

<b>AMEI SPA</b>	
76125 TRANI (BT)	
RIC.	21 OTT. 2013
Prot N°	16036

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 OTTOBRE 2013, presso la sede della AMEI S p A i Trani, alla piazza Plebiscito n 20, si sono incontrati:

P.6

- la AMEI S p A di Trani, rappresentata da: Avv Maurizio Di Pantaleo- Amministratore Delegato di Amet S p A
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali di FILCTEM-CGIL, FLAEBI-CISL, UILTEC-UIL e UGL ENERGIA unitamente alla RSU aziendale nelle persone indicate nel verbale di riunione che si allega

Ad esito di ampia e proficua discussione, riguardo il premio di risultato disciplinato dall'Art. 46 del c c n l per i lavoratori addetti al settore elettrico stipulato in data 18 febbraio 2013 e dal verbale di accordo sull'incremento retributivo denominato "Produttività" sottoscritto in pari data, nel quale sono già stabiliti gli incrementi minimi da destinare alla produttività per gli anni 2013-2014-2015, le parti concordano quanto segue:

**I contenuti del presente accordo attuano le disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale per i lavoratori del settore elettrico applicate dall'Amet Spa e sono recepiti dalla presente intesa, ai sensi D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (pubblicato nella G.U. n.75 del 29 marzo 2013) considerando che sono riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico dell'impresa e agli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.**

Tale voce retributiva, denominata Premio di Risultato, potrà variare sulla base di indicatori quantitativi da valutare nel corso della verifica e pertanto incerta nella sua corresponsione.

Si dà atto che il presente accordo viene sottoscritto dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie regolarmente elette in Azienda e dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali in possesso del requisito della maggiore rappresentatività, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico.

  
Maurizio Di Pantaleo















L'Amet Spa, pertanto, applicherà le agevolazioni fiscali e contributive previste dalla vigente normativa in materia di detassazione e decontribuzione per le somme erogate a seguito del presente accordo, così come disciplinati nel contratto collettivo nazionale dei lavoratori elettrici, erogati nell'anno 2013, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile, delle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate.

### 1. Applicabilità e durata

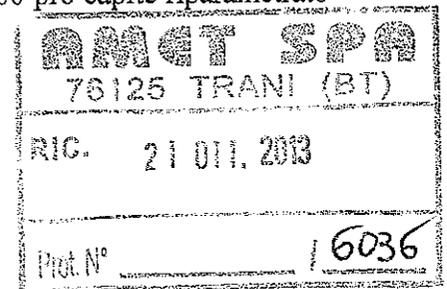
Il presente accordo ha validità per l'anno 2013 per i dipendenti ai quali si applica il c c n l per i lavoratori addetti al settore elettrico in forza alla società alla stipula del presente accordo, anche se distaccati.

Come previsto dall'art 46 del ccnl, è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività della Società, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali

### 2. Ammontare del premio per il 2013

Il premio massimo erogabile per l'anno 2013 ammonta a € 158.550,00 (centocinquantottomilacinquecentocinquanta/00)

Si concorda che l'incremento stabilito nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico sottoscritto in data 18 febbraio 2013 e inserito nel verbale di accordo sull'incremento retributivo denominato "Produttività", sarà erogato nel 2014 e pertanto lo stesso incremento per l'anno 2014 sarà pari a € 120,00+ € 260,00 pari a € 380,00 pro capite riparametrato alla categoria BS



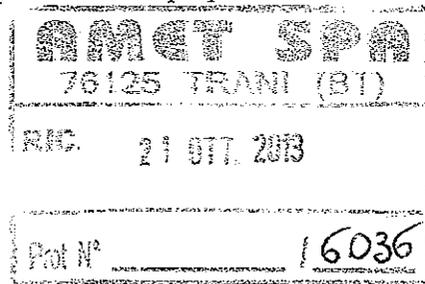
### 3. Modalità di corresponsione

Il premio di risultato sarà corrisposto in due parti

- La prima parte pari al 60% con la busta paga di gennaio, febbraio e marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, ripartito in parti uguali
- Il saldo pari al restante 40%, verificati i risultati attesi, con la busta paga del luglio successivo

