

## VERBALE DI ACCORDO

### Tra l'ANAS S.p.A. e La Rappresentanza dei Dirigenti Anas

#### Premesso:

- che il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente riconosce l'introduzione di modelli retributivi che leghino il trattamento economico accessorio variabile al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- che dall'anno 2006 è stato definito e applicato un sistema di valutazione delle prestazioni (MBO) per la dirigenza aziendale
- che il protocollo d'intesa sulle relazioni industriali, sottoscritto il 14 gennaio 2009 tra Anas e Federmanager, stabilisce un confronto tra l'ANAS S.p.A. e la Rappresentanza dei dirigenti Anas sull'impostazione, la definizione e l'assegnazione degli obiettivi quantitativi e qualitativi;

#### Considerato

- che la norma contenuta nella Legge del 30 luglio 2010 n.122 art 9 comma 2bis prevede, per il triennio 2011 2013, che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
- Considerata l'opportunità di uniformare il sistema di valutazione delle prestazioni (MBO) per le posizioni dirigenziali alla metodologia utilizzata per la valutazione delle prestazioni definita per il Vertice aziendale nel Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2011.

*B. M. et al.*

*[Signature]*

**Si conviene**

l'adozione, in via sperimentale, a partire dall'anno 2011, di una nuova variante (MBO).

In particolare, la nuova scheda obiettivi si comporrà di tre obiettivi quantitativi, ciascuno dei quali misurabile su due soli livelli di risultato (obiettivo raggiunto/obiettivo non raggiunto)

Uno dei tre obiettivi dovrà misurare la performance aziendale nel suo complesso mentre gli altri due obiettivi saranno individuati in relazione alle specifiche aree di responsabilità. Al raggiungimento di almeno due dei tre obiettivi prefissati, si darà luogo al pagamento del 70% dell'ammontare complessivo del MBO individuale.

Il raggiungimento di un solo degli obiettivi prefissati non darà luogo al pagamento di tale quota (70%).

Il rimanente 30% del premio teorico sarà legato alla valutazione qualitativa da parte del superiore diretto, secondo la tabella sotto riportata, sarà corrisposto indipendentemente dall'esito dei tre obiettivi quantitativi prefissati.

Valutazione qualitativa	% RAL
Inferiore alle attese	0%
Corrispondente alle attese	10%
Superiore alle attese	20%
Eccezionale	30%

Ai Dirigenti che svolgono funzioni per le quali non sono immediatamente attribuibili degli obiettivi specifici, verrà assegnato un solo obiettivo di performance aziendale, al raggiungimento del quale si darà luogo al pagamento del 50% dell'ammontare complessivo del MBO individuale.

*Blm* *et al* *2* *no*

Il rimanente 50% del premio teorico sarà legato alla valutazione qualitativa da parte del superiore diretto, secondo la tabella sotto riportata, e sarà corrisposto indipendentemente dall'esito dell'obiettivo quantitativo prefissato.

Valutazione qualitativa	% RAL
Inferiore alle attese	0%
Corrispondente alle attese	20%
Superiore alle attese	35%
Eccezionale	50%

Le parti concordano che, per l'anno 2011, l'obiettivo di performance aziendale da conseguire è il seguente:

"miglioramento del risultato netto d'esercizio rispetto a quello previsto nel budget 2011 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2010 (- 96,480 milioni di euro)".

Nella consuntivazione del risultato d'esercizio 2011 non si dovrà tener conto di eventuali effetti derivanti dal Decreto Legge n.98/11.

A seguito delle recenti modifiche organizzative che hanno interessato alcune aree della società, le fasce di responsabilità dirigenziale sulle quali calcolare l'erogazione del premio al singolo dirigente sono state uniformate a quelle alla base della determinazione dell'indennità di funzione come definite nel contratto collettivo nazionale stipulato il 3 febbraio 2010.

Si riporta di seguito lo schema che individua le fasce e il relativo livello percentuale massimo da applicare alla RAL per la determinazione del MBO.

Fascia di responsabilità dirigenziale	% RAL
Condirettori	45%
Fascia 1	40%
Fascia 2	35%
Fascia 3	30%

In coerenza con quanto previsto dal art.9, comma 2bis, della Legge n.122/10, qualora l'ammontare complessivo dei premi da erogare superi il corrispondente importo dell'anno 2010, la percentuale di scostamento tra i due importi sarà applicata in riduzione al premio di ogni singolo dirigente.

Roma, 18.07.2011

ANAS S.p.A.

RSA

FEDERMANAGER

*Bo*

18.7.2011

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*