



AMET S.p.A.
Fondata nel 1908 già AEM

27 NOV 2020

Trani, li

Prot. CDA/4051

Oggetto:

— Oggetto: deposito contratti di secondo livello anno 2020

Si dichiara che i contratti aziendali relativi al premio di Risultato per l'anno 2020 stipulati in data 31/01/2020, integrato in data 22/06/2020, rettificato in data 30.09.2020 e modificato il 11/11/2020 sono conformi, ai sensi dell'art.5 del D.M. 25 marzo 2016, ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182 – 189, della legge 28 dicembre 2015, n.208 e del D.M. 25 marzo 2016.

Si autorizza, altresì, il dipendente Leone Nuzzolese nato a Trani il 03/05/1960, al deposito telematico sulla piattaforma del Ministero del Lavoro all'uopo predisposta dei verbali di accordi sindacali, del contratto aziendale e relativa integrazione riferiti al "Premio di Risultato anno 2020" stipulati in data 31/01/2020, 22/06/2020, 30/09/2020 e 11/11/2020 unitamente al Piano di Innovazione redatto dalla Commissione Paritetica aziendale il 26/11/2020.

Cordiali saluti.

Il Consiglio di Amministrazione di Amet Spa

Progetto Premio di Risultato anno 2020

I contenuti del presente accordo attuano le disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale per i lavoratori del settore elettrico sottoscritto in data 09/10/2019 applicate dall'Amet Spa e sono recepiti dalla presente intesa 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, con particolare riferimento all'obiettivo di riduzione del credito vantato dall'azienda nei confronti degli utenti e dei traders.

E' intenzione della Società realizzare schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro; pertanto è **necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni** che, nello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Pertanto il coinvolgimento paritetico dei lavoratori dovrà essere realizzato mediante l'accordo per la istituzione dell'Osservatorio Aziendale e le Commissioni paritetiche che formerà parte integrante del presente progetto. Le parti si incontreranno per stabilire strumenti e modalità per il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Saranno realizzate forme di coinvolgimento diretto dei lavoratori e/o Piani di Gestione Partecipata.

Tale voce retributiva, denominata Premio di Risultato, potrà variare sulla base di indicatori quantitativi e qualitativi 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.

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 2020, 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 2020 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, nonché ai lavoratori distaccati e quelli utilizzati con contratto di somministrazione lavoro.

Come previsto dall'art.44 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 2020

Il premio massimo erogabile per l'anno 2020 ammonta a € 125.000,00 (centoventicinquemila/00)

Si concorda che gli incrementi da destinare alla produttività a livello aziendale di cui ai:

- CCNL 18/02/2013 per gli anni 2013 – 2014 e 2015;
- CCNL 25/01/2017 per gli anni 2017 e 2018;
- CCNL 09/10/2019 per l'anno 2020

saranno da considerare compresi nell'importo del "Premio massimo erogabile per l'anno 2020" di cui al presente accordo.

Per le assunzioni o cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2020 il premio sarà riproporzionato ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Le somme non corrisposte per le assenze saranno redistribuite tra tutti gli aventi diritto al Premio di risultato.

3. Articolazione del premio di risultato per l'anno 2020

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

- Il 30 % 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 M.o.l. deve essere superiore a quello dell'anno precedente.
- Il 70 % è legato 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.

Il Premio sarà distribuito tra tutti i dipendenti e i lavoratori somministrati 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.

Non saranno considerati ai fini delle assenze per la decurtazione le giornate di ricoveri ospedalieri, i permessi sindacali, i permessi per matrimonio, gravi motivi familiari e lutto, nonché per infortuni sul lavoro. Per la quota di redditività e di produttività si farà riferimento alle assenze durante l'anno di riferimento.

