

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2017 / 2019
PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2018

tra

la Società AUTOSTRADA BRESCIA VERONA VICENZA PADOVA S.p.A., con sede in Verona, via Flavio Gioia n° 71, rappresentata da: Andoni Armentia Amentegui, Andrea Avesani, Giuseppe Capparelli e dall'Avv. Adriano Barone

e

le Rappresentanze Sindacali aziendali:

FILT-CGIL, rappresentata da Fabrizio Pozzi e Mauro Bellin;

FIT-CISL, rappresentata dai Sigg. Giovanni Mannozi e Antonio Martignon;

UIL-TRASPORTI, rappresentata dai Sigg. Giorgio Bogoni e Claudio Francescato;

SLA-CISAL, rappresentata dai Sigg. Eugenio Caliarì e Massimo Guerra;

UGL TRASPORTI AT, rappresentata dai Sigg. Riccardo Battistoni e Fabio Micheletti.

Premesso che:

- l'Accordo Integrativo Aziendale 2017/2019, sottoscritto in data 21 giugno 2018, prevedeva che a decorrere dal 2018, secondo modalità da individuare annualmente, in relazione al raggiungimento dei risultati, sarebbe stato erogato a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato un "premio di produttività" non parametrato che non sarebbe stato considerato utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del t.f.r.;

Tutto ciò premesso e considerato,

le parti convengono:

**L'INDIVIDUAZIONE DEI SEGUENTI INDICATORI PER
IL RICONOSCIMENTO DEL "PREMIO DI
PRODUTTIVITA' 2018"**

A) INDICATORI DI PRODUTTIVITA' - VALORE PREMIO
50%

1. **EBITDA - 25%**: incremento del valore di produttività voce di bilancio e risultare pari o superiore di almeno il 2% per il 2018 sul 2017.

DEFINIZIONE

EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization - utili prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti*)

EBITDA: CALCOLO DEL RISULTATO OPERATIVO DI UN'AZIENDA, PARTENDO DALL'UTILE LORDO TOGLIENDO LE IMPOSTE, GLI AMMORTAMENTI, I DEPREZZAMENTI E GLI INTERESSI DELL'AZIENDA

Il raggiungimento degli obiettivi ha i seguenti livelli:

\geq EBITDA 2017 + 2%	100%
$<$ EBITDA 2017 + 2% \geq EBITDA 2017 + 1%	80%
$<$ EBITDA 2017 + 1%	0%

2. **TRAFFICO - 25%**: incremento dell'1,0% del traffico (veicoli chilometro) del 2018 rispetto al 2017 sulle tratte autostradale A4 ed A31;

DEFINIZIONE

INCREMENTO DEL TRAFFICO INTESO COME VEICOLI CHILOMETRO SULLE TRATTE A4 ED A31

Il raggiungimento dell'obiettivo ha i seguenti livelli:

- se uguale o superiore al target 100% del premio;
- se inferiore al target 0% del premio:

B) INDICATORI DI REDDITIVITA' - VALORE PREMIO
25%

mg
Alfano
ge
Ball.
MPZ
al
AB
by

INDICE VALORE AGGIUNTO PERSONALE PRO-CAPITE: Incremento del 3% del valore del rapporto EBITDA/Addetti nel 2018 rispetto al 2017.

DEFINIZIONE

EBITDA/ADETTI

Indice che misura il valore aggiunto per addetto.

Il raggiungimento dell'obiettivo ha i seguenti livelli:

- *se uguale o superiore al target 100% del premio;*
- *se inferiore al target 0% del premio.*

C) INDICATORE QUALITA'-VALORE PREMIO 25%

TARIFFA: Incremento del valore della tariffa dell'1,2% in relazione all'incremento inflattivo del costo della vita.

DEFINIZIONE

INCREMENTO VALORE DELLA TARIFFA PER IL 2019

Il raggiungimento dell'obiettivo ha i seguenti livelli:

- *se uguale o superiore al target 100% del premio;*
- *se inferiore al target 0% del premio.*

Qualora tale indicatore non venisse raggiunto per decisioni dell'Autorità Governativa, non in linea con le richieste tariffarie presentate dalla Società, verranno valutati correttivi finalizzati a renderne possibile il raggiungimento.

