

ACCORDO sul PREMIO DI RISULTATO 2022  
CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali

Tra

la Direzione aziendale di ETRA S.p.A., rappresentata dal Presidente del Consiglio di Gestione, Flavio Frasson, il Direttore Generale, Domenico Lenzi, il Responsabile di Area Organizzazione e Risorse Umane Torroni Davide, il Responsabile Relazioni industriali, Rudi Perpignano

e

le Rappresentanze sindacali territoriali dei lavoratori addetti ai servizi ambientali, rappresentate da Enrico Ciligot (CGIL FP), Oscar Dalla Rosa (Fit- Cisl Veneto), Claudio Scapin, Gjulio Deda (Ultrasporti), Carlo Di Cunzolo (Fiadel)

in data 27/07/2022,

è stato raggiunto il seguente accordo aziendale sul Premio di Risultato per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 2 del CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia.

**Premessa:**

La Direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Territoriali riconoscono la necessità di proseguire un costruttivo sistema di relazioni industriali che, nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, stimoli significativamente la partecipazione di tutti i lavoratori alla condivisione nonché al conseguimento degli obiettivi aziendali, attraverso la valorizzazione delle competenze e un maggior livello di responsabilità, facendo leva anche sulla ricerca continua di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e pertanto si sono incontrate per la definizione di un accordo per il 2022.

**Considerato che:**

- In data 31/03/2022 è stato dichiarato dal Consiglio dei Ministri il termine dello stato emergenza sanitario. I Decreti successivi hanno comunque raccomandato o normato il mantenimento della massima allerta sui temi del distanziamento sociale, dell'utilizzo dei dispositivi di sicurezza, dell'igienizzazione e delle misure necessarie per fronteggiare la diffusione del virus Covid19;
- alla data di redazione del presente accordo il diffondersi dei contagi Covid19, a livello nazionale e territoriale, rimane ancora preoccupante e si condivide la necessità di mantenere in essere le misure di precauzione e prevenzione. Si riconosce pertanto che la situazione generale, e aziendale nello specifico, è ancora incerta, complessa e imprevedibile per i prossimi mesi del 2022;
- sulla scorta di quanto sopra rappresentato, le parti convengono circa l'opportunità che il presente verbale di accordo abbia validità per il solo anno 2022, confermando, per quanto non espressamente ivi stabilito, i contenuti normativi dell'accordo triennale 2017-2019 (all'allegato 1), in linea con le previsioni di cui all'art. 2 lettera C) del C.C.N.L.;

Le Parti ai sensi dell'articolo 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 dal comma 182 al comma 189 e del DM del 25/03/2016 così come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo dal D.L.50/2017 convengono sull'opportunità di costituire un sistema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso la costituzione di gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o dei sistemi di produzione.

A tal fine convengono sulla costituzione di un "Comitato paritetico" che verrà costituito dopo la sottoscrizione del presente accordo e che sarà composto da rappresentanti della Direzione aziendale e da

U.I.L.T.  
Claudio Scapin

1

Fit Cisl  
Domenico Lenzi

FIADL

SS

rappresentanti sindacali nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo. Il comitato, che si riunirà di norma due volte all'anno, avrà l'obiettivo di coordinare, monitorare e valutare l'intera sperimentazione del sistema di coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità.

ETRA S.p.A., nell'ottica di una politica di tutela dell'ambiente e di miglioramento della qualità della vita dei cittadini, intende garantire una gestione accurata ed efficiente dei servizi pubblici ad essa affidati anche al fine di contribuire ad uno sviluppo sostenibile del territorio. A tal fine individua ambiziosi obiettivi che non possono essere conseguiti senza la fattiva partecipazione ed il concorso responsabile dei lavoratori che operano nell'azienda. In questa ottica e nel rispetto delle norme vigenti, le parti concordano pienamente sul raggiungimento dell'eccellenza del servizio erogato al territorio, anche attraverso la competitività dei costi, l'attenzione agli orari di lavoro e agli assetti organizzativi finalizzati al conseguimento della massima efficienza ed efficacia dei processi.