4. Produttività/qualità per l'anno 2020

Le parti concordano che gli obiettivi riferiti al premio di risultato per produttività/qualità saranno ripartiti in diversi step durante l'anno al fine di contemperare alle diverse e impellenti necessità aziendali fino al completamento previsto per il 15/12/2020

Si riportano qui di seguito gli obiettivi precisando che il totale degli stessi sarà pari a 100 e che saranno considerati ai fini della quantificazione dei risultati quelli raggiunti come riportato nelle rispettive tabelle.

L'erogazione della quota prevista per gli obiettivi avverrà con la mensilità di luglio 2020 per quelli da raggiungersi entro marzo e giugno 2020, mentre con la mensilità di dicembre 2020 saranno erogate le somme relative agli obiettivi previsti per il 15 dicembre 2020.

La quota spettante per la redditività sarà erogata nel mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo di riferimento.

Servizio Elettrico A-Distribuzione

SERVIZIO MISURE (impiegati tecnici)

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/10/2020

1) BONIFICA DATI LETTURA (ANNO 2013/18 elenco GSE) PER GSE: raccolta dati e ricostruzione

anno/pod punti 1 ogni 5 per un max di..... **tot. p.30**

2) MISURA RESISTENZA DI TERRA E NEUTRO CABINE DI TRASFORMAZIONE: verifica della resistenza di terra di n. 10 cabine elettriche:

punti 1/cab per un max di **tot. p.30**

Obiettivi da realizzarsi entro il 15 dicembre 2020

1) **BONIFICA DATI LETTURA (ANNO 2019/20 elenco GSE) PER GSE: raccolta dati e ricostruzione anno/pod** punti 1 ogni 5 per un max di..... **tot. p.10**

2) **MISURA RESISTENZA DI TERRA E NEUTRO CABINE DI TRASFORMAZIONE:** verifica della resistenza di terra di n. 10 cabine elettriche:
punti 1/cab per un max di **tot. p.30**

OPERAI SERVIZIO TECNICO

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/10/2020

- 1) a) **Sostituzione n. 18 corpi illuminanti artistici Via Moro.** Da realizzarsi entro il 15/12/2020
b) **Ripristino Illuminazione Piazza Tiepolo.**
c) **Sostituzione n. 17 corpi illuminanti artistici Viale principale Villa Comunale.**
.....**punti 20**

2) DIMINUZIONI DI POTENZA E/O DISTACCHI A UTENTI MOROSI SUL POSTO:

verranno attribuiti punti per l'esecuzione dei tagli predisposti dagli uffici che hanno come obiettivo unico di produttività il Recupero del Credito (solo per utenti in tutela):

- *100 % accessi/interventi in n.1 giornata punti 40*
- *70% accessi/interventi in n.1 giornata punti 30*
- *50% accessi/interventi in n.1 giornata punti 20*

Si precisa che per esecuzione dei tagli dovranno essere considerati anche gli accessi sul posto a cui non segue il distacco stante l'avvenuto pagamento dell'utente nelle 2 ore successive.

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

1) EFFICIENTAMENTO ENERGETICO CENTRO STORICO:

Inizio attività di efficientamento energetico mediante sostituzione dei corpi illuminanti con lampade a led **Punti 10**

2) DIMINUZIONI DI POTENZA E/O DISTACCHI A UTENTI MOROSI SUL POSTO:

verranno attribuiti punti per l'esecuzione dei tagli predisposti dagli uffici che hanno come obiettivo unico di produttività il Recupero del Credito (solo per utenti in tutela):

- *100% accessi/interventi in n.1 giornata punti 30*
- *70% accessi/interventi in n.1 giornata punti 20*
- *50% accessi/interventi in n.1 giornata punti 10*

Si precisa che per esecuzione dei tagli dovranno essere considerati anche gli accessi sul posto a cui non segue il distacco stante l'avvenuto pagamento dell'utente nelle 2 ore successive.

