



Deliberazione dell'Amministratore Unico
n. 103 del 11/08/2020

Oggetto: Ratifica accordo integrativo aziendale AMAP S.p.A. in tema di sistema di premio di risultato anno 2020.

Il Direttore Generale propone all'Amministratore Unico di approvare la proposta di deliberazione, trasmessa dal Servizio AFGE con comunicazione interna n. 3150 del 6 Agosto 2020, condivisa nei contenuti e nella forma, di seguito riportata:

Conformemente a quanto stabilito dal vigente CCNL Unico di Settore Gas – Acqua ed, in particolare, dall'art. 9 del citato contratto, in data 31/07/2020 in sede di contrattazione sindacale di secondo livello si è definita, per l'anno 2020, la nuova struttura di riferimento per il riconoscimento al personale dipendente della erogazione annua variabile, collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, meglio denominata: "Premio di Risultato".

Detto accordo articola il "Premio di risultato", come erogazione variabile, e viene ad essere correlato ad obiettivi ed indicatori che tengono conto dell'andamento economico aziendale e della redditività complessiva in funzione della realizzazione di programmi di miglioramento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi gestiti.

In detto accordo, che si riporta integralmente di seguito, le parti hanno altresì convenuto la necessità di incrementare e valorizzare i sistemi di welfare aziendale.

L'efficacia dell'accordo di che trattasi è subordinata alla ratifica ed approvazione da parte dell'Amministratore Unico.

La spesa prevista per l'erogazione del premio di risultato di cui al sotto riportato accordo è stimata essere pari alla somma presunta di euro 1.906.470 oltre a circa 574.000 per oneri previdenziali e inail, e rientra nelle previsioni di budget 2020, tra i costi del personale.

Dacché il presente atto deliberativo perché A.U. possa determinarsi in ordine alla ratifica dell'Accordo stesso.

Accordo integrativo aziendale AMAP S.p.A
In tema di sistema di premio di risultato anno 2020

Le parti:

Amap S.p.A. in persona del legale rappresentante Alessandro Di Martino, del Direttore Generale Avv. Giuseppe Ragonese, del Responsabile del Servizio AFGE, assistiti da Vincenzo Barbaro Consulente del Lavoro;

e

Filctem Cgil provinciale di Palermo in persona di Antonino Musso;

Femca Cisl di Palermo in persona di Andrea Perrone;

Uiltec Uil di Palermo in persona di Maurizio Terrani;

di seguito riportate anche come "la Società" e come le "OO.SS."

