

VERBALE DI ACCORDO

Premio di risultato 2016

Roma, 13 aprile 2017

Tra

ENAV S.p.A. rappresentata da: Salvatore Guli, Roberto Simeone, Nunzia Chiuchiolo

e

FILT-CGIL rappresentata da: Roberto Giacomelli, Massimo Vitelli, Andrea Cisternino, Antonello Santoro

FIT-CISL rappresentata da: Andrea Di Legge, Marco Maltesu

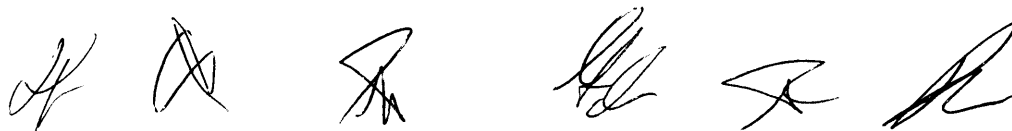
UILT rappresentata da: Luciano Cherubini, Fabrizio Andreini

UGL-TA rappresentata da: Anna Maria Colocci, Gabriel Proietti

UNICA rappresentata da: Gianluca Labigi, Stefano Francucci

Premesso che

- ❖ con la sottoscrizione in sede MIT degli Accordi dell'11 agosto 2016 le Parti hanno avviato un nuovo modello di relazioni industriali che ha come fondamento la *mission* aziendale, strategica per il Paese, e come principi di riferimento la partecipazione, la trasparenza e la condivisione;
- ❖ è comune interesse delle Parti dare ulteriore seguito alle intese raggiunte in sede ministeriale, nonché al Protocollo d'Intesa dell'11 aprile 2017 ("Regole su rappresentanza, relazioni industriali, contrattazione collettiva") introducendo, nell'ambito del sistema di relazioni industriali, un'innovativa metodologia di remunerazione variabile che incentivi la partecipazione dei lavoratori alla realizzazione delle strategie aziendali e alla creazione di valore;
- ❖ tale esigenza era stata condivisa già con la sottoscrizione del verbale di accordo del 13 maggio 2016, con il quale si era tra l'altro convenuto di procedere ad una profonda ed ampia revisione dell'istituto del Premio di Risultato allo scopo di dare vita ad una normativa in grado di cogliere le nuove sfide in termini di redditività e produttività derivanti dal mercato, e di coniugarle con l'esigenza di partecipazione dei lavoratori, tenendo in debito conto anche l'oggettiva criticità del contesto economico-finanziario in cui l'Azienda si trova a operare.
- ❖ si è dovuto tenere in debito conto la necessità di consolidare i risultati operativi 2016 con quelli economici nonché la stretta dipendenza del riconoscimento della eventuale parte variabile del premio non solo agli indicatori di produzione ma anche ai risultati

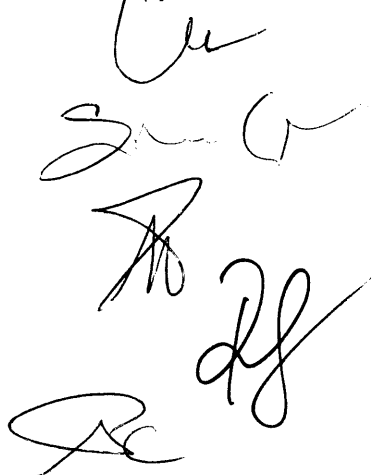


conseguiti nell'anno di riferimento sulla base del "Performance Scheme for Air Navigation Services and Network Function";

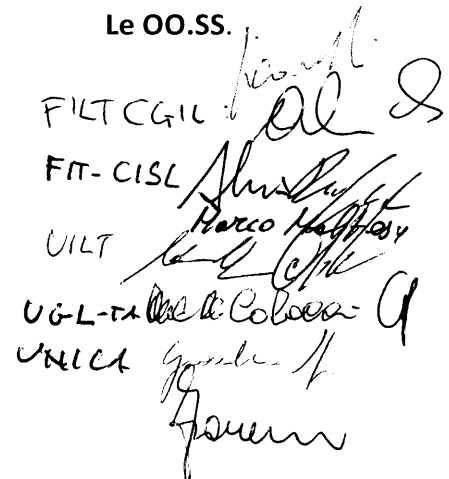
Le Parti, tutto quanto sopra premesso, convengono, altresì, su quanto segue