Impiegati Tecnici di Progettazione

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

Censimento del 60% della rete artistica per efficientamento energetico completo di classificazione e supporto fotografico Punti 60

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

Censimento completo della rete artistica per efficientamento energetico completo di classificazione e supporto fotografico Punti 40

Servizio distribuzione commerciale (Responsabile e Impiegati)

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/10/2020

1) **DIMINUZIONI DI POTENZA E/O DISTACCHI A UTENTI MOROSI DA REMOTO:** verranno attribuiti punti per l'esecuzione dei tagli predisposti dagli uffici che hanno come obiettivo unico di produttività il Recupero del Credito:

- 100% realizzati entro il tempo di una giornata punti 25
- 70% realizzati entro il tempo di una giornata punti 15
- 50% realizzati entro il tempo di una giornata punti 10

Saranno considerati ai fini del calcolo solo i contatori raggiungibili da remoto

2) Attivazione propedeutica alla stipula dei contratti con i Traders (invio, chiarimenti, determinazioni dell'ammontare delle fidejussioni in relazione al ranking societario.....0, 5 punti per ogni contratto fino a un massimo di 25 punti.

3) **NUOVA PROCEDURA RISCOSSIONE ONERI URBANIZZAZIONE PRIMARIA** Verranno attribuiti punti 10 al completamento e approvazione da parte del CDA della procedura interna suddettapunti 10

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

1) **DIMINUZIONI DI POTENZA E/O DISTACCHI A UTENTI MOROSI DA REMOTO:**

verranno attribuiti punti per l'esecuzione dei tagli predisposti dagli uffici che hanno come obiettivo unico di produttività il Recupero del Credito:

- 100% realizzati entro il tempo di una giornata punti 10
- 70% realizzati entro il tempo di una giornata punti 5

50% realizzati entro il tempo di una giornata punti 0

Saranno considerati ai fini del calcolo solo i contatori raggiungibili da remoto

- 2) Monitoraggio procedura di stipula contratti, chiarimenti, solleciti ai Traders.....con
punti 1 per ogni contratto fino a un massimo di 30 punti.

Obiettivo per il Responsabile del Servizio Commerciale per la Distribuzione:

Ricalcolo con recupero degli oneri di urbanizzazione pregressi, per le pratiche che vengono a conclusione per allacci di nuova attivazione, nonché per le future, adeguando la procedurapunti 30.

Business Unit Vendita alla maggior tutela

Obiettivo da realizzarsi entro il 31/07/2020

Verifica pagamenti e piani di rientro delle raccomandate già inviate agli utenti morosi attivi dalla lettera A alla lettera G nell'anno 2019 e segnalazione degli utenti inadempienti per le riduzioni di potenza. **(Non valido per il Responsabile del Servizio)**

Punti 10

OBIETTIVI REALIZZARSI ENTRO IL 15/12/2020:

- **Caricamento dei pagamenti effettuati tramite bonifici-incassi postali per il periodo ottobre 2019- settembre 2020**

Punti 5,83 per ogni mese di pagamenti inseriti fino a un massimo di punti 70

(Non valido per il Responsabile del Servizio)

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/10/2020

Obiettivo n.2 – riduzione di almeno il 50% del numero di ticket aperti verso Zecca, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, a parità di moduli sw installati e su cui è già stata svolta attività di formazione e messa in esercizio. Ciò metterebbe l'Azienda in grado di valutare il grado di apprendimento della formazione subita e della conoscenza dei processi svolti dall'applicativo "Reti" per il funzionamento di una struttura di vendita alla tutela.

Punti 10

Il Responsabile del Servizio Vendita dovrà inviare gli ordini di distacco e/o riduzione di potenza agli uffici della distribuzione ed i punteggi relativi saranno così ripartiti:

Per il 100% degli ordini rispetto alle segnalazioni ricevute Punti 50

Per il 70% degli ordini rispetto alle segnalazioni ricevute Punti 30

Per il 50% degli ordini rispetto alle segnalazioni ricevute Punti 20

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

Obiettivo – riduzione di almeno il 50% del numero di ticket aperti verso Zecca, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, a parità di moduli sw installati e su cui è già stata svolta attività di formazione e messa in esercizio. Ciò metterebbe l'Azienda in grado di valutare il grado di apprendimento della formazione subita e della conoscenza dei processi svolti dall'applicativo "Reti" per il funzionamento di una struttura di vendita alla tutela.