PREMESSO CHE

- la società, nell'ambito dei nuovi impegni istituzionali assunti come da Piano Industriale Triennale (2018 – 2020) e di pianificazione industriale di più lungo periodo 2017/2045, ha definito le condizioni operative ed economiche - finanziarie afferenti la gestione del Servizio Idrico Integrato (SII) nel perimetro dei Comuni che hanno aderito alla compagine AMAP S.p.A, deliberando l'affidamento alla stessa società del predetto servizio sino al 31 dicembre 2045, assumendo una nuova identità operativa e gestionale, proiettata nel nuovo ampliato ambito gestionale;
- Nel nuovo contesto in cui opera, la società ha evidenziato la necessità di dotarsi di un nuovo assetto organizzativo, al fine di assolvere ai nuovi impegni assunti, di garantire una capacità operativa su una vasta area territoriale - non contigua e non omogenea - di garantire interventi idonei alla risoluzione delle numerose problematiche gestionali secondo logiche organiche di programmazione;
- Le parti, conseguentemente, in data 5 novembre 2018 hanno già sottoscritto un accordo collettivo integrativo finalizzato alla valorizzazione delle professionalità presenti in azienda e di determinazione di modalità di reperimento di nuove professionalità in grado di assolvere ai nuovi compiti assegnati, coerente con la nuova fase di gestione e proiettato ai futuri scenari che prevedono un possibile ulteriore ampliamento del ruolo operativo nell'intero Ambito Territoriale Ottimale secondo la vigente normativa di settore;
- Nel suddetto accordo le parti hanno altresì convenuto la necessità di incrementare i livelli di produttività, indispensabili al miglioramento del livello dei servizi gestiti, avendo previsto l'introduzione di sistemi di welfare aziendale, finalizzato alla valorizzazione e fidelizzazione del personale dipendente, prevedendo, inoltre, la volontà di definizione di sistemi di premialità finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati e correlati ad aumenti di produttività, redditività, efficienza e qualità, in coerenza con le specifiche previsioni del contratto collettivo nazionale.
- Le parti hanno quindi condiviso la volontà di incrementare e valorizzare sistemi di welfare aziendale impegnandosi "a sottoscrivere, in occasione della determinazione del premio di risultato, la clausola di possibilità, su base volontaria, di conversione del premio in parola in welfare aziendale di cui all'art. 51 comma 2 e 3 del D.P.R. 817/96, nonché di previdenza complementare di cui alla l. 252/2005. In caso di conversione da parte del lavoratore, il premio riconosciuto e convertito subirà un incremento del 20% dell'ammontare lordo determinato in esito al raggiungimento dell'obiettivo"
- Le parti precisano che per il corrente anno 2020 la individuazione in dettaglio dei seguenti obiettivi, anche in ragione delle notorie vicissitudini correlate all'epidemia Covid 19 ed alle misure adottate dalla società in conseguenza dei disposti normativi per la riduzione della diffusione epidemiologica, viene formalizzata con la sottoscrizione del presente atto individuando risultati condivisi con il management aziendale anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Quadro Regolatorio ARERA in materia di Servizio Idrico Integrato.
- Il presente accordo con riferimento all'impatto economico del premio di risultato 2020 ha un valore economico complessivo in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati, considerando incidenza degli oneri riflessi fiscali e contributivi di importo pari ad €. 2.480.480.
- Le parti hanno, inoltre, condiviso la possibilità di prevedere forme aggiuntive di salario di produttività da riconoscere a categorie di lavoratori appartenenti a determinati servizi per i quali risulta necessario raggiungere certi obiettivi nell'anno. Tali ulteriori eventuali accordi sono aggiuntivi al sistema di premialità riconosciuta all'intero complesso dei lavoratori della società, avendo carattere di sperimentaltà e non costituiscono degli specifici precedenti di forme di premialità per le categorie dei lavoratori coinvolti.

Tutto ciò premesso, le parti, come sopra individuate, con il presente accordo integrativo aziendale - che rappresenta la sintesi condivisa delle rispettive esigenze manifestate nel corso del confronto contrattuale con contemperamento degli obiettivi comuni di carattere economico e quelli specifici di efficienza e qualità del servizio - regolamentano le singole questioni all'esame nei termini appresso indicati:

1. Per l'anno 2020 le parti convengono che il premio di risultato, come meglio quantificato al successivo punto 3, di importo variabile, è correlato agli obiettivi, da conseguire nell'anno, di incremento redditività, produttività, efficienza e qualità come in dettaglio sotto individuato e ponderato, anche in considerazione delle limitazioni all'esercizio dell'attività in relazione alle misure adottate per la riduzione dell'effetto dell'epidemia Covid 19 e l'utilizzo dei trattamenti di integrazioni salariale collegati alle misure di sicurezza adottati ed alla temporanea riduzione delle attività lavorative:
- Obiettivo di redditività correlato all'incremento di valore dell'EBIT nell'anno 2020 rispetto al valore 2019 pari ad almeno lo 0,2%; il raggiungimento del suddetto incremento con un obiettivo minimo di incremento del 0,5%, determina il riconoscimento del 50% del valore del premio di risultato come in seguito quantificato;
 - Obiettivo Produttività correlato all'incremento del rapporto tra i metri cubi fatturati (Palermo e Provincia)/numero medio dipendenti nell'anno 2020 rispetto al valore dell'anno 2019 pari ad almeno l'1%; il raggiungimento del suddetto incremento, con obiettivo minimo del 1% determina il riconoscimento del 30% del valore del premio di risultato come in seguito quantificato;
 - Obiettivo di efficienza e qualità che determina il riconoscimento del 20 % del valore del premio di risultato. Da intendersi interamente raggiunto al conseguimento di sub-obiettivi come in seguito quantificati e meglio specificati:

