

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2012/2014

Il giorno 6 giugno 2013 si sono incontrati

- La Società A.M.GAS S.p.A. rappresentata dall'Ing. Vito Donato Bisceglia, Direttore Generale, dal Dr. Alfredo Cuomo, Dirigente Divisione Personale, dalla Dr.ssa Elena Manzano Responsabile Sezione Personale e dal Consulente Dr. Nicola Annoscia;
- Le organizzazioni Sindacali FILCTEM – FEMCA , UILCTEM rappresentate dai sigg.ri:
 - FILCTEM: Giuseppe Altamura e Domenico Piizzi
 - FEMCA: Sebastiano Buono e Francesco Piperis
 - UILCTEM: Filippo Lupelli

PREMESSE E FINALITA'

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali viene definito un accordo triennale, valido per il periodo 2012/2014 che ha la funzione di stabilire una erogazione annua variabile collegata ai risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità denominato "premio di risultato".

Condizione necessaria ed indispensabile per la corresponsione del premio è che l'azienda consegua un utile di bilancio nell'anno di riferimento superiore alla somma complessiva da corrispondere, in mancanza di tale risultato l'importo del premio da corrispondere sarà oggetto di confronto tra le parti.

Preliminarmente le OO.SS. chiedono che il premio relativo all'anno 2012 sia corrisposto con le stesse modalità e nella stessa misura di quello corrisposto nell'anno 2011, non avendo l'azienda stessa fissato gli obiettivi per l'anno 2012.

L'azienda ritiene valide le motivazioni poste alla base della richiesta e, pertanto, al fini di verificare la possibilità di soddisfare la richiesta delle OO.SS. si procede alla valutazione dei parametri fissati per gli obiettivi 2011 relativamente al 2012.

VERIFICA PARAMETRI ANNO 2012

	Consuntivo 2012
MOL	€ 5.073.477
PREV. LAVORI	4,5 giorni lav.
ATTIV. FORNITURE	3,8 giorni lav.
ESECUZ. LAVORI	3,9 giorni lav.
PROT. CAT. RETE M.P.	100%
PROT. CAT. RETE B.P.	96%
INFORTUNI SUL LAVORO	120 giorni



In particolare si evince che vi è stato un notevole miglioramento per quanto riguarda i parametri “infortuni sul lavoro” e “protezione catodica”. Va inoltre evidenziato che la società, con riferimento ai recuperi di sicurezza, ex delibera 120/08 –RDQG è in area incentivi.

Pertanto le parti concordano di corrispondere in via eccezionale, a tutti i dipendenti in servizio nell'anno, il premio di risultato relativo all'anno 2012 nella stessa misura e con le stesse modalità dell'anno 2011.

Pertanto gli importi da corrispondere per l'anno 2012 sono i seguenti:

Livello Q	€ 3.325,00
Livello 8	€ 2.933,00
Livello 7	€ 2.658,00
Livello 6	€ 2.382,00
Livello 5	€ 2.107,00
Livello 4	€ 1.938,00
Livello 3	€ 1.767,00
Livello 2	€ 1.532,00
Livello 1	€ 1.314,00

Per gli anni successivi si procederà come segue:

INDICATORI 2013 E 2014 (BASE DATI AEEG ANNO 2011), FEDERUTILITY ANNO 2008¹

INDICATORI	VALORI RIFERIMENTO	LIMITE MINIMO	PESO	
MOL	5,1 mln (Bilancio 2012)	4,5 mln	15%	
N° ORE PRO - CAPITE INFORTUNI	7,68 (FEDERUTILITY media 2008); 11,13 (Amgas 2012)	10 ore pro capite	10%	

INDICATORI	VALORE LIMITE OBIETTIVO DELLA PRESTAZIONE	% MANCATO RISPETTO STANDARD SPECIFICO	PESO	
TENTATIVI DI RACCOLTA LETTURE A PDR ACCESSIBILI FALLITE PER CAUSA DEL DISTRIBUTORE	0	0,4%	8%	
RIATTIVAZIONE MOROSITA'	1 giorno lav.	1,4%	8%	
Disattivazione fornitura	2,7 giorni lav.	1%	12%	
ATTIVAZIONE FORNITURA	5,3 giorni lavorativi	0,9%	8%	
FASCE DI PUNTUALITA' PER APPUNTAMENTI		0,3%	8%	
Incentivi/penalità del.120/2008	Area Incentivi	-	15%	
ESECUZIONE LAVORI SEMPLICI	9,1 giorni lav.	2,3%	8%	
PREVENTIVAZIONE LAVORI SEMPLICI	8,2 giorni lav.	1,5%	8%	

¹ In caso di aggiornamento da parte dell'AEEG con dati 2012 e Federutility con dati successivi al 2008 la base dati a riferimento sarà oggetto di verifica tra le parti.