Punti 10

Il Responsabile del Servizio Vendita dovrà inviare gli ordini di distacco e/o riduzione di potenza agli uffici della distribuzione ed i punteggi relativi saranno così ripartiti:

Per il 100% degli ordini rispetto alle segnalazioni ricevute Punti 30

Per il 70% degli ordini rispetto alle segnalazioni ricevute Punti 25

Per il 50% degli ordini rispetto alle segnalazioni ricevute Punti 20

Ufficio Amministrativo

Area Amministrativa

Obiettivi da realizzarsi entro il 31/07/2020

- 1) Verifica pagamenti e piani di rientro delle raccomandate già inviate agli utenti morosi attivi dalla lettera H alla lettera P nell'anno 2019 e segnalazione degli utenti inadempienti per le riduzioni di potenza..... Punti 10

OBIETTIVI DA REALIZZARSI ENTRO IL 15/12/2020:

- **Obiettivo n. 1: Caricamento dei pagamenti effettuati tramite CPP per il periodo da novembre 2019 ad aprile 2020.....punti 7,5 per ogni mese di pagamenti inseriti fino a un massimo di 45 Punti**
- **Obiettivo n. 2: Caricamento dei pagamenti effettuati tramite Pay Tipper per il periodo da ottobre 2019 ad marzo 2020.....punti 7,5 per ogni mese di pagamenti inseriti fino a un massimo di 45 Punti**
- **VALIDO SOLO PER L'ADDETTO ALLA GESTIONE DEGLI INCASSI DAI TRADERS---Obiettivo: Caricamento dei pagamenti effettuati tramite Sisal Pay per il periodo da luglio 2019 a settembre 2020.....punti 6 per ogni mese di pagamenti inseriti fino a un massimo di punti 90 punti**

Ufficio Personale

Obiettivo da realizzarsi entro il 31/07/2020

Verifica pagamenti e piani di rientro delle raccomandate già inviate agli utenti morosi attivi dalla lettera Q alla lettera Z nell'anno 2019 e segnalazione degli utenti inadempienti per le diminuzioni di potenza.

Punti 10

OBIETTIVI REALIZZARSI ENTRO IL 15/12/2020:

- **Obiettivo n. 1: Caricamento dei pagamenti effettuati tramite CPP per il periodo da maggio 2020 a settembre 2020.....punti 7,5 per ogni mese di pagamenti inseriti fino a un massimo di punti 35**
- **Obiettivo n. 2: Caricamento dei pagamenti effettuati tramite Pay Tipper per il periodo da aprile 2020 ad agosto 2020..... Punti 7,5 per ogni mese di pagamenti inseriti fino a un massimo di punti 35** Punti

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/10/2020

- L'Addetto all'Ufficio del Personale dovrà gestire gli incontri programmati per pratiche inviate al servizio di conciliazione dell'ARERA inerenti i reclami inoltrati dagli utenti risultati inevasi

Punti 10

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/10/2020

- L'Incaricato alla contabilità del Personale dovrà predisporre le pubblicazioni sul sito web aziendale – sezione "Società Trasparente" dei prospetti obbligatori previsti dal D.Lgs. n.33/2013

Punti 10

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

- L'Addetto all'Ufficio del Personale dovrà gestire gli incontri programmati per pratiche inviate al servizio di conciliazione dell'ARERA inerenti i reclami inoltrati dagli utenti risultati inevasi

Punti 10

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

- L'Incaricato alla contabilità del Personale dovrà predisporre le pubblicazioni sul sito web aziendale – sezione "Società Trasparente" dei prospetti obbligatori previsti dal D.Lgs. n.33/2013

Punti 10

Ufficio Affari Legali e Societari:

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/10/2020

- 1) Predisposizione ed invio intimazioni stragiudiziali anche a mezzo PEC ad utenti cessati
 - Per invio di n.150 raccomandate o pec punti 45
 - Per invio di n.100 raccomandate o pec punti 30
 - Per invio di n.50 raccomandate o pec punti 15

- 2) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà rispettare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigentepunti 15

max punti 60

Obiettivi da realizzarsi entro il 15 dicembre 2020

- 1) Predisposizione ed invio intimazioni stragiudiziali anche a mezzo PEC ad utenti cessati
 - Per invio di n.150 raccomandate o pec punti 25
 - Per invio di n.100 raccomandate o pec punti 20
 - Per invio di n.50 raccomandate o pec punti 15

- 2) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà rispettare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigentepunti 15

max punti 40

Incaricato alla manutenzione mezzi

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/10/2020

Aggiornamento schede di manutenzione degli automezzi aziendali del settore elettrico dal 2016 al 2018 con gli interventi effettuati dalla ditta esterna mezzo per mezzo.

Punti 10

Ausilio all'attività di recupero del credito per gli utenti dalla lettera H alla lettera P, obiettivo di produttività affidato all'Area Amministrativa, secondo le diverse fasce:

max Punti 50

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

Aggiornamento schede di manutenzione degli automezzi aziendali del settore elettrico dal 2016 al 2018 con gli interventi effettuati dalla ditta esterna mezzo per mezzo. Puntii 10

Ausilio all'attività di recupero del credito per gli utenti dalla lettera H alla lettera P, obiettivo di produttività affidato all'Area Amministrativa, secondo le diverse fasce:

max Puntii 30

Addetti alla ricezione clienti

Obiettivi fino al 15/10/2020

Gli addetti alla ricezione degli utenti, registreranno sull'apposito registro gli accessi aziendali punti 10

Gli addetti alla ricezione coadiuvano gli uffici nel disbrigo di varie attività e incombenze riferite alle operazioni dei diversi uffici nell'ambito del recupero del credito di cui al presente accordopunti 20

Gli addetti dovranno inoltre limitare l'ingresso degli utenti negli uffici non al pubblico a motivi particolari e non risolvibili;

punti 30

Obiettivi da realizzarsi entro il 15/12/2020

Gli addetti alla ricezione degli utenti, registreranno sull'apposito registro gli accessi aziendali; fino al 30 giugno 2020

punti 10

Gli addetti alla ricezione coadiuvano gli uffici nel disbrigo di varie attività e incombenze riferite alle operazioni dei diversi uffici nell'ambito del recupero del credito di cui al presente accordopunti 20

Gli addetti dovranno inoltre limitare l'ingresso degli utenti negli uffici non al pubblico a motivi particolari e non risolvibili

punti 10

5. 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, le parti convengono di convocarsi entro un tempo congruo in modo da verificare l'andamento degli obiettivi aziendali assegnati ed eventualmente individuare correzioni concorrenti al perseguimento delle finalità aziendali in materia di produttività.

Per quanto non previsto nel presente accordo si rimanda a quanto stabilito in materia di Premio di risultato dall'art.44 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Elettrici sottoscritto in data 09/10/2019.

Welfare di Produttività

Come previsto al comma 22 dell'art.44 del CCNL, Amet Spa è disponibile ad introdurre nuove forme di incentivazione al raggiungimento degli obiettivi. Pertanto al lavoratore che ne faccia richiesta sarà data la possibilità di fruire, in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro, di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, da concordarsi successivamente con le OO.SS, corrisposti al dipendente sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso il relativo controvalore resterà escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione dello stesso.

Misure di welfare aziendale

Le parti convengono che, a richiesta del lavoratore le somme spettanti o una parte di esse, potranno essere versate al Fondo di Previdenza complementare di categoria.

Conversione Premio in permessi aggiuntivi

Sarà data la possibilità al personale che ne faccia richiesta di convertire quote del premio di risultato in una o più giornate intere di permesso aggiuntivo fino a 5 giorni, da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio. La conversione avverrà sulla base del valore della retribuzione giornaliera al mese di erogazione del premio.