Per l'anno 2018 verrà riconosciuto un "premio di produttività" d'importo complessivo lordo di € 1.200,00 (euromilleduecentolordi).

Per il 2019 verranno riproposti gli stessi indicatori già previsti per il 2018 con livelli di raggiungimento che verranno definiti in relazione agli obiettivi del piano economico aziendale.

L'importo annuale del "premio di produttività" verrà erogato al personale operaio, impiegatizio e Quadro a tempo indeterminato e determinato, e non in prova, in servizio alla data della sottoscrizione del presente accordo (importo

riproporzionato in percentuale all'effettiva prestazione svolta per il personale a tempo parziale), in dodicesimi per le frazioni d'anno in caso di cessazione (semprechè il periodo lavorato sia stato in corso d'anno di almeno sei mesi) o assunzione in corso d'anno, in un rateo anticipato e un saldo con le seguenti modalità:

- anticipo di € 600,00 (euroseicentolordi) lordi con la retribuzione del mese di novembre 2018;
- la corresponsione del saldo del Premio di Risultato avverrà con il primo cedolino utile successivo alla determinazione dello stesso conseguente all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci ovvero entro il 30 aprile 2019.

L'anticipo di € 600,00 (euroseicentolordi) lordi rimarrà ai lavoratori solo nel caso in cui venga raggiunto l'obiettivo del minimo di almeno uno degli indicatori di produttività e degli indicatori di redditività e di qualità.

Il saldo verrà riconosciuto ai lavoratori al raggiungimento di tutti gli obiettivi come precedentemente indicato per ciascun indicatore.

Per assenze annuali superiori al 75% per malattia, l'Azienda si riserva di riproporzionare il Premio di Risultato, rapportando il numero dei giorni di assenza ed il numero dei giorni annui lavorabili.

Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessiva e omnicomprensiva di ogni incidenza, pertanto detto premio non avrà alcuna incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge e/o indiretti di alcun genere, né sulla tredicesima, né sul premio feriale, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti ex art. 2120 c.c. 2° comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione.

E' escluso dal meccanismo del presente Premio di Risultato il personale dipendente che abbia un Piano Incentivante legato a specifici obiettivi, che preveda la possibilità di raggiungere una retribuzione variabile di importo non inferiore al Premio di Risultato.

Welfare Aziendale

Verrà formalizzata entro il corrente anno la costituzione di una "Commissione tecnica" che andrà ad approfondire il tema "Flexible benefits", in vista di una definizione di tale materia nell'ambito dell'accordo aziendale per il "Premio di produttività 2019". I dipendenti avranno la possibilità di destinare una quota del premio annuale a specifici benefits da individuarsi, per i quali la normativa vigente prevede un beneficio fiscale.

* * *

Le parti attestano che:

- l'erogazione disciplinata nel presente documento e denominata "Premio di produttività" risponde pienamente ai requisiti di cui al Decreto Ministeriale 8 Aprile 2015 e successive modifiche;
- con il presente Accordo si è data integrale applicazione a quanto previsto dall'art. 46 del vigente C.C.N.L. per l'anno 2018 nell'ambito dell'Accordo Integrativo Aziendale 2017-2019, che avrà efficacia dal 1° Gennaio 2017 al 31 Dicembre 2019
- il Premio è variabile ed è determinato dall'andamento degli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità aziendale (EBITDA-TRAFFICO/VALORE AGGIUNTO PROCAPITE/QUALITA' SERVIZIO STRADALE);
- il Premio può beneficiare dello "sgravio contributivo";
- il Premio costituisce "corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale";
- il Premio costituisce un "unicum" di ammontare complessivo lordo individuato nel presente accordo e pertanto la "detassazione", ove prevista, sarà applicata alla somma erogata nell'anno 2019 e riferita alla redditività 2018 a ciascun dipendente.