Si farà riferimento alle attività riferite ai contatori del mass market, fino alla classe G6 compresa.

Le parti concordano che laddove si raggiunga la percentuale indicata quale limite al mancato rispetto dello standard specifico indicato, non sarà corrisposta quella componente di premio di risultato, qualunque sia il valore obiettivo raggiunto.

Le parti concordano altresì che per ciascun indicatore, in funzione del valore obiettivo raggiunto, il peso potrà aumentare/diminuire di 0,1% fino ad un valore massimo di +/- 1% per ciascun indicatore, fermo restando che il valore massimo dell'importo del premio da corrispondere non potrà superare quanto di seguito riportato.

Le parti concordano di effettuare un monitoraggio continuo sull'andamento degli obiettivi al fine di individuare soluzioni che possano cogliere anche le specificità delle singole realtà aziendali legate a particolari ambiti organizzativi sulle quali articolare il premio di risultato.

CALCOLO E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Al termine del periodo preso in considerazione (l'anno) la percentuale totale degli obiettivi raggiunti verrà utilizzata per determinare l'ammontare del premio di partecipazione da liquidare a ciascun dipendente in relazione al tempo effettivamente lavorato ed alla categoria di inquadramento.

Il valore del premio da corrispondere non potrà superare quello erogato nell'anno 2010 ai sensi delle direttive emanate dal Comune di Bari, dovendosi l'Azienda attenere a quanto predisposto dall'art.9 del D.Lgs 78/2010 "contenimento dinamiche retributive individuali". Il totale del premio corrisposto a tutti i dipendenti non potrà superare quanto corrisposto per l'anno 2010 al netto degli effetti derivanti dal collocamento a riposo di alcuni dipendenti.

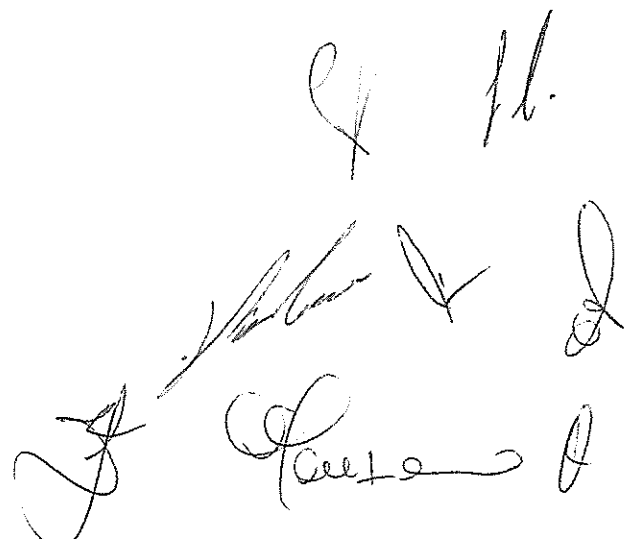
Gli importi da corrispondere, in caso di raggiungimento degli obiettivi saranno i seguenti:

ANNO 2013

Livello Q	€ 2.992,00
Livello 8	€ 2.639,00
Livello 7	€ 2.392,00
Livello 6	€ 2.143,00
Livello 5	€ 1.896,00
Livello 4	€ 1.744,00
Livello 3	€ 1.590,00
Livello 2	€ 1.378,00
Livello 1	€ 1.182,00

ANNO 2014

Livello Q	€ 2.693,00
Livello 8	€ 2.376,00
Livello 7	€ 2.153,00
Livello 6	€ 1.929,00
Livello 5	€ 1.707,00
Livello 4	€ 1.570,00
Livello 3	€ 1.431,00
Livello 2	€ 1.241,00
Livello 1	€ 1.064,00



La percentuale minima presa in considerazione sarà dell'80% e quella massima del 100%.