1. Il nuovo Premio di Risultato di ENAV - esclusivamente destinato ai dipendenti non quadri dell'azienda - quale emolumento variabile deve essere strettamente correlato alla performance aziendale e quindi sia ai risultati effettivamente conseguiti in termini di redditività e competitività dell'impresa, che alla realizzazione di obiettivi di produttività, efficienza, e qualità del servizio.
2. E' stata illustrata la struttura di premio per il periodo 2017-2019 di cui al documento allegato. Rispetto a tale struttura le OO.SS., pur apprezzando lo spunto innovativo e lo spirito partecipativo, si sono riservate di avanzare osservazioni e considerazioni. Pertanto l'accordo sul premio di risultato 2017-2019, da stipularsi sulla scorta del documento allegato, sarà concluso in tempi brevi e comunque prima dell'accordo di distribuzione del premio di competenza 2016 (cassa 2017).
3. Per l'anno 2016 si procederà con successivo accordo alla provvisoria distribuzione ed erogazione (cassa 2017), a tutto il personale non quadro in servizio alla data di corresponsione, del Premio di Risultato (quota redditività e quota produttività equivalente a 7.0 mln. lordi) risultante dall'applicazione in via sperimentale della disciplina veicolata dal documento allegato all'anno in questione (2016).
4. La distribuzione del premio non potrà in ogni caso determinare l'erogazione complessiva di una cifra superiore all'importo previsto al punto 3.
5. Le Parti si danno atto che alle erogazioni del Premio di Risultato, in considerazione del loro carattere di incertezza e variabilità effetto della normativa prevista dal presente accordo, si applica il regime agevolato di cui alla specifica disciplina legislativa nel tempo vigente.

ENAV S.p.A.



Le OO.SS.

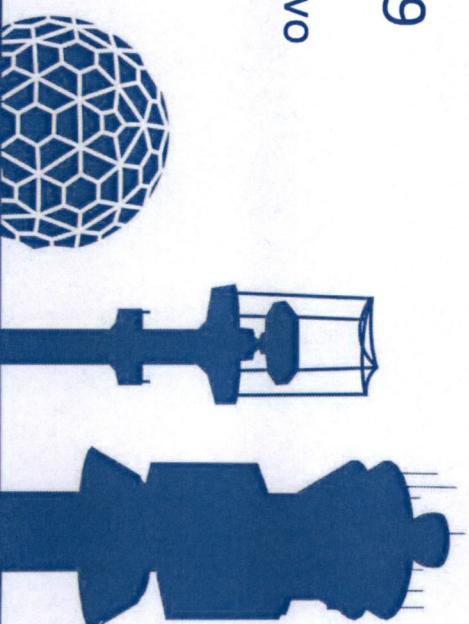




Allegato all'Accordo sul Premio di Risultato 2016 (cassa 2017)

Premio di risultato 2017-2019

Un modello trasparente e partecipativo



Roma, 13 Aprile 2017

enav.it

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Risultati e Stanziamento del Premio

Una relazione "clandestina" ma virtuosa ed efficiente

ENAV	2014	2015	2016
RICAVI DA ATTIVITA' OPERATIVA	810,25	790,56	801,77
BALANCE	-16,02	17,71	16,43
ALTRI RICAVI	37,50	39,15	42,14
VALORE DELLA PRODUZIONE	831,74	847,42	860,33
COSTO DEL PERSONALE	403,21	411,84	414,18
ALTRI COSTI	209,45	195,58	197,66
TOTALE COSTI	612,66	607,42	611,84
EBITDA	219,07	240,00	248,49
EBITDA MARGIN= E/R (VALORE PRODUZIONE)	26,34%	28,32%	28,88%
PREMIO STIMATO COMPETENZA	6,0	6,5	7
% PREMIO STIMATO SU EBITDA	2,7%	2,7%	2,74%