AMET S.p.A.
Fondata nel 1908 già AEM

Trani, li **11 NOV 2020**

Prot. **AD/3835**

Oggetto:

Spett.li

**Segreterie Territoriali
FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL
UGL-ENERGIA, CISAL-FEDERENERGIA**

R.S.U. di Amet Spa

Notifica tramite posta elettronica

Oggetto: Premio di Risultato anno 2020 – accordo sindacale del 31/01/2020 e s.m.i.

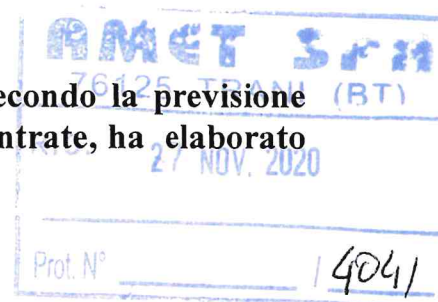
Con riferimento alla proposta di modifica dell'accordo sindacale relativo al Premio di Risultato relativo all'anno 2020 che, a causa della mutata situazione epidemiologica non è stato possibile attuare in presenza, è stato inviata via mail in data 02/11/2020 con nota n. AD/3721, preso atto che non è pervenuta alcuna richiesta di modifica da parte delle Organizzazioni Sindacali Territoriali, si ritiene che il Progetto possa ritenersi modificato secondo la versione definitiva che si trasmette in allegato.

Cordiali saluti

**L'Amministratore Delegato
Avv. Giuseppe Paolillo**

PIANO DI INNOVAZIONE ELABORATO DAL COMITATO PARITETICO DI AMET SPA

Il Comitato Paritetico di Amet Spa in data 26.11.2020 , secondo la previsione della circolare n.5/E del 29 marzo 2018 dell'Agenzia delle Entrate, ha elaborato il presente Piano di Innovazione.



1) contesto di partenza

La partecipazione nell'impresa sotto le sue molteplici forme, significa affrontare un tema "sensibile" perché in un certo senso riguarda la distribuzione del potere all'interno dell'azienda; si tratta infatti di un patto di natura psicologica complessa perché richiede, a vari livelli, di mettere in discussione le tradizionali prerogative imprenditoriali e manageriali.

L'avvento delle nuove tecnologie richiede e richiederà sempre di più approcci organizzativi nuovi rispetto a quelli tradizionali ed il modello partecipativo rappresenta la nuova sfida culturale per le imprese che intendono innovare e rinnovarsi.

La forma di partecipazione che intendiamo qui considerare è quella diretta ovvero quella che si esprime attraverso il lavoro.

La struttura del Premio di Risultato per l'anno 2020 suggerisce all'Amet Spa e ai suoi dipendenti un salto verso un nuovo sistema di relazioni industriali fondato su forme di partecipazione diretta, operativa, che preveda una presa di responsabilità comune nella diagnosi e nello studio delle problematiche aziendali, nelle proposte migliorative e nell'implementazione delle stesse.

Attraverso la costituzione dell'osservatorio permanente aziendale si realizza l'impegno e la volontà di portare in azienda, tra tutti i collaboratori, senza esclusioni, la partecipazione, la collaborazione e l'inclusione.

Le prestazioni dei servizi della Società prevedono da una serie di fattori, alcuni dei quali discendono direttamente dalla visione dell'imprenditore e dalla collaborazione di tutte le parti in causa. Si realizza pertanto una sinergia tra il coinvolgimento dei lavoratori, la creazione di competenze, la valorizzazione delle diversità e il collegamento tra sistemi premianti e produttività.

La nuova cultura di impresa presuppone, sia nelle relazioni verticali, sia in quelle orizzontali, un'interazione di qualità tra le persone e l'intraprendenza individuale. Il lavoro richiede infatti forme crescenti di collaborazione che trovano la massima espressione nei gruppi di lavoro e negli interventi tesi a migliorare la qualità del lavoro e la vita sociale.