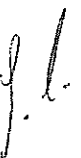
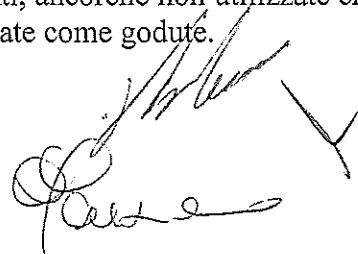
In caso di superamento della percentuale massima sarà corrisposto sempre il 100% del premio, in caso di mancato raggiungimento dell'80% le parti si incontreranno per verificare l'importo da corrispondere ai dipendenti.

Tuttavia l'azienda dichiara che dall'analisi dell'andamento della spesa del personale per l'anno 2013 si evince la possibilità di un risparmio, relativamente alle spese accessorie, di circa € 15.000,00 rispetto alla spesa 2010. Pertanto, qualora tale risparmio fosse confermato alla fine dell'esercizio 2013 l'Azienda si impegna a distribuire tali somme con un aumento del premio 2013. Analogamente si procederà per eventuali risparmi che si dovessero realizzare nell'esercizio 2014.

EROGAZIONE DEL PREMIO

1. Il premio verrà erogato, nel mese successivo all'approvazione del Bilancio, ai lavoratori aventi diritto, compreso il personale con contratto di lavoro a tempo determinato. Nell'ipotesi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno computate per intero.
2. In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza.
3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio sarà proporzionale alle ore effettivamente lavorate.
4. Gli importi erogati a titolo di premio di risultato si intendono omnicomprensivi e pertanto non avranno incidenza sugli istituti contrattuali di legge, compreso il TFR.
5. Agli effetti dell'erogazione del premio si stabiliscono le sottoelencate condizioni:

- a) Il premio sarà corrisposto per intero se nell'anno di riferimento il dipendente effettua almeno n. 207 giorni di presenza per l'anno 2013 (considerando 260 giorni lavorativi al netto di 22 giorni di ferie, 3 giorni di festività soppressa, 20 giorni di tolleranza) e n. 211 giorni di presenza per l'anno 2014 (considerando 260 giorni lavorativi al netto di 22 giorni di ferie, 3 giorni di festività soppressa, 15 giorni di tolleranza). Per ogni giorno di mancata presenza rispetto ai giorni che danno diritto alla corresponsione del premio lo stesso verrà ridotto di un importo pari al 2% del valore lordo del premio, nel limite del 50% del premio lordo. Le somme trattenute per le assenze in eccesso saranno divise tra i dipendenti più virtuosi in termini di presenza. Tali somme saranno corrisposte nel limite massimo di €100 ai dipendenti che in ordine decrescente hanno totalizzato il maggior numero di presenze fino a coincidenza delle somme resesi disponibili.
- b) Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di permessi legati alla legge 104/92, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL. Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie relative agli anni precedenti, ancorché non utilizzate entro il 30 aprile dell'anno di riferimento, saranno considerate come godute.



- c) Per i sinistri attivi, se causati da negligenza o colpa del lavoratore, il premio sarà decurtato di un importo pari al 5% (in rapporto alla quota percentuale di colpa riconosciuta) del premio lordo per ciascun sinistro successivo al primo.

Letto confermato e sottoscritto.

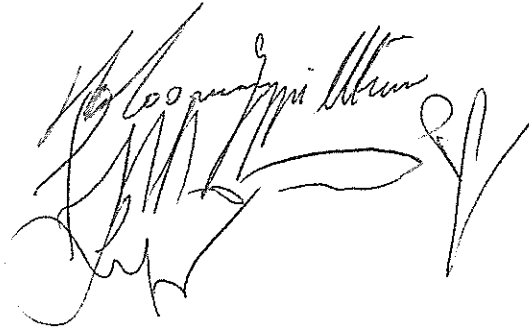
Bari 10/7/2013

Le OO.SS

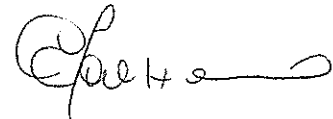
FILCTEM - CGIL

FEMCA - CISL

UILCTEM - UIL



A.M.GAS S.p.A.



