

Roma, 31.07.2018

Verbale di Accordo per la determinazione del premio di risultato riferito al triennio 2018 - 2020

tra

Gruppo ANAS

e

OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILPA-ANAS, UGL VIAB. E LOGISTICA, SADA-FAST CONFISAL, SNALA-CISAL

Le parti, anche in relazione alla innovazione introdotta, nell'ambito organizzativo del Gruppo Anas, attraverso la condivisione di un articolato che disciplina l'acquisizione di un premio di risultato, convengono di utilizzare, in riferimento al triennio 2018 – 2020, le modalità di calcolo contenute nel presente accordo;

1. Ai fini dell'espletamento della fase di confronto di cui al punto 15 dell'accordo sulla disciplina dell'istituto del premio di risultato, per la definizione degli obiettivi e per l'individuazione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse al premio, le parti si danno atto di aver preventivamente esaminato le condizioni produttive e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento complessivo e delle condizioni di redditività dell'azienda ed assicurando piena trasparenza sui parametri assunti;
  2. Il presente Accordo si applica ai dipendenti delle Aziende del Gruppo Anas: Anas SpA, Anas International Enterprise SpA, Quadrilatero Marche Umbria SpA.;
  3. l'erogazione del Premio di Risultato è condizionata dal raggiungimento dell'obiettivo di ability to pay individuato al di sotto dell'80% del valore budget dell'EBITDA di Anas SpA. Il dato dell'EBITDA dovrà risultare dal Bilancio Consolidato per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020.
  4. Ai fini della determinazione del Premio di Risultato, si individuano i seguenti macroindicatori di redditività, di produttività, di qualità e di partecipazione individuale agli obiettivi dell'impresa, come dettagliati al successivo punto 5 :

MacroIndicatore A	MacroIndicatore B	MacroIndicatore C	MacroIndicatore D
EBITDA ANAS S.p.A.	PRODUTTIVITA'	QUALITA'	PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE

Opstellos  
freele  
B. Lillelund  
Per T

I sopra citati macroindicatori concorrono alla determinazione del Premio di Risultato, secondo le successive percentuali in relazione all'importo di cui all'apposito verbale, sottoscritto in data 31.07.2018 per il periodo 2018-2020, secondo la seguente formula :

100 % dell'Importo economico (di cui al successivo punto 7)

composto dalle seguenti %:

EBITDA di Società 65% (nella quota % di cui al successivo punto 5 lettera A)

+

Indicatore di produttività 20% (nella % di cui al successivo punto 5 lettera B)

+

Indicatore di qualità prodotta 10% (nella % di cui al successivo punto 5 lettera C)

+

Contributo individuale 5% (nella quota % di cui al successivo punto 5 lettera D)

=

IMPORTO FINALE EROGATO

5. Si riportano i valori soglia, target e max per ciascun indicatore e la relativa percentuale di Premio attribuita ad ognuno, precisando che per "valore soglia" si intende il valore al di sotto del quale l'obiettivo si considera non raggiunto; per "target" si intende il valore tipicamente individuato nel budget della Società ovvero quello funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali e per "valore max" si intende il valore che determina il raggiungimento dell'obiettivo di "overperfomance".

#### A. EBITDA DI SOCIETÀ

All'incremento o al decremento dell'EBITDA di Società, come registrato nel bilancio consolidato per ciascun anno rispetto al valore previsto nel budget annuale di competenza, viene riconosciuto il Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella:

EBITDA di Società	Valore soglia – 20%	TARGET (BUDGET)	Valore max >= 20%
65 % PDR	90%	100%	110%

L'erogazione del Premio è azzerata qualora il macroindicatore di cui alla presente lettera A (EBITDA di Società) risultati inferiore al valore soglia indicato nella precedente tabella.

#### B. INDICATORE DI PRODUTTIVITÀ

L'indicatore della produttività da prendere come riferimento per determinare l'incremento o il decremento della produttività del lavoro è dato dal rapporto tra il totale dei km della rete stradale gestita e la somma

del numero dei dipendenti della società al 31 dicembre dell'anno di riferimento, raffrontati con il medesimo rapporto registrato nell'anno precedente.

Per il citato indicatore, viene riconosciuto il Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella:

Rapporto totale dei Km di rete stradale gestiti/numero di dipendenti	Valore soglia – 20%	Rapporto totale dei Km di rete stradale gestiti/numero di dipendenti anno precedente	Valore max >= 20%
<b>20% PDR</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	<b>110%</b>

L'erogazione della parte di premio riferita al macroindicatore di cui alla presente lettera è azzerata qualora lo stesso risulti inferiore al valore soglia indicato nella precedente tabella.

### C. INDICATORE DI QUALITÀ

L'indicatore di qualità da prendere come riferimento, sarà determinato sulla base dell'andamento della categoria di servizi "Manutenzione Ordinaria" risultante dalla Rendicontazione Servizi del MIT e correlata all'Accordo di Programma.

L'anadamento dell'indicatore in esame, concorrerà alla determinazione della quota di Premio di Risultato secondo la seguente tabella:

<b>Macrocategoria servizio contratto di programma Con 9 indicatori</b>	<b>TARGET ( 9 positivi)</b>	<b>8 su 9</b>	<b>7 su 9</b>
<b>10% PDR</b>	<b>100%</b>	<b>90%</b>	<b>80%</b>

L'erogazione della parte di premio riferita al macroindicatore di cui alla presente lettera C è azzerata qualora lo stesso risulti inferiore al valore soglia minima, pari al conseguimento di 7 parametri sui 9 obiettivo, indicato nella precedente tabella.

#### D. CONTRIBUTO INDIVIDUALE

## Eventi malattia

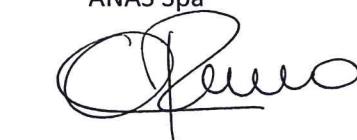
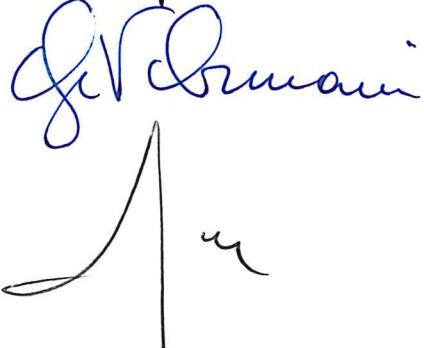
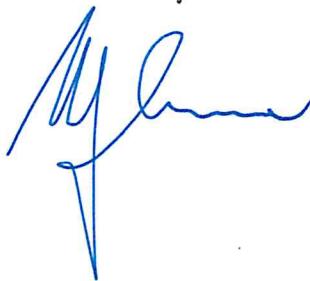
Gli eventi malattia di ciascun dipendente concorrono alla determinazione della quota di Premio di Risultato nelle misure percentuali secondo la seguente tabella :

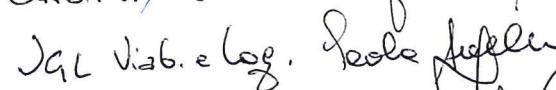
fe d Mr M J. Gordon  
for her

John C. Stennis

EVENTI MALATTIA	TARGET ( 1 o più eventi)	0 eventi malattia
5 % PDR	100%	110%

ANAS Spa

  
 G. V. Brumani  
  


OO.SS.  
 FILT CELT   
 FIT CISL   
 UILPA ATLAS   
 SADA FASI CONFISCA   
 JCL Viab. e Log.   
 SADS CONFISCA 