2) obiettivi e schemi di partecipazione da attuare con relativi indicatori

4041

Il richiamo alla partecipazione ricerca nuove armonie nei processi di realizzazione dell'attività produttiva, fondate su una maggiore parità tra datore di lavoro e lavoratore ed una riduzione dei passaggi gerarchici a vantaggio di una maggiore diffusione delle conoscenze.

Burocrazia e gerarchia garantiscono ordine ai processi organizzativi ma al contempo mortificano la creatività e lo spirito di iniziativa dei lavoratori che in tal modo sono portati a rifuggire dalle assunzioni di responsabilità in nome di una mera obbedienza esecutiva.

In questo senso la produttività può solo migliorare con la partecipazione e non esserne schiacciata.

Pertanto gli obiettivi previsti dal presente Piano di Innovazione si identificano in:

- a) Individuazione e la proposizione di misure volte ad ottimizzare la qualità dell'ambiente di lavoro;
- b) Valorizzazione di prassi operative utili al fine di prevenire infortuni sul lavoro;
- c) Individuazione e la proposizione di indicatori utili alla istituzione dei Premi di Risultato
- d) Il monitoraggio degli obiettivi da perseguire.

in parallelo sono ritenuti indispensabili l'investimento per la formazione continua del personale ed il suo coinvolgimento utile alla sensibilizzazione circa le richieste che i clienti, sempre più esigenti, pongono all'azienda.

Nel Piano viene quindi formalizzato il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, chiamati a confrontarsi all'interno della Commissione Paritetica sulle condizioni dell'impresa e del mercato, sulle prospettive di sviluppo e sulle possibilità di incrementare la competitività e la redditività.

In tal senso divengono fondamentali, da un lato, il lavoro delle rappresentanze dei lavoratori con riguardo alla necessaria crescita culturale rispetto ai valori, alle procedure e alle modalità organizzative condivise e, dall'altro, la creazione di meccanismi utili a rendere i dati connessi agli obiettivi più oggettivi e misurabili possibile.

Si realizzerà un processo di certificazione del coinvolgimento dei lavoratori da attuarsi tramite la verbalizzazione delle decisioni volte al miglioramento dei processi aziendali, prese congiuntamente tra direzione aziendale e componenti il Comitato Paritetico e mediante la redazione di documenti in cui si stabiliscono azioni di

miglioramento da intraprendere su suggerimento dei lavoratori, al termine delle quali si potranno consuntivare i risultati ottenuti.

3) aspettative di miglioramento e innovazione

La collaborazione paritetica tra direzione aziendale e lavoratori avrà il compito non solo di creare un'unità di visione e di intenti strategica in un mercato dinamico e competitivo come quello descritto, ma anche di consolidare le relazioni umane al di là dei rapporti gerarchici e di sviluppare un clima e un ambiente di lavoro più sereni e familiari.

Il management aziendale, attraverso il coinvolgimento paritetico delle risorse umane, ritiene possibile aumentare la capacità produttiva, incrementare la soddisfazione degli utenti ed ottenere una maggiore marginalità operativa derivante sia dalla crescita del know-how (che permetterà di gestire lavori a maggior valore aggiunto) sia dall'aumento delle performance in termini di tempi e qualità della produzione.

Per quanto riguarda il capitale umano, il percorso avviato ha la finalità di aumentare lo spirito di squadra tra il personale dei singoli reparti/uffici e la conseguente maggior collaborazione tra i vari settori aziendali.

4) ruolo dei lavoratori

Si può pertanto affermare che una reale volontà di sostegno al coinvolgimento paritetico dei lavoratori tramite il piano di innovazione, per far crescere la cultura della partecipazione nelle aziende di medie dimensioni quali l'Amet Spa sarebbe necessario che ognuno, nel proprio ruolo, possa intervenire attivamente nel processo di formazione delle decisioni percependo giorno dopo giorno il senso di poter dare il suo contributo.