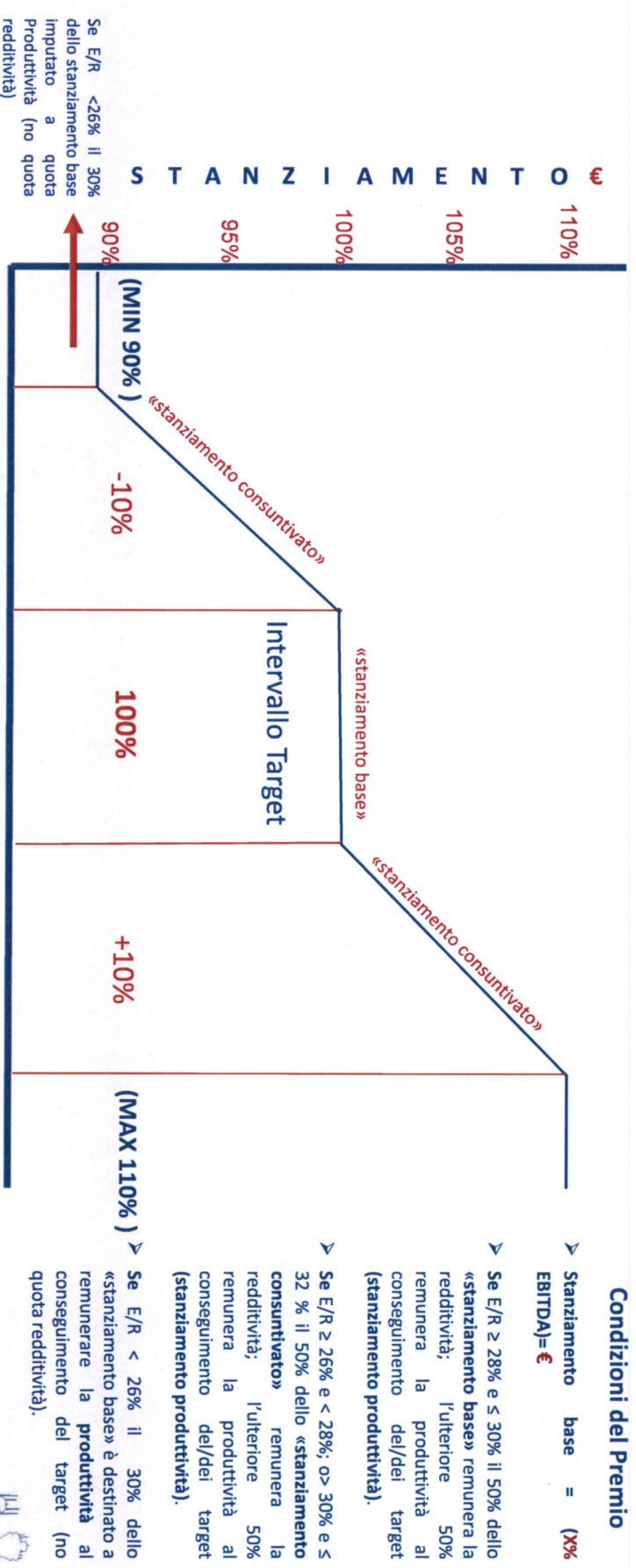
BITDA: Utile prima degli interessi ($\pm$ gestione finanziaria), delle tasse degli ammortamenti

Efficienza: una leva importante per la creazione di EBITDA

Premio di risultato: profit and gain sharing

La struttura del premio 2017-2019: Specifico, Misurabile, Acquisibile, Realistico, Time based (SMART)

Condizioni del Premio



Per risultati intermedi decremento proporzionale

Per risultati intermedi incremento proporzionale

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

Premio di risultato: la produttività

Obiettivo e modalità d'incentivazione

Obiettivo: Indice di puntualità 2017

Anno	voli IFR/GAT	Target capacità rotta performance plan	Ritardo target di rotta	Target capacità rotta consuntivo	Ritardo di rotta
2016	1.611.649	0,10	161.165	0,002	3.716
2017	1.579.965	0,11	173.796		

Stanziamiento Produttività periodo 2017-2019

- se E/R $\geq 26\%$ = 50% «stanziamiento acquisito»;
- se E/R $< 26\%$ = 30% «stanziamiento base»

Obiettivo Produttività Anno 2017

Se ritardi di rotta consentono all'Azienda di conseguire l'importo massimo del bonus previsto per l'indice di puntualità

Erogazione 100% stanziamento produttività

Se ritardi di rotta risultano inferiori al ritardo massimo consuntivo nel 2016 ($< 0,002$)

Erogazione 110% stanziamento produttività

Se ritardi di rotta consentono all'Azienda di conseguire un importo del bonus inferiore al massimo, ma superiore o uguale al minimo

Erogazione del 30% quota produttività (30% del 30% dello stanziamento)

Se i ritardi di rotta non consentono di conseguire il bonus anno (ritardo $\geq 0,11$)

No quota produttività

Garantiamo sicurezza e puntualità ai milioni di

passaggeri che volano nei cieli italiani



[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