Resta inteso che le somme non dovute saranno restituite dai dipendenti in n.6 rate uguali a partire dal mese di luglio

Per le assunzioni o cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2013 il premio sarà riproporzionato ai mesi di servizio effettivamente prestati



#### 4. Articolazione del premio di risultato per l'anno 2013

Le parti concordano che il premio di risultato sia articolato secondo le seguenti aliquote:

- Il 50% del premio è legato alla redditività aziendale, utilizzando quale indicatore il margine operativo lordo positivo del settore elettrico, calcolato come differenza tra il totale del valore della produzione ed il totale dei costi per acquisti di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci, dei costi per servizi, dei costi per godimento di beni di terzi, dei costi per il personale, delle variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci e degli oneri diversi di gestione.
- il 50% è legata alla produttività per obiettivi

Nel calcolo del MOL, ai soli fini dell'erogazione del premio di Risultato, non rientrano i costi per i risarcimenti e le spese rivenienti da contenzioso con il personale

Le parti concordano sin d'ora che il riparto sopra definito varrà per il 2013 e dovrà essere ricontrattato per il 2014 e il 2015 per il parametro MOL nella misura non superiore al 30%

Il Premio sarà distribuito tra tutti i dipendenti che ne avranno diritto utilizzando il criterio del livello parametrico di appartenenza e riproporzionato in base alle assenze dal lavoro secondo i criteri consolidati stabiliti nei precedenti c c n l integrati dagli accordi aziendali

Per la quota di redditività e di produttività si farà riferimento alle assenze durante l'anno 2013.

#### 5. Produttività/qualità per l'anno 2013

La Società rende noto:

- che anche per l'anno in corso intende perseguire un obiettivo unico prioritario al raggiungimento del quale dovranno partecipare tutti dipendenti del settore elettrico: il recupero dei crediti vantati dalla Società per consumi di energia elettrica;

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ulderico Rando".

A small, stylized handwritten signature.

3

A large, stylized handwritten signature in black ink.

- che pertanto tutti gli uffici aziendali parteciperanno alla realizzazione di un obiettivo comune;

Alla luce di quanto sopra esposto le parti concordano che per l'anno 2013, gli obiettivi riferiti al premio di risultato per produttività/qualità potranno essere raggiunti entro il 28/06/2014

Gli indicatori per il premio di produttività sono identificati come segue:

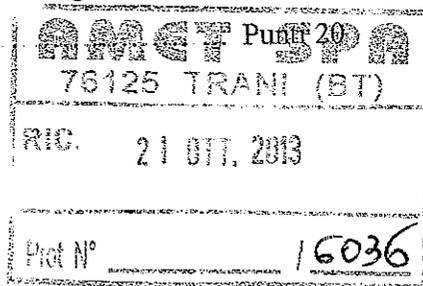
riduzione del credito totale aziendale nei confronti degli utenti attivi (escluso Mercato Libero e Salvaguardia) per bollette scadute da 60 giorni, nel periodo dalla stipula dell'accordo al 30/06/2014, nella misura del 10 %, al quale verrà attribuito un valore pari a 30 punti

Il punteggio residuale pari a 70 punti sarà raggiunto da ciascuna unità organizzativa come sotto riportato

Gli obiettivi di seguito riportati dovranno essere raggiunti entro e non oltre il 30/06/2014

#### Ufficio Commerciale

- Efficientamento del servizio di recupero crediti:
  - in altri termini si dovrebbe riuscire a garantire un miglioramento minimo del 10% tra i crediti dei clienti tutelati attivi e scaduti da 60 giorni, valutati dalla stipula del presente accordo sindacale e quelli valutati alla fine del progetto ossia al 30/06/2013  
Punti 50
- Conciliazione dei bonifici ricevuti dai traders:
  - riduzione della soglia dei bonifici ricevuti dai traders:
  - riduzione della soglia dei bonifici da conciliare entro la soglia dei 50 000€ a 60 giorni dalla fine del periodo (30 giugno 2014) . . . . . Punti 20