Obiettivo Riduzione delle perdite in rete (M1, Del. 917/17)	Area di intervento	Dato 2019 periodo di riferimento	Risultato da raggiungere 2020
Installazione di contatori "smart- meter" nelle utenze a forfait	Palermo (utenze del canale Scillato)		200 contatori
Installazione di contatori nelle utenze a forfait	Provincia (Partinico)	196 contatori	350 contatori in house
Installazione contatori in telelettura	Provincia: completamento sistema telelettura S. Cristina Gela	100 contatori	230 contatori in house
Attività di ricerca perdite programmata sulle reti	Palermo Provincia	75 Km 0 Km	100 Km 40 Km
Obiettivo Qualità dell'acqua erogata (M3, Del. 917/17)	Area di intervento	Dato 2019 periodo di riferimento	Risultato da raggiungere 2020
Pulizia serbatoi di accumulo a servizio delle reti di distribuzione	Palermo	San Ciro Vasca Palermo, Petrazzi A. Vasca n.1	San Ciro Vasca Scillato, Villagrazia Basso, Boccadifalco alto e basso

<i>Pulizia serbatoi di accumulo a servizio delle reti di distribuzione</i>	<i>Provincia</i>	<i>Balestrate (Serbatoio pensile, vasche sorgenti Passerello e Martine), Villabate (Montagnola vasche nn. 1,2 e 3)</i>	<i>S. Gippe Jato (serbatoio Alto/Nuovo), San Cipirello (Serbatoio Alto/Nuovo), Villabate (Serbatoio Montagnola vasche nn. 4, 5 e 6), Balestrate (vasche sorgenti Martine e Passerello), Corleone (Serbatoi Sopra La Rocca e Calvario), Corleone (vasche sorgenti Piano di Scala e Carrubba), Lercara Friddi (Serbatoio Santa Rosalia), Lascari (Serbatoio Calimero).</i>
<i>Obiettivo riduzione tempi di emissioni bollette DICT tempo medio 2019 45 gg. (rif. Comuni gestiti anno 2019)</i>		<i>Numero bollette emesse oltre il termine medio di 45 giorni 3000 bollette (3.000/820.000=0,366%)</i>	<i>Riduzione del 5% del n. bollette emesse oltre i termini imposti => 100% premio</i>
<i>Obiettivo N. bollette minime annue emesse per tipologia utente (DICB) (rif. Comuni gestiti anno 2019)</i>		<i>Valore bollette emesse fuori standard 1615</i>	<i>Riduzione dal 3% al 5% del numero di bollette emesse fuori standard rispetto alle 1.615 del 2019 => 100% premio</i>

- d. *Il raggiungimento di almeno due dei tre macro obiettivi di cui all'art. 1 determina l'erogazione del premio in misura piena dell'ammontare lordo specificato al successivo art. 2;*
2. *Fermo restando il sistema di variabilità del premio indicato nel presente accordo, le parti concordano la corresponsione al raggiungimento del 100% dei valori obiettivo come sopra fissati, in base al livello contrattuale di appartenenza, come riportato, al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali, nella seguente tabella, considerando pure gli specifici benefici derivanti dall'applicazione alternativa di forme di welfare aziendale.*

LIVELLI CCNL	PREMIO (Delib 28/11)	AUMENTI CCNL(1/12/19)	UNA TANTUM CCNL 18/05/17	INCREMENTO per recupero abbattimento 10% premio 2019	TOTALE PREMIO 2020
Q	2966,35	36,35	332,87	170,38	3.505,95
8	2678,81	32,83	300,61	153,87	3.166,12
7	2475,06	30,33	277,75	142,16	2.925,30
6	2271,08	27,83	254,85	130,45	2.684,21
5	2068,09	25,35	232,08	118,78	2.444,30
4	1941,9	23,8	217,92	111,53	2.295,15
3	1816,77	22,27	203,87	104,35	2.147,26
2	1642,37	20,13	184,31	94,33	1.941,14
1	1477,68	18,11	165,82	84,87	1.746,48

Per il personale a contratto di lavoro a tempo parziale, il premio è proporzionato all'orario di lavoro individuale.