Nel rispetto dei principi sopra enunciati e secondo quanto previsto dall'art. 2 del CCNL Utilitalia dei servizi ambientali, le parti hanno convenuto di definire, per l'anno 2022, un accordo ponte per il "premio di risultato", sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività, efficienza e qualità concretamente misurabili e quantificabili, i quali determineranno a consuntivo l'entità del premio stesso.

**Ciò premesso, si conviene quanto segue:**

#### **1. Avanti diritto al premio di risultato**

Hanno diritto al premio di risultato definito dal presente accordo dall'art. 2 del CCNL Utilitalia dei servizi ambientali, tutti i lavoratori di Etra a tempo indeterminato e a tempo determinato assunti per un periodo di almeno 6 mesi continuativi inquadrati nel contratto medesimo e che hanno prestato servizio nell'anno a cui il premio si riferisce, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento.

Non avranno diritto al premio i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che subiscono un licenziamento per giusta causa e coloro che non hanno superato il periodo di prova.

I lavoratori, con contratto a tempo indeterminato, che sono stati in forza per un periodo inferiore all'anno, perché assunti o cessati nel corso dello stesso, percepiranno il premio in ragione del periodo di effettivo servizio prestato in azienda nell'anno medesimo.

Ai lavoratori che non beneficiano del premio di cui al presente accordo verrà riconosciuta la quota di premio (C.R.A. "Compenso Retributivo Aziendale") prevista dall'art. 2 del vigente CCNL.

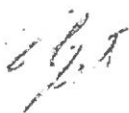
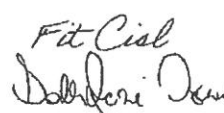
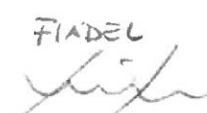
#### **2. Ammontare totale del premio**

L'importo del Premio di Risultato stanziato per il periodo di validità dell'accordo è fissato in:

Per il 2022 pari a € 1.500 pro/ capite + € 450 in credito welfare

Si intende dare operatività alla possibilità del lavoratore di optare liberamente, ai sensi della normativa vigente, per la conversione nella totalità o in parte (25% - 50% - 75%) della quota economica procapite del Premio di Risultato, in credito welfare presso la Piattaforma digitale welfare Etra, per il Premio di Risultato 2022, che sarà erogato nel 2023 come da indicazioni in seguito riportate. Tale opzione potrà anche essere utilizzata per la scelta di versamento di quote welfare nel Fondo Previdenza Integrativa contrattuale Previambiente.

Ogni lavoratore, potrà esprimere la propria libera scelta direttamente nella Piattaforma digitale welfare Etra, indicandone anche la percentuale prescelta.

  **UILT**  <sup>2</sup> **Fit Cial**  **FIADCL**   
  

Resta inteso che se il lavoratore non intende optare per tale conversione, la sua quota economica procapite del Premio di Risultato spettante, sarà erogata come sempre nella retribuzione di competenza secondo le normative vigenti.

Nel caso in cui il beneficiario non abbia utilizzato l'intero importo figurativo a sua disposizione, la quota di credito non fruita non potrà essere in alcun caso monetizzata né essere convertita in un trattamento di altro genere. Tale credito residuo potrà essere utilizzato entro e non oltre la data del 31/12/2023, decorsa la quale eventuali importi residui verranno versati automaticamente dalla Piattaforma digitale in previdenza complementare contrattuale Previambiente.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residui verranno versati automaticamente dalla Piattaforma digitale in previdenza complementare contrattuale Previambiente.

Sarà impegno dell'Azienda inviare un messaggio di "alert" nei tempi consoni, per ricordare ai beneficiari di utilizzare quanto residuo per la fine dell'anno di erogazione o prima della data di cessazione comunicata con invio telematica come da normative vigenti.

### 3. Indicatori di ripartizione del premio

Si condivide l'impegno ad attivare un sistema retributivo incentivante, collegato al raggiungimento di obiettivi trasparenti, semplici da definire, misurabili oggettivamente.