#### Ufficio Amministrativo

#### Servizio Amministrativo-Contabile

- Attività di recupero e monitoraggio dei crediti nei confronti dei Traders non cessati pari al 10% dell'importo certificato alla data di stipula del presente accordo. . . . . Punti 70

#### Servizio Acquisti e forniture

- Predisposizione della documentazione necessaria ad adempiere all'obbligo della "Trasparenza" previsto dal D.lgs. 33 del 2013, in modo da procedere, congiuntamente

*Handwritten signatures and initials:*  
 WDR  
 Rando  
 4  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

all'area CED, alla pubblicazione sul sito di Amet S p A dei documenti previsti dalla suddetta normativa ..... Punti 70

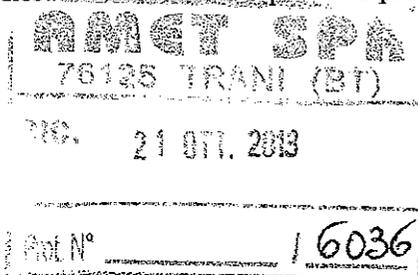
#### Ufficio Personale

- Collaborazione con l'Ufficio Commerciale per la riduzione del credito nei confronti degli utenti domestici delle zone 50 e 60 sulla situazione fissata alla data di stipula del presente accordo:

2 punti ogni € 1 000 recuperati

2 punti ogni 50 clienti trattati

Bonus di 10 punti ogni 250 clienti



A questo obiettivo parteciperà anche l'Addetto alla manutenzione mezzi azienda ..... Punti 70

#### Ufficio Affari Legali e Societari:

- Predisposizione lettera per recupero dei crediti vantati nei confronti dei traders ..... Punti 20
- Predisposizione format di richiesta di rateizzazione pagamenti fatture per consumi di energia elettrica ..... Punti 20
- Analisi e successiva azione legale degli effetti cambiari protestati e conseguente emissione degli atti di precetto; l'obiettivo si intenderà raggiunto al completamento di n 5 pratiche ..... Punti 30

#### Ufficio Sistemi Informativi:

- Installazione ed attivazione degli apparati wifi per consentire la comunicazione con la Cabina Primaria, con la stretta collaborazione dell'ufficio tecnico ..... Punti 7
- Sostituzione palmari lettrici da vecchi Hp a quelli IBM con integrazione AMM ..... Punti 14
- Inserimento nuova modalità di pagamento , circuiti diversi da quello bancario e da quello postale ..... Punti 21
- Adeguamento dei programmi all'importazione delle teleletture degli impianti fotovoltaici ..... Punti 28

#### Ufficio Affari Generali:

- Attività stragiudiziale di contestazione e recupero danni e sinistri; l'obiettivo si intenderà raggiunto per almeno n 5 pratiche ..... Punti 70

*U. B. B.*  
*Rando*

*[Signature]*

*li 5*  
*[Signature]*

*[Signature]*

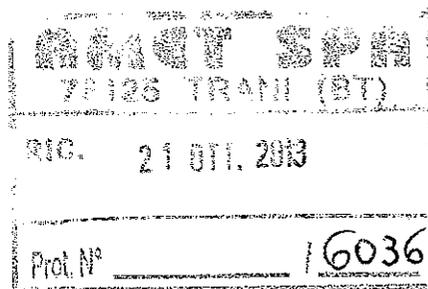
## Servizio Tecnico

- RECUPERO CREDITI: tagli da remoto e manuali comprensivi degli eventuali ripristini:  
punti 1 ogni 10 tagli per un max di tot p 21
- MISURA RESISTENZA DI TERRA E TENSIONI DI PASSO E CONTATTO CABINE DI TRASFORMAZIONE: verifica della resistenza di terra di n. 15 cabine elettriche:  
punti 2/cab per un max di tot p 21
- RICERCA DICOTOMICA GUASTI: installazione di n. 2 IMS telecomandati in altrettanti punti strategici delle linee aeree: punti 10/IMS per un max di tot p.14
- MANUTENZIONE STRAORDINARIA LINEE MT: sostituzione linea elettrica interrata tronco SAN LORENZO-MARINO-ANGELINI-CASTELLO: per un max di tot p 14

## Addetto alla ricezione clienti

L'addetto alla ricezione degli utenti, registrerà sull'apposito registro gli accessi aziendali conseguendo il punteggio pari a 70

Gli addetti non specificatamente indicati, perseguiranno gli obiettivi indicati per il servizio di appartenenza.



