Variabilità incidenza costi operativi: Indicatore IC(t) – IC(t-1) di cui in tabella 1	40%
Obiettivo 1: Obiettivo 1: Contratto di Servizio con il Comune di Palermo. Definizione, entro il 31/7/2022, di una proposta commerciale di rinnovo del Contratto di Servizio, con dettagliata analisi degli aspetti funzionali, qualitativi e quantitativi che possano privilegiare l'individuazione di Amg Energia come partner per i servizi da affidare, allegando allo stesso documento il Capitolato Tecnico aggiornato coerentemente alle attività a carico della Direzione Impianti Tecnologici e Transizione Energetica. Il documento prodotto dovrà essere aggiornato con riferimento alle migliori pratiche operate dalla concorrenza sul mercato.	30%
Obiettivo 2: Amg intende coinvolgere i propri Dirigenti e, a cascata, i relativi funzionari di riferimento in un ampliamento del sistema aziendale tramite una loro partecipazione diretta e sinergica tra le varie U.O. e la Governance aziendale. A tale scopo dovrà essere redatto un apposito report, entro il 31/07/2022, che dovrà seguire, nella sua metodica di impostazione, la rispondenza alla sequenza dei punti riportati nel format allegato al presente accordo. Tali report dovranno essere trasmessi al Servizio Segreteria tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo ed eventuali segnalazioni di necessità di rettifiche/integrazioni al report stesso dovranno essere accudite dal Dirigente entro un mese dalla segnalazione.	30%

Obiettivi 2022 – Dott. Eugenio Gioè	Peso
Variabilità incidenza costi operativi: Indicatore IC(t) – IC(t-1) di cui in tabella 1	40%
Obiettivo 1: Definizione nuovo regolamento sul reclutamento del personale alla luce delle nuove indicazioni normative e procedurali che tenga conto anche delle recenti esperienze aziendali in materia di svolgimento delle selezioni di personale, Somministrazione Lavoro e Tirocini, entro il 31/05/2022.	30%
Obiettivo 2: Amg intende coinvolgere i propri Dirigenti e, a cascata, i relativi funzionari	30%



di riferimento in un ampliamento del sistema aziendale tramite una loro partecipazione diretta e sinergica tra le varie U.O. e la Governance aziendale. A tale scopo dovrà essere redatto un apposito report, entro il 31/07/2022, che dovrà seguire, nella sua metodica di impostazione, la rispondenza alla sequenza dei punti riportati nel format allegato al presente accordo. Tali report dovranno essere trasmessi al Servizio Segreteria tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo ed eventuali segnalazioni di necessità di rettifiche/integrazioni al report stesso dovranno essere accudite dal Dirigente entro un mese dalla segnalazione.	
--	--

Obiettivi 2022 – Girolamo Groppuso	Peso
Variabilità incidenza costi operativi: Indicatore $IC(t) - IC(t-1)$ di cui in tabella 1	40%
Obiettivo 1: Definizione del processo amministrativo sino all'incasso del contributo a fondo perduto, da parte del Comune, per la realizzazione dell'impianto di gas metano per Autotrazione entro il 31/10/2022.	30%
Obiettivo 2: Amg intende coinvolgere i propri Dirigenti e, a cascata, i relativi funzionari di riferimento in un ampliamento del sistema aziendale tramite una loro partecipazione diretta e sinergica tra le varie U.O. e la Governance aziendale. A tale scopo dovrà essere redatto un apposito report, entro il 31/07/2022, che dovrà seguire, nella sua metodica di impostazione, la rispondenza alla sequenza dei punti riportati nel format allegato al presente accordo. Tali report dovranno essere trasmessi al Servizio Segreteria tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo ed eventuali segnalazioni di necessità di rettifiche/integrazioni al report stesso dovranno essere accudite dal Dirigente entro un mese dalla segnalazione.	30%

Obiettivi 2022 – Ada Terenghi	Peso
Variabilità incidenza costi operativi: Indicatore $IC(t) - IC(t-1)$ di cui in tabella 1	40%
Obiettivo 1: Mappatura dei punti di controllo interno e classificazione dei livelli di responsabilità aziendale da conseguire entro il 31 ottobre 2022	30%
Obiettivo 2: Disegno del Sistema dei controlli interni, perimetro di azione e flussi informativi interni da conseguire entro il 31/12/2022.	30%

Obiettivi 2022 – Francesco Vadala	Peso
Variabilità incidenza costi operativi: Indicatore IC(t) – IC(t-1) di cui in tabella 1	40%
Obiettivo 1: Coordinamento ed implementazione, per le attività di pertinenza della Direzione, delle misure organizzative e procedurali individuate dal Progetto finalizzato all'ottimizzazione delle capitalizzazioni, così come definite nella relazione finale sulla mappatura dei costi di esercizio per l'intercettazione dei costi da capitalizzare, con produzione di report bimestrali curandone l'alimentazione da parte dei dipendenti interessati della propria direzione.	30%
Obiettivo 2: Amg intende coinvolgere i propri Dirigenti e, a cascata, i relativi funzionari di riferimento in un ampliamento del sistema aziendale tramite una loro partecipazione diretta e sinergica tra le varie U.O. e la Governance aziendale. A tale scopo dovrà essere redatto un apposito report, entro il 31/07/2022, che dovrà seguire, nella sua metodica di impostazione, la rispondenza alla sequenza dei punti riportati nel format allegato al presente accordo. Tali report dovranno essere trasmessi al Servizio Segreteria tecnica Amministrativa Qualità e Sviluppo Organizzativo ed eventuali segnalazioni di necessità di rettifiche/integrazioni al report stesso dovranno essere accudite dal Dirigente entro un mese dalla segnalazione.	30%

La retribuzione variabile incentivante sarà erogata al personale in servizio alla data di maturazione.