La Società procederà al deposito del presente accordo presso la ITL entro trenta giorni dalla data di stipulazione.

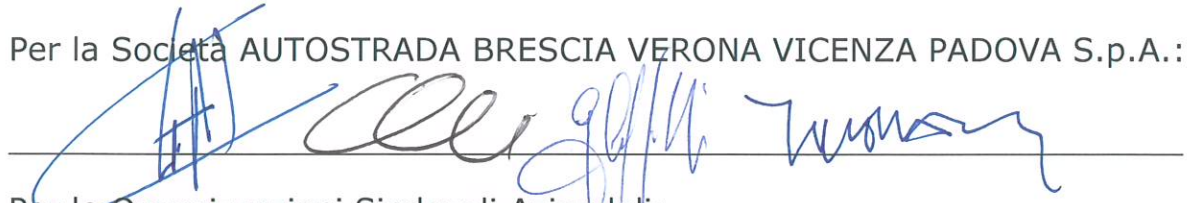
Le parti convengono che con il presente Accordo si è data integrale applicazione a quanto previsto dall'art. 46 del vigente C.C.N.L. per l'anno 2018, nell'ambito dell'Accordo Integrativo Aziendale 2017-2019, che avrà efficacia dal 1° Gennaio 2017 al 31 Dicembre 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verona, 19 novembre 2018

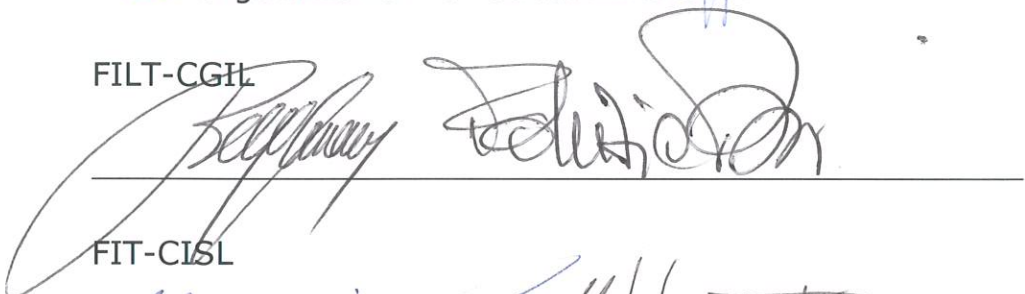


Per la Società AUTOSTRADA BRESCIA VERONA VICENZA PADOVA S.p.A.:

A large, stylized handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Alessandro...', is written over a horizontal line.

Per le Organizzazioni Sindacali Aziendali:

FILT-CGIL

A large, stylized handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line.

FIT-CISL

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line.

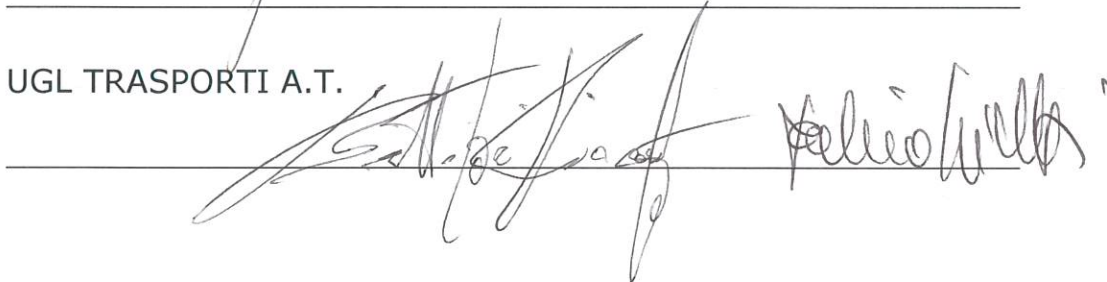
UIL-TRASPORTI

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line.

SLA-CISAL

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line.

UGL TRASPORTI A.T.

A large, stylized handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line.