- Il premio di risultato sarà erogato al solo personale Amap che ha prestato servizio nell'intero anno 2020 e sarà rapportato ai giorni di effettivo servizio, includendo dal conteggio dei giorni utili i periodi di sospensione ed integrazione salariale, i periodi di congedi parentali straordinari per l'emergenza e quelli della L. 104/92 aggiuntivi previsti dalla legislazione speciale emanata per il contrasto all'epidemia Covid 19. Per il personale in forza nell'anno il premio verrà erogato solo se il lavoratore avrà svolto un periodo di lavoro di almeno 180 giorni di calendario, comprensivo dei giorni riferiti agli eventi di cui sopra. L'erogazione del premio avverrà in caso di raggiungimento dei risultati annuali relativi agli obiettivi concordati, in un'unica soluzione con le retribuzioni dell'anno 2021, entro il mese successivo all'approvazione del bilancio da parte degli organi competenti secondo le previsioni di legge. Per il personale che dovesse cessare il rapporto di lavoro per raggiunti requisiti pensionistici il premio verrà corrisposto comunque anche in assenza del requisito dei 180 giorni ma ridotto proporzionalmente in relazione al minor periodo di lavoro prestato nell'anno utilizzando il divisore 365 ed il risultato moltiplicato per il numero di giorni intercorrenti tra inizio anno e giorno di fine rapporto di lavoro. Ai fini del conteggio dei giorni di calendario di presenza le parti convengono che verranno considerate utili tutte le giornate di assenza per: ferie, permessi retribuiti personale turnista di tipo "A", permesso retribuito, permessi per legge 104, maternità obbligatoria, allattamento, permessi sindacali, permessi sicurezza, permessi per assemblea sindacale, infortunio, ricovero ospedaliero, donazione sangue, permesso per lutto di cui all'art. 4 della L. 53/2000, frequenza a corso di formazione aziendale, congedo matrimoniale, compensativo di servizio, permessi per presenziare ad udienze avanzate Autorità giudiziaria quale teste aziendale,. Verranno invece considerate assenze i giorni di: malattia, congedo studio, permesso non retribuito, sospensione disciplinare, sciopero, carenze orarie a qualsiasi titolo, congedo facoltativo di maternità. Sarà eccezionalmente prevista per l'anno in corso, anche in relazione alla specificità vissuta nell'anno, una franchigia di dieci giorni nel quadro delle superiori decurtazioni. Le assenze ingiustificate e le sospensioni disciplinari sono comunque considerate non utili per la determinazione del premio. Superati i 10 giorni di franchigia di cui al punto precedente le assenze sono considerate per intero in decurtazione del premio. I lavoratori, alternativamente all'erogazione in denaro, potranno optare, su base volontaria, di convertire da denaro in welfare aziendale l'importo lordo del premio spettante, in tutto o in parte, nella misura del 30%, 50% o 100%. I lavoratori, ricevuta la comunicazione dalla società sull'ammontare del premio lordo spettante, comunicheranno alla stessa la propria eventuale decisione di conversione del premio e*

di adesione al piano di welfare entro 30 giorni dalla comunicazione ricevuta. Nel caso in cui il lavoratore non manifestasse nessuna opzione entro i termini stabiliti, il silenzio verrà inteso come rinuncia all'opzione di conversione ed il premio sarà integralmente erogato interamente in denaro. In caso di scelta di conversione del premio o di una sua quota parte in welfare aziendale, la società aumenterà del 30% la quota destinata al welfare, provvedendo a comunicare, tempestivamente, alla piattaforma welfare l'importo attribuito. La spesa di welfare aziendale, per ragioni di corretta gestione contabile, dovrà essere effettuata entro la fine dell'anno successivo all'erogazione (2022) in caso di residuo la società verserà la parte residua non spesa ai fondi di previdenza di complementare del lavoratore ai sensi della l. 252/2005, per i lavoratori che hanno un sistema di previdenza complementare. In assenza di un fondo di previdenza complementare a cui versare l'importo il lavoratore decadrà dalla possibilità di spesa dell'importo ancora residuo. Per il personale a contratto di lavoro a tempo parziale, il premio è proporzionato all'orario di lavoro individuale.

Esempio di premio convertito in welfare:

Tabella A) Conversione integrale del premio in welfare

livello	Premio	una tantum Ccnl 18/05/17	Totale Premio Lordo 2020 - 100% Denaro	Totale Premio 2020 - Opzione Conversione 100% in welfare
Q	3.173,08	332,87	3.505,95	4.557,74
8	2.865,51	300,61	3.166,12	4.115,95
7	2.647,55	277,75	2.925,30	3.802,88
6	2.429,36	254,85	2.684,21	3.489,47
5	2.212,22	232,08	2.444,30	3.177,59
4	2.077,23	217,92	2.295,15	2.983,70
3	1.943,39	203,87	2.147,26	2.791,43
2	1.756,83	184,31	1.941,14	2.523,48
1	1.580,66	165,82	1.746,48	2.270,43

