

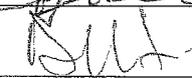
**VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2016**

Dando seguito al Verbale di incontro sindacale protocollo n. P-1701855 del 30 giugno 2017, allo scopo di formalizzare contrattualmente quanto condiviso in tale riunione, il giorno 28 luglio 2017 presso la sede AMT SpA, in via Torbido 1 Verona, si sono incontrati:

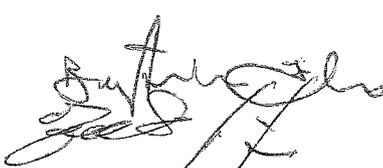
Ing. Carlo Alberto Voi, Direttore Generale e Michele Delaini responsabile del personale AMT SpA;

il Signor DANIELI SILVANO  per la ~~FILT~~ CGIL Verona;

il Signor STEFANO FERRARI  per la ~~FIT~~ CISE; FAISA CISA 

il Signor DAC DOSO C  per la ~~FAISA CISA~~; FIT CISE 

il Signor BURRO GIDUFRAICO per l'UGL 

il Signor BRACCIANI PLAVIO  
ZANONCHI GFRANCO per UIL TRASPORTI 

L'incontro, indetto dall'azienda, ha come scopo la formalizzazione del Premio di Risultato (da ora in avanti PdR) 2016 e le relative modalità di riconoscimento.

Premesso che:

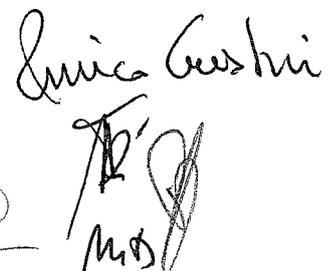
- l'Art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 27 novembre 2000 stabilisce che aziendaliamente possono essere definiti accordi di secondo livello con i quali definire un PdR;
- alla luce del punto precedente in passato AMT e OO.SS hanno sottoscritto accordi per riconoscere un Premio derivante dalla maggiore produttività e flessibilità;
- per l'anno 2016 AMT spa, di intesa con tutte le parti sindacali, intende meglio definire gli obiettivi da raggiungere e rendere più chiara e oggettiva la verifica del raggiungimento degli stessi nell'ottica di responsabilizzare i singoli dipendenti nel proprio ruolo aziendale.

Tutto ciò premesso, le Parti, dopo ampia e costruttiva discussione, concordano di riconoscere il PdR 2016 a condizione che il Margine Operativo Lordo registri un saldo positivo.

La quota massima del PdR erogabile potrà raggiungere il valore massimo stanziato dal 'Budget' approvato relativo all'anno di riferimento, che per l'anno 2016 è stato fissato in € 150.000,00 (centocinquantamila/00).

Il riconoscimento del PdR verrà erogato in base ai seguenti criteri:

1. Indici di bilancio: peso ponderale pari al 40% del valore premiante;
2. Presenze annuali: peso ponderale pari al 45% del valore premiante;
3. Comportamenti virtuosi: peso ponderale pari al 15% del valore premiante.



Le parti concordano che la somma stanziata per l'anno 2016, pari ad euro 150.000,00 (centocinquantamila/00) comprensiva anche dei contributi a carico dell'azienda, andrà ripartita fra i dipendenti con i seguenti criteri:

1. Il 40% del PdR individuale sarà erogato, sempre che sussistano le condizioni sopra esposte, in ugual misura a tutti i lavoratori. Questa percentuale si ridurrà del 50% nel caso in cui un lavoratore farà registrare più di 60 (sessanta) giorni di assenza per malattia. Nel caso in cui le giornate di malattia saranno superiori a 90 (novanta) il PdR, inteso nella sua interezza, quindi comprendente tutti i tre punti, non verrà erogato (patologie e ricoveri saranno valutati in base al singolo caso specifico).
2. Il 45% del PdR individuale sarà erogato a ciascun dipendente in proporzione alle presenze registrate nel corso dell'anno. Il valore di questo punto per il 30% potrà ridursi gradualmente con l'aumento delle assenze per malattia e il restante 15% per infortunio sul lavoro. Le riduzioni per malattia seguiranno la seguente progressione;

