

Il giorno 9.3.2017 si sono incontrati i sigg.

Maurizio Del Conte, Maurizio Sorcioni e Anna Giannone per ANPAL Servizi S.p.A. le OO.SS. di categoria e le R.S.A. rappresentate da M. Ramacci, S. Ianniello, L. Giliberto, G. Manzo, S. Saba, S. Marras e D. Scialotti hanno convenuto la seguente:

IPOTESI DI ACCORDO

PREMESSA

Con il presente accordo le Parti convengono della necessità di rendere la struttura normativa della contrattazione aziendale più confacente agli obiettivi istituzionali ed alla missione di ANPAL servizi S.p.a, e pertanto si decide in questa sede di adeguare la parte economica del contratto e successivamente non appena si sarà delineato il nuovo assetto organizzativo confacente alla gestione della programmazione 2017-2020 di adeguare la parte normativa.

Il presente accordo decorre dal 1.1.2017 e avrà validità fino al 31.12.2019. Sono fatte salve specifiche decorrenze richiamate nei singoli istituti.

Con il presente accordo le Parti hanno convenuto di operare in primo luogo sul rinnovo della parte economica del contratto per dare risposte immediate sul piano retributivo al personale dipendente il cui contratto risulta scaduto nel 2011. Nello specifico l'accordo sulla parte economica riguarda: A) Adeguamento economico delle retribuzioni; B) Adeguamento del premio di risultato; C) Adeguamento della previdenza complementare; D) Finanziamento del welfare aziendale.

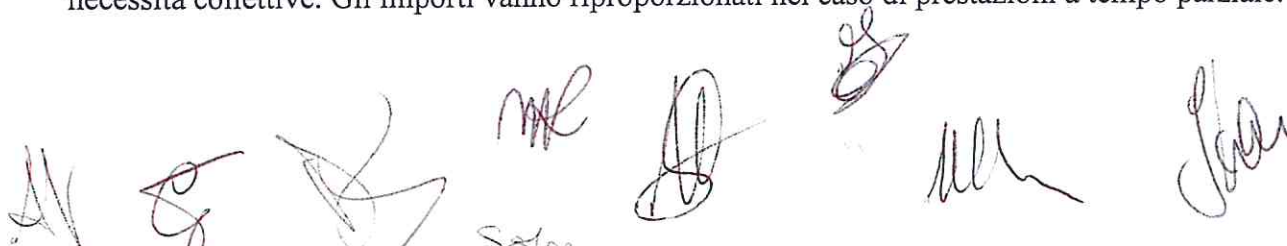
Per quanto riguarda l'adeguamento del Premio di Risultato le Parti concordano di istituire una *commissione congiunta* con il compito di individuare una serie di criteri funzionali alla attribuzione del PdR. L'obiettivo è quello di definire una serie di indicatori di risultato tali da monitorare la crescita della produttività del lavoro, il raggiungimento dei risultati istituzionali, l'efficacia e dell'efficienza aziendali. La definizione degli indicatori costituisce condizione propedeutica per l'applicazione dell'adeguamento economico del PdR.

Per quanto riguarda la sezione normativa del contratto, le parti concordano nell'avviare un confronto attraverso la costituzione di commissioni e gruppi di lavoro per completare quanto prima il processo di rinnovo contrattuale di cui l'attuale accordo sulla parte economica costituisce parte integrante.

Adeguamento economico delle retribuzioni dei dipendenti

Le somme di seguito riportate sono riconosciute al personale in forza al momento della sottoscrizione dell'accordo, non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi. Per tutto il periodo di valenza dell'accordo non si darà luogo ad ulteriori riconoscimenti derivanti dalla variazione dell'IPCA che si intende ricompresa nei valori definiti.

Le parti danno atto che gli adeguamenti economici delle retribuzioni danno concreta risposta alle necessità collettive. Gli importi vanno riproporzionati nel caso di prestazioni a tempo parziale.



Livelli	Aumento 2% Anno2017	Minimi al 01.01.2017	Aumento 2% Anno2018	Minimi al 01.01.2018	Aumento 2% Anno2019	Minimi al 01.01.2019
A1	73,94	3.770,87	75,42	3.846,29	76,93	3.923,21
A2	67,14	3.424,18	68,48	3.492,67	69,85	3.562,52
B1	60,34	3.077,46	61,55	3.139,01	62,78	3.201,79
B2	54,65	2.787,06	55,74	2.842,80	56,86	2.899,66
C1	48,95	2.496,66	49,93	2.546,59	50,93	2.597,52
C2	45,56	2.323,79	46,48	2.370,27	47,41	2.417,68
D1	42,17	2.150,92	43,02	2.193,94	43,88	2.237,82
E1	36,96	1.885,18	37,70	1.922,89	38,46	1.961,34
E2	29,71	1.515,12	30,30	1.545,42	30,91	1.576,33

Adeguamento del premio di risultato

Adeguamento del premio di risultato

Le Parti convengono di introdurre una diversa modalità di computo del premio di risultato che a decorrere dal **1.7.2017** sarà pari al 60% della retribuzione mensile lorda tabellare. Per la maturazione della base di calcolo delle quote massime distribuibili l'importo corrispondente sarà calcolato, per ciascun livello di inquadramento al primo gennaio dell'anno di maturazione del premio stesso. Sarà immediatamente istituita una Commissione OOSS e Azienda che dovrà definire i nuovi parametri per l'attribuzione del PDR. La data di decorrenza del nuovo premio di risultato è correlata alla definizione congiunta dei nuovi indicatori entro il 30 giugno 2017.

Le parti concordano che entro il primo trimestre 2019, verranno valutati gli andamenti degli indici di produttività aziendali e nel caso che gli stessi siano ad andamento positivo si procederà all'aumento fino al 70% delle quote del PdR come definito al primo capoverso, a decorrere dagli obiettivi conseguiti nel corso del 2019.

Il valore del Premio di Risultato, per la sua particolare natura, costituisce elemento distinto rispetto alla retribuzione e si intende pertanto onnicomprensivo di ogni incidenza per tutti gli istituti di legge e di contratto.

Adeguamento della previdenza complementare

Si conviene di aumentare, con decorrenza 1.1.2017, la contribuzione aziendale prevista per la previdenza complementare con l'accordo del 5.7.2016 al 4% della retribuzione utile per il TFR.

Finanziamento del welfare aziendale

Nell'ambito della ricerca del miglioramento delle condizioni di vita professionale e familiare, a decorrere dal corrente anno l'Azienda finanzia con un importo pro capite annuo di € 300,00 il Welfare aziendale. Con successivi incontri tra le parti verranno definite la modalità di maturazione, la destinazione, le modalità e i tempi di erogazione/riconoscimento di tale quota, contemperando l'esigenza di miglioramento qui sopra richiamata con le norme fiscali che disciplinano l'istituto.

Il valore del Welfare, per la sua particolare natura, si intende onnicomprensivo di ogni incidenza per tutti gli istituti di legge e di contratto.

Roma, 12 aprile 2017

[Signature]

Mario Spaccanisi
Mario Spaccanisi

Umberto...

Stefano...

Dona Sabbi
Roberto Capelli
Luigi...

2 *[Signature]*