Per il personale collocato in quiescenza, assunto, in aspettativa nel corso dell'anno, detta retribuzione sarà parametrata al periodo di servizio effettivamente prestato. L'erogazione della retribuzione variabile incentivante avverrà in caso di raggiungimento dei risultati annuali relativi agli obiettivi concordati, in un'unica soluzione, dopo l'approvazione del bilancio da parte degli organi competenti secondo le previsioni di legge.

La Direzione depositerà copia del presente accordo, entro giorni 30 dalla stipula, presso i competenti uffici per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme di legge.


IL DIRETTORE GENERALE
Dario Allegra


L'RSA
Dario Ruta

Allegato Accordo Retribuzione Variabile Incentivante anno 2022: ISTRUZIONI PER LA PREDISPOSIZIONE REPORT DA PARTE DEI DIRIGENTI

SCOPO DEL DOCUMENTO			
<p>Lo scopo di questo documento è quello di aumentare la partecipazione delle Unità Organizzative e delle loro risorse all'implementazione del sistema di gestione aziendale in ottica di ottimizzazione dei processi e riduzione dei rischi di non compliance aziendale. Per tale motivazione, l'organizzazione intende coinvolgere i propri Dirigenti e, a cascata, i relativi funzionari di riferimento in un ampliamento del sistema aziendale tramite una loro partecipazione diretta e sinergica tra le varie U.O. e la Governance aziendale.</p> <p>Ogni Dirigente dovrà puntare, nei tempi più rapidi possibili, a generare degli obiettivi che siano oggettivamente e numericamente misurabili al fine di renderli sempre più utili alla crescita della propria U.O. e di conseguenza della propria azienda.</p>			
METODICA DI REDAZIONE DEL REPORT			
<p>La metodica di redazione del Report di seguito riportata può essere utilizzata dal dirigente quale check list di controllo della declinazione di tutti i punti previsti per considerare completo il documento finale prodotto</p>			
FASE CONSIDERATA	DESCRIZIONE FASE	DESCRIZIONE DELL'ITER	PROCEDURE ESISTENTI
PUNTO 1	UNITA' CONSIDERATA	Il Dirigente deve riportare l'indicazione di ogni unità organizzativa considerata e le relative attività	Il Dirigente deve indicare, se presenti, le procedure documentate ed esistenti (riportandone nome, data di emissione e stato di revisione). In caso di procedure non documentate queste sono indicate come Prassi ed hanno una valenza esclusivamente individuale.
PUNTO 2	DOCUMENTI PRESENTI E/O APPLICATI	Il Dirigente, per ogni U.O. considerata ed attività ad essa relative, deve indicare la documentazione esistente ed eventuale sua applicazione con relativa metodica. Ove presenti delle procedure, indicare se sono totalmente applicate o, in alternativa, in che parte e perché non lo sono.	
PUNTO 3	METODICA DI MONITORAGGIO	Il Dirigente, per ogni U.O. considerata ed attività ad essa relative, deve indicare le modalità di effettuazione del suo monitoraggio (es. <i>audit interno; visione della documentazione; utilizzo di software; ecc.</i>), le sue tempistiche e modalità di pianificazione.	
PUNTO 4	RISULTATI DEL MONITORAGGIO	Il Dirigente deve indicare i risultati qualitativi e/o quantitativi di questo monitoraggio puntando, ove possibile, a risultati tangibili e misurabili.	

**Allegato Accordo Retribuzione Variabile Incentivante anno 2022: ISTRUZIONI PER
LA PREDISPOSIZIONE REPORT DA PARTE DEI DIRIGENTI**

FASE CONSIDERATA	DESCRIZIONE FASE	DESCRIZIONE DELL'ITER	PROCEDURE ESISTENTI
PUNTO 5	PUNTI DI FORZA ESTRAPOLATI	Il Dirigente deve indicare i punti di forza che, ad oggi, ritiene siano presenti per ogni U.O. analizzata e le evidenze e/o motivazioni di ciò.	
PUNTO 6	PUNTI DI CRITICITA' ESTRAPOLATI	Il Dirigente deve indicare i punti di criticità che, ad oggi, ritiene siano presenti per ogni U.O. analizzato e le evidenze e/o motivazioni di ciò.	
PUNTO 7	OBIETTIVI CON I TEMPI DI OTTENIMENTO	Il Dirigente, per ogni U.O., deve riportare gli obiettivi che ritiene raggiungibili e misurabili dandosi dei tempi di ottenimento, che potranno essere spostati previa descrizione delle motivazioni e nuove date di ottenimento.	
PUNTO 8	REPORT CON DATA	Il Dirigente deve redigere un report che consideri tutti i 7 punti sopra riportati, considerando le fasi, correlate ai punti, quali paragrafi del report stesso.	