Tabella B) Conversione del premio 50% in denaro – 50 % in welfare

livello	Totale Premio Lordo 2020 - 100% Denaro	una tantum Ccnl 18/05/17	Totale Premio Lordo 2020 - 100% Denaro	Totale Premio 2020 - Opzione Conversione 50% in welfare - 50% in denaro	
				Welfare	Denaro
Q	3.173,08	332,87	3.505,95	2.278,87	1.752,98
8	2.865,51	300,61	3.166,12	2.057,98	1.583,06
7	2.647,55	277,75	2.925,30	1.901,44	1.462,65
6	2.429,36	254,85	2.684,21	1.744,74	1.342,10
5	2.212,22	232,08	2.444,30	1.588,79	1.222,15
4	2.077,23	217,92	2.295,15	1.491,85	1.147,58

3	1.943,39	203,87	2.147,26	1.395,72	1.073,63
2	1.756,83	184,31	1.941,14	1.261,74	970,57
1	1.580,66	165,82	1.746,48	1.135,21	873,24

Tabella C) Conversione del premio 70% in denaro – 30 % in welfare

livello	Totale Premio Lordo 2020 - 100% Denaro	una tantum Ccnl 18/05/17	Totale Premio Lordo 2020 - 100% Denaro	Totale Premio 2020 - Opzione Conversione 30% in welfare - 70% in denaro	
				Welfare	Denaro
Q	3.173,08	332,87	3.505,95	1.367,32	2.454,17
8	2.865,51	300,61	3.166,12	1.234,79	2.216,28
7	2.647,55	277,75	2.925,30	1.140,87	2.047,71
6	2.429,36	254,85	2.684,21	1.046,84	1.878,95
5	2.212,22	232,08	2.444,30	953,28	1.711,01
4	2.077,23	217,92	2.295,15	895,11	1.606,61
3	1.943,39	203,87	2.147,26	837,43	1.503,08
2	1.756,83	184,31	1.941,14	757,04	1.358,80
1	1.580,66	165,82	1.746,48	681,13	1.222,54

4. Per l'anno 2020 sono esclusi dalla minore determinazione le assenze relative ai periodi di sospensione dal lavoro con intervento del trattamento di integrazione salariale, dei congedi parentali e dell'incremento del numero dei permessi per la legge 104/92 previsti dalla legislazione di emergenza per il contrasto all'epidemia Covid 19. Verranno considerati giorni di assenza: malattia, congedo straordinario INPS, astensione facoltativa, cariche elettive, giudice popolare, permesso studio, permesso non retribuito, sospensione, sciopero, carenze orarie a qualsiasi titolo non recuperate al 31 dicembre dell'anno di riferimento, distacco temporaneo, e quant'altro non riconducibile alle fattispecie di cui al precedente comma. In caso di presenza di assenze come sopra specificato superiore a 90 giorni di calendario si avrà l'intera decurtazione del premio di risultato. Per il personale a contratto di lavoro a tempo parziale, il premio è proporzionato all'orario di lavoro individuale. Di quanto sopra si terrà conto all'atto di erogazione del premio. Si procederà, inoltre, all'atto di erogazione del premio tenuto conto di eventuali provvedimenti disciplinari applicati ai dipendenti alle seguenti decurtazioni come segue: sospensione dal lavoro da 3 a 5 giorni anche in sommatoria per più provvedimenti comminati nell'anno decurtazione pari al 20%, 30% in caso di sospensione dal lavoro anche in sommatoria da 6 a 10 giorni. In caso di provvedimenti disciplinari comminati e definiti superiore ai 10 giorni non verrà riconosciuto alcun premio di risultato. Gli importi del premio complessivamente non erogati per le mancate prestazioni riconducibili alle causali di cui sopra, saranno considerate economie da utilizzare in aggiunta alle risorse disponibili per il premio dell'anno successivo.
5. 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 di tipo economico, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e ciò anche ai sensi della previsione di cui all'art. 2120 c.c. Resta inteso che gli importi da erogare si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge a carico del lavoratore 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 Produzione, come concordato, rientra nelle erogazioni previste dai contratti di secondo livello, di cui alla legge n. 208 del 2015 come successivamente integrata e modificata e al Decreto emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze, in data 25 marzo 2016.