## 6. Norme finali

Gli obiettivi e la loro valutazione sono finalizzati ad individuare il grado di corrispondenza di questi con le linee guida fissate dalla Società, a graduare le priorità e la rilevanza delle attività e, non ultimo, a collegare al raggiungimento degli stessi l'erogazione del premio di risultato

Sempre in tale contesto la valutazione del raggiungimento degli obiettivi deve prendere in considerazione che, laddove per problematiche "esogene", ovvero esterne al comportamento organizzativo dei responsabili e dei dipendenti, alcuni degli obiettivi non possano essere raggiunti,

*W. Bile*  
*R. ds*      *6*      *li*      *de*      *de*      *de*

le parti convengono di convocarsi entro e non oltre il 28/02/2014 in modo da verificare l'andamento degli obiettivi aziendali assegnati ed eventualmente individuare correzioni concorrenti al perseguimento delle finalità aziendali in materia di produttività. Nella stessa data le parti si incontreranno per definire gli obiettivi per il Premio di Risultato relativo all'anno 2014.

Per AMET Spa  

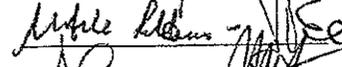

Per la delegazione sindacale

FILCTEM CGIL

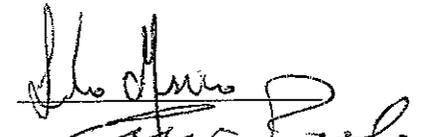
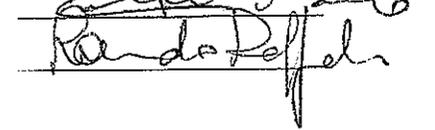
FLAEI CISL

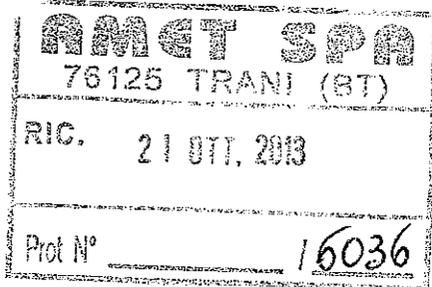
UILTEM UIL

UGL ENERGIA


Per la R S U





**AMET** SpA  
Fondata nel 1908 già AEM

29 GEN. 2014

Trani, lì

Prot

AD/168

Oggetto:

All'Incaricato alla Contabilità

Del Personale di Amet Spa

Sig Nuzzolese Leone

S e d e

Oggetto: premio di risultato anno 2013

Le comunico che, successivamente agli incontri con le rappresentanze sindacali, l'accordo sul Premio di Risultato 2013 stipulato in data 21/10/2013 è divenuto pienamente esecutivo a decorrere dalla data del 23/01/2014 con la seguente modifica dell'art 3 "Modalità di corresponsione":

- La prima parte pari al 60% con la busta paga dei mesi di **febbraio, aprile e maggio 2014** in luogo della precedente previsione .. *con la busta paga dei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno successivo a quello di riferimento* .

Vorrà pertanto procedere al deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro tramite posta certificata e predisporre le comunicazioni per gli uffici aziendali

Cordiali saluti

L'Amministratore Delegato

Avv. Maurizio Di Pantaleo

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

per i lavoratori  
addetti al settore  
elettrico

5 Marzo 2010

- Art. 45 -  
MENSE

1. Per le mense e le convenzioni ad esse riconducibili si fa riferimento alle regolamentazioni esistenti a livello di singole Aziende.