ACCORDO PER RIDUZIONE DEI COSTI

Il giorno 6 giugno 2013 si sono incontrati

- La Società A.M.GAS S.p.A. rappresentata dall'Ing. Vito Donato Bisceglia, Direttore Generale, dal Dr. Alfredo Cuomo, Dirigente Divisione Personale, dalla Dr.ssa Elena Manzano Responsabile Sezione Personale e dal Consulente Dr. Nicola Annoscia;
- Le organizzazioni Sindacali FILCTEM – FEMCA - UILCTEM rappresentate dai sigg.ri:
 - FILCTEM: Giuseppe Altamura e Domenico Piizzi
 - FEMCA: Sebastiano Buono e Francesco Piperis
 - UILCTEM: Filippo Lupelli

PREMESSE E FINALITA'

Allo scopo di procedere ad una riduzione dei costi aziendali attraverso strumenti di partecipazione viene definito un accordo biennale per il periodo 2013/2014 che ha lo scopo di stabilire una erogazione annua variabile collegata al raggiungimento di obiettivi di riduzione dei costi.

Condizione necessaria ed indispensabile per la corresponsione del premio è che l'azienda consegua un utile di bilancio nell'anno di riferimento superiore alla somma complessiva da corrispondere, in mancanza di tale risultato l'importo del premio da corrispondere sarà oggetto di confronto tra le parti.

L'entità del premio è legata al raggiungimento di obiettivi di contrazione delle sottoelencate voci di spesa distinte per aree rispetto al dato di Bilancio Consuntivo 2012.

INDICATORI DI SPESA SEDE

2012	DS	MIS	SC	TOT.	PESO
ENERGIA				77.801,88	50%
ALTRE SPESE	11.152,76	23.381,20	21.468,88	56.002,84	50%

Obiettivo 2013 (2%)	DS	MIS	SC	TOT.	PESO
ENERGIA				2%	50%
ALTRE SPESE	2%	2%	2%		50%

Obiettivo 2014 (3,5%)	DS	MIS	SC	TOT.	PESO
ENERGIA (1)				3,5%	50%
ALTRE SPESE (2)	3,5%	3,5%	3,5%		50%

Dove DS = Distribuzione, MIS= misura, SC= Servizi Comuni come da Del AEEG n. 11/07

1) consumo metano sede, consumo energia sede

2) cancelleria, carburanti, telefoniche, materiale vario di consumo.

Le spese così descritte corrispondono a specifici conti di Contabilità Generale.

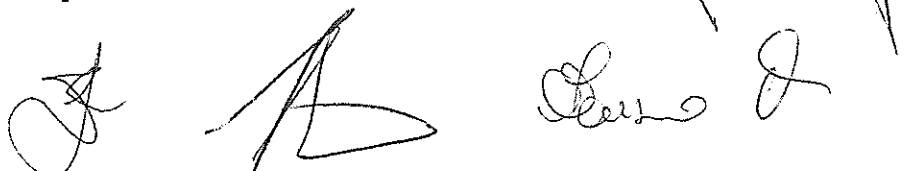


TABELLA MEDIE PARAMETRICHE

PARAMETRI (valori %)	2013	2014	PESO
Variazioni tariffe:			50%
Tariffe gas,			49%
Tariffe EE			33%
Tariffe telefonia			17%
Incrementi attività:			50%
Appalti - n°			10%
Appalti - n° partecipanti			15%
Appalti - €			25%
Preventivazioni -n°			15%
Lavori - n°			15%
Attivazioni - n°			20%

Ap.
Foro
Belloni

INCR. ATT.

La percentuale di riduzione dei costi obiettivo si applica ai costi del 2012 come riportati in tabella rivisti in funzione delle medie parametriche relative alla variazione da un anno all'altro delle tariffe energetiche e telefoniche e alle attività aziendali. Per il 2013 variazione dal 2012 al 2013, per il 2014 variazione dal 2013 al 2014.

Le parti concordano di effettuare un monitoraggio continuo sull'andamento degli obiettivi al fine di individuare soluzioni che possano cogliere anche le specificità delle singole realtà aziendali legate a particolari ambiti organizzativi sulle quali articolare il premio di risultato.