#### **Area operativa e manutenzione**

fino a 15 giorni di malattia - nessuna riduzione;  
da 16 a 20 giorni di malattia - riduzione del 10%  
da 21 a 30 giorni di malattia - riduzione del 25%  
da 31 a 35 giorni di malattia - riduzione del 40%  
da 36 a 40 giorni di malattia - riduzione del 50%  
oltre i 40 giorni di malattia - riduzione del 100%

#### **Area Servizi ed amministrazione**

fino a 10 giorni di malattia - nessuna riduzione;  
da 11 a 15 giorni di malattia - riduzione del 10%  
da 16 a 20 giorni di malattia - riduzione del 25%  
da 21 a 30 giorni di malattia - riduzione del 40%  
da 31 a 40 giorni di malattia - riduzione del 50%  
oltre i 40 giorni di malattia - riduzione del 100%

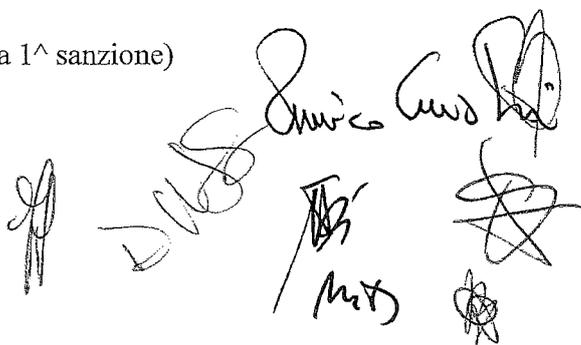
Le riduzioni per infortunio sul lavoro e/o itinere per un importo del 15% seguiranno la seguente progressione;

fino a 50 giorni - riduzione del 25%  
da 51 a 70 giorni - riduzione del 50%  
da 71 a 90 giorni - riduzione del 75%  
oltre i 90 giorni - riduzione del 100%

3. Il 15% del PdR sarà riconosciuto in base ai comportamenti virtuosi dei singoli lavoratori e potrà subire una riduzione nel caso in cui si registrino sanzioni disciplinari previste dagli Art. 41 e successivi del R.D. 148/31 e successive modifiche e/o integrazioni. Le eventuali penalizzazioni seguiranno le seguenti progressioni:

#### **Sanzione - decurtazione**

- Art. 41 - 30% per ogni sanzione (franchigia per la 1^ sanzione)
- Art. 42 - 50% per ogni sanzione
- Art. 43 - 70% per ogni sanzione
- Art. 44 e oltre - 100% per ogni sanzione



Per gli assunti nel corso del 2016 il valore del PdR, il numero di assenze considerate e la franchigia vanno riproporzionate in base al rapporto tra giornate lavorative dell'anno e giornate lavorative disponibili dal giorno dell'assunzione.

La quota del premio di risultato decurtato ai dipendenti sulla base delle indicazioni sopra riportate, verrà utilizzata per la formazione del personale.

Il PdR, che sarà riconosciuto con le modalità sopra esposte a tutto il personale dipendente AMT SpA senza distinzione di parametro e/o mansioni, sarà erogato dopo l'approvazione degli organi statutari (Consiglio di Amministrazione e Socio).

Essendo il PDR collegato al contributo operativo di ciascun agente, sono considerate presenze in servizio le spettanze di:

ferie, riposi, banca del tempo, scomputati nella misura stabilita dalle normative nazionali e aziendali, oltre al comando/distacco disposti dall'azienda presso enti/società, e i permessi sindacali retribuiti.

Peraltro in considerazione del valore sociale di alcune motivazioni di assenza, (assenza per maternità obbligatoria, riposi per allattamento, permessi L. 104/92, congedo matrimoniale, esami scolastici, donazione sangue, permessi elettorali e per cariche politiche, ecc.), gli eventi appena elencati saranno equiparati alla presenza effettiva in servizio.

Letto, condiviso e sottoscritto.

Luca All'erta

Michela Adami

PAISA-CISAC



FIT CISAC  
Della S-

Luca Cerretti  
VILT