- Art 46 -  
PREMIO DI RISULTATO

**Premessa**

1. La contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista, in conformità alla disciplina sugli "assetto contrattuali" di cui all'art. 3 del presente CCNL, per la istituzione di un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro.
2. L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Il premio variabile, che sarà disciplinato in sede di contrattazione triennale di secondo livello prevista dall'art. 3 ("Assetto contrattuali") del CCNL sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolo, è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti nonché all'andamento generale dell'Azienda e si caratterizza, per ciò stesso, come elemento variabile della retribuzione.
3. Allo scopo dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le Parti valuteranno preventivamente, in appositi incontri, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, tenendo presenti i provvedimenti emanati dagli Organismi competenti, con particolare riguardo, tra l'altro, agli obiettivi di recupero di produttività ed agli standard di qualità.

**Criteri per la determinazione del premio**

4. L'importo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato dalle Parti nell'ambito della contrattazione triennale di secondo livello sulla base degli obiettivi di efficacia ed efficienza derivanti dalla realizzazione dei progetti di cui al presente articolo e in relazione agli obiettivi di redditività dell'Azienda, tenuto conto delle determinazioni assunte dagli Organismi di cui al precedente 3° comma anche in materia tariffaria con particolare riferimento al recupero di produttività.

5. Il premio deve essere determinato, oltre che da un incremento della produttività e qualità, da un miglioramento dell'andamento economico dell'impresa. Pertanto, in sede di elaborazione della struttura del premio di risultato, dovranno essere individuati e definiti precisi meccanismi di reciproca influenza tra i parametri di redditività e produttività/qualità.
6. Il premio di risultato si articola nelle seguenti due voci:
  - a) redditività aziendale
  - b) incentivazione della produttività/qualitàe sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci sopra indicate con ripartizione percentuale tra le stesse

### **Redditività aziendale**

7. La redditività aziendale è correlata all'andamento generale dell'Azienda. Essa è riferita ad obiettivi espressi dalle variazioni positive di voci di bilancio aziendale connesse con l'andamento generale dell'Azienda (ad esempio Margine Operativo Lordo o altro indice)
8. Le variazioni sono quelle registrate nell'anno cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente.

### **Incentivazione della produttività/qualità**

9. L'incentivazione della produttività/qualità si attua attraverso la individuazione ed il conseguimento di specifici obiettivi che possono riguardare Azienda, area, reparti, unità, gruppi ecc., e riferirsi, oltre agli aumenti di efficienza tecnica ed economica, anche ad incrementi di qualità del servizio, tenuto conto degli standard stabiliti dagli Organismi competenti.
10. Gli obiettivi devono essere misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti ed idonei a realizzare reali incrementi di efficienza e di efficacia. Rispetto agli obiettivi posti, dovranno essere stabiliti gli indicatori, gli specifici valori ai quali correlare le percentuali di premio da erogare e la relativa metodologia applicativa, ivi compresa la soglia minima di risultato, al di sotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione.
11. Gli obiettivi potranno essere riesaminati annualmente e adeguati alle esigenze aziendali.
12. Gli obiettivi cui è legata la corresponsione del premio saranno portati a conoscenza dei lavoratori.

**Erogazione del premio**

13. Il premio di risultato viene corrisposto annualmente, è variabile in funzione del raggiungimento dell'insieme degli obiettivi condivisi e può essere differenziato per Azienda, area, reparto, unità, gruppo, ecc. L'entità del premio e la conseguente erogazione sono determinabili solo a consuntivo, dopo che siano stati verificati i risultati concretamente realizzati in termini di redditività, produttività e qualità.
14. Successivamente all'approvazione del bilancio aziendale, in apposito incontro, verrà data informazione da parte dell'Azienda alle Organizzazioni sindacali sul livello dei risultati raggiunti nel corso dell'anno considerato e sull'ammontare del premio che sarà erogato.
15. Il premio di risultato verrà corrisposto sotto forma di somma "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.
16. Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che il premio di risultato ha carattere di variabilità e caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
17. Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale, l'ammontare dei relativi importi individuali eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà decurtato come segue:
- dell'1%
    - a) per ogni rimprovero scritto successivo al primo;
    - b) per ogni multa successiva alla prima;
  - del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i cinque giorni;
  - del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.
- Dette riduzioni sono cumulabili.
18. Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente articolo quei lavoratori che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni previste dall'art. 25 ("Provvedimenti disciplinari") del CCNL e cioè:
- a) trasferimento per punizione;
  - b) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto;
  - c) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.
19. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi

da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

20. Il premio, che va erogato con le competenze del mese di luglio di ogni anno, assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso o ad analogo titolo in sede aziendale e dovrà essere collegato alla presenza in servizio nonché all'inquadramento dell'interessato.
21. Le Parti condividono l'importanza sostanziale del fattore riservatezza per una corretta definizione e gestione, nel tempo, del premio di risultato. Le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello contrattuale, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza - ai sensi del presente CCNL, delle norme civili e penali ed in particolare delle normative CONSOB per le Società quotate in borsa - sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle Aziende durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

- Art. 47 -

PREAVVISO - TRATTAMENTO SOSTITUTIVO

1. Per i casi in cui si proceda alla risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Azienda mediante preavviso o erogazione della corrispondente indennità sostitutiva, i termini del preavviso stesso sono i seguenti:
  - mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni compiuti;
  - mesi 3 per i lavoratori con anzianità da 2 a 10 anni compiuti;
  - mesi 4 per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni compiuti.
2. I predetti termini sono ridotti alla metà nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto dal lavoratore.
3. I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
5. L'Azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
6. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro,

In Roma, addì 18 febbraio 2013

TRA

*Assoelettrica* - Associazione Nazionale delle Imprese elettriche;

*Federutility* - Federazione delle Imprese energetiche e idriche;

*Enel S p A* in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in *Assoelettrica*;

*GSE* - Gestore dei Servizi Energetici S p A;

*So G / N* - Società Gestione Impianti Nucleari S p A ;

*Terna* - Rete Elettrica Nazionale S p A

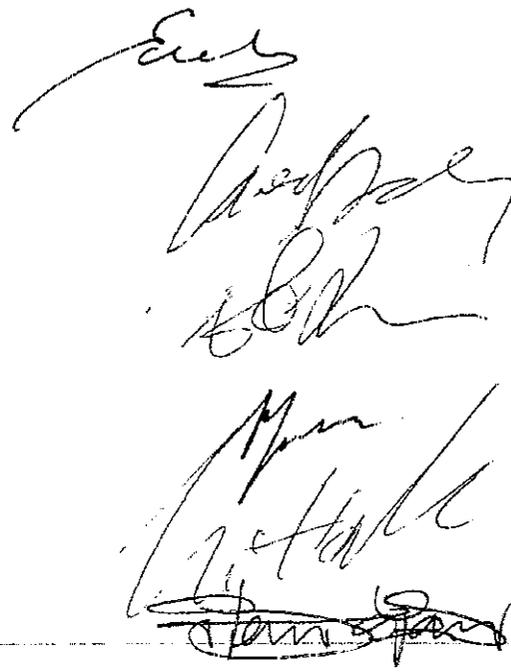
E

*Filctem - Cgil* - Federazione Italiana Lavoratori Chimica, Tessile, Energia, Manifatture;

*Flaei-Cisl* - Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane;

*Uiltec-Uil* - Unione Italiana Lavoratori Tessile, Energia, Chimica

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 5 marzo 2010 per i lavoratori addetti al settore elettrico



## 2 Produttività

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale, sul presupposto che la valorizzazione della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese. Tale componente è concordata dalle Parti anche allo scopo di beneficiare delle misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività, misure che le Parti auspicano vengano ad assumere carattere strutturale.

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi. L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel triennio considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

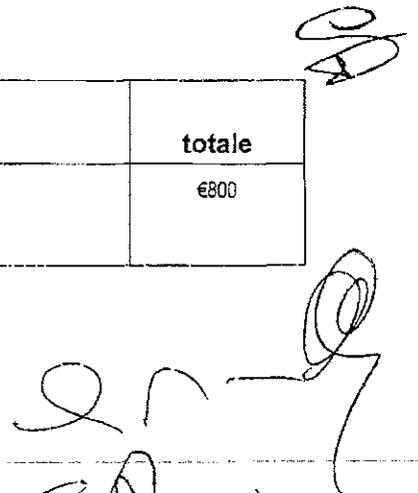
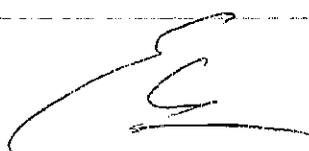
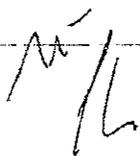
Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogata a livello aziendale sotto forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato (commi 13 e seguenti dell'art 46 CCNL come integrati/precisati nelle specifiche normative aziendali) o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali.

Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale nell'anno successivo.

Livello aziendale

Decorrenza	2013	2014	2015	totale
incremento da destinare a produttività a livello aziendale per il periodo 2013/2015	€120	€260	€420	€800

Letto, confermato e sottoscritto





**AMET** SpA  
Fondata nel 1908 già AEM

29 GEN. 2014

Trani, li .....

Prot

AS/H69

Oggetto: .....

Alla Direzione Provinciale del Lavoro

B a r i

### AUTORIZZAZIONE

Il signor Nuzzolese Leone nato a Trani il 03 maggio 1960, nella Sua qualità di Incaricato alla contabilità del Personale, è autorizzato dall'Amet SpA al deposito dell'accordo del 21 ottobre 2013, esecutivo dal 23/01/2014, inerente il Premio di Risultato del Personale del settore elettrico per l'anno 2013, alla Direzione Provinciale del Lavoro di Bari, mediante Posta elettronica certificata

L'Amministratore Delegato  
Avv Maurizio Di Pantaleo

## Leo Nuzzolese

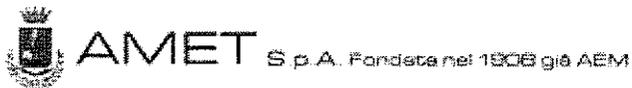
---

**Da:** Posta Certificata Ufficio personale [personale@pec.ametspa.it]  
**Inviato:** giovedì 30 gennaio 2014 11 16  
**A:** 'dpl bari@mailcert lavoro gov it'  
**Oggetto:** deposito contratto di secondo livello Premio di Risultato 2013 da realizzarsi entro il 30\_06\_2014  
**Allegati:** verbale di accordo del 21 ottobre 2013 pdf; esecutività dell'accordo sindacale dal 23\_01\_2014 pdf; autorizzazione al deposito dell'accordo sindacale.pdf; stralcio art 46 ccnl elettrici 5 marzo 2010 pdf; stralcio ccnl elettrici 18 febbraio 2013 pdf

Come disposto dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 23 luglio 2012 e pubblicato sul sito web di codesta Direzione in data 04/09/2012, allegato alla presente si trasmette la seguente documentazione:

1. Accordo sindacale del 21/10/2013 sul Premio di Risultato dell'anno 2013, divenuto esecutivo in data 23/01/2014, contenete obiettivi da realizzarsi entro il 30/06/2014;
2. Dispositivo AD/468 del 29/01/2014 relativo alla modifica dell'art.3 dell'accordo del 21/10/2013;
3. Stralcio art. 46 ccnl elettrici 05/03/2010 relativo al Premio di Risultato;
4. Stralcio ccnl elettrici 18/02/2013 relativo alla produttività;
5. Autorizzazione al deposito dell'accordo sindacale da parte dell'Incaricato alla Contabilità del Personale di Amet Spa sig. Leone Nuzzolese

Cordiali saluti



Leone Nuzzolese  
Area Servizio Personale  
AMET S.P.A.  
Piazza Plebiscito, 12  
70059 - TRANI(BT)  
mail : [personale@pec.ametspa.it](mailto:personale@pec.ametspa.it)  
web : [www.ametspa.it](http://www.ametspa.it)

--

---

Ai sensi del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - "Codice in materia di protezione dei dati personali", si precisa che le informazioni contenute in questo messaggio e negli eventuali allegati sono riservate e per uso esclusivo del destinatario. Persone diverse dallo stesso non possono copiare o distribuire il messaggio a terzi. Chiunque riceva questo messaggio per errore, è pregato di distruggerlo e di informare immediatamente [leo.nuzzolese@ametspa.it](mailto:leo.nuzzolese@ametspa.it)