CALCOLO E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Al termine del periodo preso in considerazione (l'anno) la percentuale totale degli obiettivi raggiunti verrà utilizzata per determinare l'ammontare del premio da liquidare a ciascun dipendente in relazione al tempo effettivamente lavorato ed alla categoria di inquadramento.

In caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi verranno corrisposti ai dipendenti le sottoelencate somme:

ANNO 2013

- Livello Q € 332,00
- Livello 8 € 293,00
- Livello 7 € 265,00
- Livello 6 € 238,00
- Livello 5 € 210,00
- Livello 4 € 193,00
- Livello 3 € 176,00
- Livello 2 € 153,00

100-

Livello 1 € 131,00

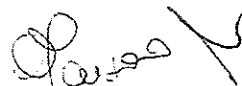
ANNO 2014

Livello Q € 665,00
Livello 8 € 586,00
Livello 7 € 531,00
Livello 6 € 476,00
Livello 5 € 421,00
Livello 4 € 387,00
Livello 3 € 353,00
Livello 2 € 306,00
Livello 1 € 262,00

La percentuale minima presa in considerazione sarà dell'80% e quella massima del 100%.
In caso di superamento della percentuale massima sarà corrisposto sempre il 100% del premio, in caso di mancato raggiungimento dell'80% le parti si incontreranno per verificare l'importo da corrispondere ai dipendenti.

EROGAZIONE DEL PREMIO

1. Il premio verrà erogato, nel mese successivo all'approvazione del Bilancio, ai lavoratori aventi diritto, compreso il personale con contratto di lavoro a tempo determinato. Nell'ipotesi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno computate per intero.
2. In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza.
3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio sarà proporzionale alle ore effettivamente lavorate.
4. Gli importi erogati a titolo di premio di risultato si intendono omnicomprensivi e pertanto non avranno incidenza sugli istituti contrattuali di legge, compreso il TFR.
5. Agli effetti dell'erogazione del premio si stabiliscono le sottoelencate condizioni:
 - a) Il premio sarà corrisposto per intero se nell'anno di riferimento il dipendente effettua almeno n. 207 giorni di presenza per l'anno 2013 (considerando 260 giorni lavorativi al netto di 22 giorni di ferie, 3 giorni di festività soppressa, 20 giorni di tolleranza) e n. 211 giorni di presenza per l'anno 2014 (considerando 260 giorni lavorativi al netto di 22 giorni di ferie, 3 giorni di festività soppressa, 15 giorni di tolleranza). Per ogni giorno di mancata presenza rispetto ai giorni che danno diritto alla corresponsione del premio lo stesso verrà ridotto di un importo pari al 2% del valore lordo del premio, nel limite del 50% del premio lordo. Le somme trattenute per le assenze in eccesso saranno divise tra i dipendenti più virtuosi in termini di presenza. Tali somme saranno corrisposte nel limite massimo di €100 ai dipendenti che in ordine decrescente hanno totalizzato il maggior numero di presenze fino a coincidenza delle somme resesi disponibili.
 - b) Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di permessi legati alla legge 104/92, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL. Ai fini del conteggio dei



giorni di presenza, le ferie relative agli anni precedenti, ancorché non utilizzate entro il 30 aprile dell'anno di riferimento, saranno considerate come godute.

- c) Per i sinistri attivi, se causati da negligenza o colpa del lavoratore, il premio sarà decurtato di un importo pari al 5% (in rapporto alla quota percentuale di colpa riconosciuta) del premio lordo per ciascun sinistro successivo al primo.

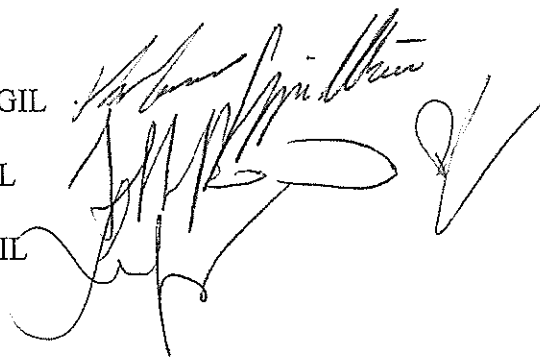
Letto confermato e sottoscritto.

Le OO.SS

FILCTEM - CGIL

FEMCA - CISL

UILCTEM - UIL



A.M.GAS S.p.A.

