



Segreterie nazionali

COMUNICATO SINDACALE

Alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Anas

In data odierna sono stati sottoscritti due accordi relativi al premio di risultato in favore dei dipendenti del Gruppo Anas, uno riferito al compenso economico riconosciuto al personale a titolo di **una tantum per l'anno 2021** e l'altro alla disciplina del Premio riferita al prossimo **triennio 2022-2024**, come previsto dalla normativa vigente in materia.

Nel primo accordo, riferito all'annualità 2021, si è anche tenuto conto dell'emergenza sanitaria, iniziata nel primo trimestre dell'anno 2020, che, tra i vari aspetti, non ha favorito le condizioni necessarie per la definizione del premio di risultato 2021 – 2023 entro i termini fissati dalla norma di riferimento. Sindacato ed Anas hanno comunque condiviso la necessità di assicurare un riconoscimento economico alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno garantito, con professionalità ed impegno, la continuità dell'attività lavorativa, affrontando nel contempo le criticità connesse al periodo della pandemia.

Ai dipendenti del Gruppo ANAS pertanto, sarà riconosciuto a titolo di "Una Tantum", a copertura del periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021, un importo **complessivo sul Livello B1 pari a € 600 di cui:**

- **Euro 400**, non detassabili, riferiti alla posizione economica B1, e riparametrati sulle diverse posizioni economiche ed organizzative, versati in busta paga nel mese di settembre;
- **ed Euro 200** quale importo fisso per tutti i profili, **da destinare al welfare aziendale**, utilizzando la piattaforma di riferimento per acquisto di beni e servizi e/o per incrementare il versamento destinato alla previdenza integrativa

Il secondo, riguarda il nuovo **accordo riferito al triennio 2022-2024**, che presenta, rispetto al precedente, diversi elementi di novità.

In particolare, il sistema di calcolo, adottato nello scorso triennio 2018–2020, con l'accordo del 31 luglio 2018, è stato **sottoposto ad una rivisitazione** della struttura, ritenuta opportuna anche alla luce dell'esperienza svolta nel triennio. Il nuovo impianto prevede i tre seguenti macro indicatori:

- indicatore di redditività: **EBITDA**, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 65% dell'importo complessivo lordo;
- indicatore di **produttività**: al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 20% dell'importo complessivo lordo;
- Indicatore di **qualità**: al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 15% dell'importo complessivo lordo.

Inoltre, al fine di valorizzazione la performance individuale di ciascun lavoratore, l'importo del Premio di Risultato sarà **incrementato del 5% per ciascun lavoratore** in caso di nessun evento di malattia consuntivati in ogni anno di riferimento;

Viene altresì rafforzato il sistema regolatore dell'istituto, che prevede, **entro il mese di luglio** di ciascun anno, **un incontro** tra le parti, finalizzato alla valutazione della coerenza dell'impianto del Premio di Risultato definito rispetto all'andamento della gestione aziendale ed eventualmente individuare nuovi e/o diversi indicatori.

Il principale elemento di novità rispetto al precedente accordo è evidenziabile nell'aumento, rispetto agli anni precedenti, **dell'importo della base di calcolo** da utilizzare per la determinazione del premio annuo che viene determinata in **705 euro** al profilo medio B1 da riparametrare secondo la seguente tabella

Accordo triennale Premio di risultato 2022-2024

Parametri	Posizioni economiche	Importo a base di calcolo
240	A	1091,00
200	A1	909,00
170	B	773,00
155	B1	705,00
140	B2	636,00
115	C	523,00
100	C1	454,00

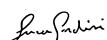
Permane, inoltre,

- la possibilità per i dipendenti, **in modo esclusivamente volontario**, di utilizzare il premio, **in tutto o solo in parte**, per l'acquisto dei beni e servizi disponibili sulla piattaforma dedicata al welfare aziendale;
- il versamento di un contributo, a carico della Società, **pari al 10%** per l'anno 2023 dell'importo del premio destinato al welfare aziendale, con la fruizione per il dipendente **di un'ulteriore agevolazione fiscale**, secondo la normativa di riferimento;
- la possibilità di destinare al **conto individuale aperto in Eurofer** per la previdenza integrativa eventuali somme impegnate, e non spese, per l'acquisto di servizi presenti nella piattaforma.
- la garanzia che, qualora il dipendente non utilizzi, in tutto o in parte la somma disponibile per il welfare aziendale, questa sarà destinata alla previdenza integrativa, mediante un versamento automatico nel richiamato conto individuale aperto in Eurofer.

Nell'esprimere soddisfazione per il positivo risultato conseguito, rinviando agli accordi sottoscritti che saranno diffusi appena possibile.

FILT CGIL

L.Sordini



FIT CISL

R.Fuoco



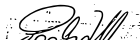
UILPA ANAS

P.P.Maselli



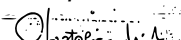
UGL V.L.

P. Avella



SADA F. CONFESAL

N. Apostolico



SNALA CISAL

F. Cavallaro



Roma, 20 luglio 2022