

VERBALE DI ACCORDO

Tra

Anas S.p.A.

E

la Rappresentanza aziendale dei dirigenti del gruppo ANAS

Premesso che

- Anas e la rappresentanza aziendale dei dirigenti del Gruppo Anas hanno rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente ANAS, con il verbale di accordo sottoscritto dalle parti in data 4 agosto 2017;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente ha decorrenza dal 1° agosto 2017 e rimarrà in vigore fino al 31 dicembre 2019 sia per la parte economica che normativa;
- il punto 4 del citato Verbale di accordo prevede la rivisitazione dell'impianto complessivo dell'indennità di funzione, con l'abrogazione della precedente disciplina e l'introduzione di un nuovo sistema di classificazione;
- occorre, quindi, regolamentare il regime transitorio per i dirigenti in forza alla data di entrata in vigore del nuovo impianto di classificazione, nonché definire le modalità con le quali l'Azienda attribuisce ai dirigenti le posizioni di cui al nuovo art. 5 del citato CCNL;

si conviene e si stipula quanto segue:

1. L'indennità di funzione (comprensiva dell'indennizzo per la reperibilità del dirigente) di cui sono titolari i dirigenti in forza alla data di entrata in vigore del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente ANAS viene assorbita nella nuova indennità con decorrenza 1° agosto 2017.
2. L'allocazione dei dirigenti di cui al punto 1 all'interno del nuovo impianto classificatorio di cui all'art. 5 del CCNL rinnovato avverrà sulla base della pesatura della relativa posizione organizzativa, la cui metodologia sarà sviluppata dall'Azienda attraverso il ricorso a società esterne specializzate nel settore, tenendo conto dei parametri definiti nella tabella allegata al presente verbale (allegato 1).
3. Il medesimo criterio verrà adottato per allocare i dirigenti di nuova nomina o assunzione.
4. I dirigenti di nuova nomina potranno essere allocati per i primi 24 mesi nella posizione Manager.
5. Qualora, a seguito della nuova allocazione del dirigente, risulti che l'indennità di funzione di cui lo stesso è titolare al momento della migrazione sia superiore a quella del nuovo impianto classificatorio attribuita, l'importo eccedente andrà ad alimentare una nuova voce retributiva, denominata "*ex indennità di funzione riassorbibile*". Detta indennità potrà essere riassorbita/incrementata in funzione di eventuali future attribuzioni di ruoli differenti. La stessa, inoltre, potrà essere riassorbita in caso di futuri riconoscimenti di indennità di funzione superiore.

6. Qualora, a seguito della nuova allocazione del dirigente, risulti che l'indennità di funzione di cui lo stesso è titolare al momento della migrazione sia inferiore rispetto al quella del nuovo impianto classificatorio attribuita, l'indennità di funzione verrà interamente assorbita nella nuova indennità - *pur mantenendo una voce retributiva differenziata ("ex indennità di funzione riassorbita") per assicurare, in caso di future diverse attribuzioni di ruoli, che non venga intaccata* - e verrà incrementata della differenza per raggiungere l'importo spettante in base alla nuova classificazione, salvo che la RAL, comprensiva della nuova indennità riconosciuta, non superi i tetti di seguito riportati:

POSIZIONE	Classe	TETTO di RAL di riferimento per adeguamento i.f.
SENIOR EXECUTIVE	1	€ 180.000
	2	
EXECUTIVE	1	€ 160.000
	2	
SENIOR MANAGER	1	€ 140.000
	2	
EXPERT	1	€ 120.000
	2	
MANAGER	1	€ 100.000
	2	

In caso di sforamento dei tetti sopra riportati, l'importo dell'indennità di funzione spettante in base alla nuova classificazione verrà decurtato sino alla RAL massima individuata per posizione.

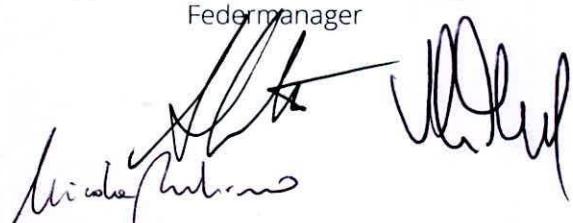
7. In via transitoria nella prima migrazione al nuovo impianto classificatorio di cui al punto 6, qualora la differenza incrementale annua rispetto alla precedente indennità di funzione risulti essere maggiore di euro 10.000 lordi, l'importo spettante verrà riconosciuto a *tranches* di massimo euro 10.000 lordi annui. Ciascuna delle *tranches* verrà riconosciuta a decorrere dal 1° agosto di ciascun anno successivo a quello di riconoscimento della *tranche* precedente.
8. La differenza incrementale totale non potrà superare euro 20.000 lordi in due *tranches*. In tal caso l'indennità di funzione spettante verrà conseguentemente ridotta.

Roma, 4 agosto 2017

Per il
Gruppo Anas



Per la
Rappresentanza Aziendale dei Dirigenti
Federmanager



Allegato n. 1 Verbale di Accordo del 4 agosto 2017 – Regime transitorio

Con riferimento ai criteri, condivisi con la Rappresentanza Sindacale Aziendale dei dirigenti del Gruppo Anas, che verranno utilizzati dall'Azienda per la pesatura delle posizioni dirigenziali - sulla base delle quali si procederà alla attribuzione dei ruoli di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL per il personale dirigente del Gruppo Anas rinnovato ai sensi del verbale di accordo del 31 luglio 2017 utile per la determinazione dell'indennità di funzione spettante - l'Azienda terrà conto dei seguenti parametri:

- contesto organizzativo aziendale (per la determinazione del Company grade);
- ruolo organizzativo ricoperto dal dirigente in termini di:
 - grado di influenza sulle conoscenze delle strategie del business aziendale (diretta/indiretta);
 - natura dell'impatto sul business attraverso la valutazione complessiva della responsabilità attribuita al ruolo;
 - grado di influenza sull'area di impatto sul business, attraverso la misurazione delle specifiche aree organizzative dove tale effetto viene percepito;
 - coordinamento di team e risorse;
 - conoscenze professionali del ruolo, ovvero le conoscenze tecniche richieste per ricoprire il ruolo, valutate attraverso una scala che va dal semplice compito operativo alla completa e approfondita conoscenza di teorie e prassi;
 - conoscenza richiesta del business in cui l'Azienda opera;
 - misura e ampiezza della leadership fornita agli altri.

Roma, 4 agosto 2017