6. Nella valutazione degli elementi incrementali da raggiungere ai fini di poter fruire degli specifici benefici fiscali le parti hanno condiviso, stante la parziale riduzione delle attività lavorative avvenuta nel periodo di presenza di misure restrittive per la circolazione quale misura di contrasto alla diffusione del Covid 19, di fissare i parametri di valutazione dell'obiettivo di efficienza e qualità in relazione ad un minor periodo rispetto all'anno di 9/12 di mesi nell'anno. Le parti rappresentano che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è – anche per circostanze eccezionali – effettivamente incerto alla data odierna perché l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità.
7. Le parti si impegnano, in caso di forti scostamenti rispetto ai valori obiettivo previsti dall'accordo dovuto a fattori esogeni ad incontrarsi ed approfondire le cause ed eventualmente a trovare soluzione correttive. Qualora la società dovesse ottenere la concessioni di sgravi contributivi in relazione agli importi erogati a titolo di premio di produzione si impegna ad incontrare le OO.SS al fine di definire un accordo per il ristorno di una quota parte del controvalore del beneficio di che trattasi ai lavoratori. Tra le parti si dà atto che eventuali condizioni di miglior favore per i lavoratori, nell'applicazione di regimi fiscali e contributivi, derivanti da normative successive alla sottoscrizione del presente accordo sono fatti salvi.
8. Copia del presente accordo verrà depositato entro 30 giorni da parte della Direzione Societaria presso i competenti uffici per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme di legge, richiamandosi specificatamente al riguardo il Decreto 112 del 4/05/2016 del Ministero delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze in materia di detassazione dei premi di risultato.
9. Tra le Parti si dà atto che il presente accordo diventerà efficace, previa verifica da parte del Servizio AFGE e del Servizio AMFI per quanto di rispettiva competenza, al quale il Direttore Generale si riserva di sottoporre l'accordo medesimo per la predisposizione della relativa deliberazione di ratifica ed approvazione da parte dell'Amministratore Unico.

Le parti

Per l'AMAP S.p.a.

Le Organizzazioni sindacali

L' Amministratore Unico

Filctem Cgil

Ing. Alessandro Di Martino

Femca Cisl

Il Direttore Generale

Avv. Giuseppe Ragonese

Uiltec Uil

Il Responsabile Servizio AFGE

Dott. Stefania Orlando

Il Consulente del Lavoro (Dott. Vincenzo Barbaro)

31 luglio 2020

Il Responsabile UC_PER
F.to Avv. Dorella Lo Iacono

Il Responsabile del Servizio AFGE
F.to Stefania Orlando

Il Direttore Generale
F.to Avv. Giuseppe Ragonese

La spesa prevista per l'erogazione del premio di risultato di cui al sopra riportato accordo, stimata essere pari alla somma presunta di euro 1.906.470 oltre a circa 574.000 per oneri previdenziali e inail, rientra nelle previsioni di budget 2020, tra i costi del personale.

Il Responsabile del Servizio AMFI
F.to Rag. Gaetano Melucci

Il Direttore Generale
F.to Avv. Giuseppe Ragonese

L'AMMINISTRATORE UNICO

Presa visione della superiore proposta del Direttore Generale trasmessa in data... **6 AGO 2020**

In virtù dei poteri previsti dal vigente Statuto AMAP S.p.A., approvato dall'Assemblea Straordinaria dei Soci del 15 maggio 2018

DELIBERA

Ratificare l'accordo di lavoro sottoscritto in data 31/07/2020 con le OO.SS. FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL in tema di "premio di risultato per l'anno 2020 in sede di contrattazione sindacale di secondo livello, in conformità a quanto stabilito dell'art. 9 del CCNL Unico del settore Gas-acqua, con il quale si è definito per l'anno 2020 il nuovo premio di risultato per il personale dipendente.

La spesa prevista per l'erogazione del premio di risultato di cui al sopra riportato accordo, stimata essere pari alla somma presunta di euro 1.906.470 oltre a circa 574.000 per oneri previdenziali e inail, rientra nelle previsioni di budget 2020, tra i costi del personale.

Il presente atto sarà acquisito al Repertorio delle Deliberazioni dell'Amministratore Unico tenuto a cura dell'UC_RSCT.

11 AGO. 2020

**L'Amministratore Unico
F.to Ing. Alessandro Di Martino**