Gli obiettivi sono legati alla redditività dell'Azienda e ad altri indici di produttività e/o di miglioramento, con il seguente riparto delle quote di premio:

| Indicatore                                                                       | Quota Premio |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| a) Redditività aziendale EBITDA                                                  | 50 %         |
| b) Assenteismo: % riduzione assenze                                              | 10 %         |
| c) Sicurezza (infortuni sul lavoro)                                              | 10 %         |
| d) Sistema di gestione integrato: non conformità assegnate (9001- 14001 e 45001) | 10 %         |
| e) Raccolta differenziata sui Comuni calcolato escludendo la raccolta stradale   | 10%          |
| f) Disservizi                                                                    | 10%          |
| TOTALE PREMIO                                                                    | 100 %        |

#### a. Redditività ( 50% del premio complessivo)

Si conviene di individuare nel MOL gestionale (EBITDA) l'indicatore che misura la redditività aziendale. Esso corrisponde alla differenza tra ricavi e costi operativi, escluso l'ammortamento, del dato a consuntivo di fine anno, rispetto a quello stabilito dal budget e successive revisioni, approvato dagli organi societari competenti.

L'erogazione della quota premio (50% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

X

87

UILT

3

FIABEL

Fid Cisl  
Sindaco Dini

| Raggiungimento obiettivi (% su budget) | Quota premio |
|----------------------------------------|--------------|
| Maggiore o uguale a 95%                | 100%         |
| 80- 94.9 %                             | 90%          |
| 75- 79.9 %                             | 50%          |
| Minore di 75 %                         | 0%           |

Nell'ipotesi in cui il grado di raggiungimento dell'obiettivo sia collocato negli intervalli dei dati riportati nella tabella di cui sopra, la quota premio verrà determinata a mezzo di interpolazione lineare..

**b. Riduzione Assenteismo (10 % del premio complessivo)**

Se il tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro sarà uguale o superiore al 4,7 % si applicherà quanto previsto dal CCNL ai sensi dell'art. 42 lettera G).

In caso contrario si procederà all'attribuzione della quota del 10% del premio complessivo con le modalità evidenziate nella tabella sotto riportata.

Il criterio di attribuzione della quota premio si calcola rapportando le ore di assenza annue per malattia degli addetti con contratto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali, al numero totale di ore lavorabili (ore lavorabili meno le ferie godute e permessi retribuiti ROL ai sensi dell'art. 17 "orario di lavoro" del CCNL).

La quota complessiva erogabile agli aventi diritto verrà rapportata alla percentuale di assenza secondo quanto indicato nella tabella seguente:

| Raggiungimento obiettivi (%assenze annue) | Quota premio      |
|-------------------------------------------|-------------------|
| Minore di 4,6 %                           | 100%              |
| 4,61- 4,65                                | 95%               |
| 4,66- 4,69                                | 90%               |
| Maggiore di 4,7                           | Applicazione CCNL |

Nel caso in cui l'Indice di assenza per malattia superi il 4,7 % e che quindi ci si trovi ad applicare quanto previsto dalla normativa contrattuale, la quota del 10% del premio verrà ripartita sui restanti indici.

Le parti concordano che, a fronte dell'eccezionalità dovuta al diffondersi del virus Covid19 anche nei primi mesi del 2022, in occasione del periodico incontro, solitamente svolto entro luglio dell'anno di pagamento, in cui si sottoscriveranno le modalità di applicazione e di erogazione del Premio di Risultato 2022, si approfondirà l'analisi dell'incidenza degli eventi riconducibili al virus stesso per condividerne la straordinarietà o meno.

**c. Sicurezza - Indici degli infortuni sul lavoro (10% del premio complessivo)**

Obiettivo di Etra spa è quello di minimizzare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, al fine di cercare di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e, nel contempo, di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori.

Si procederà al pagamento della quota del 10% del premio complessivo solo se l'indice di gravità (Ig), relativo agli infortuni aziendali del comparto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali, accaduti nell'anno di competenza del premio, sarà inferiore al valore di 2,9.

La quota di premio, eventualmente spettante, verrà determinata sulla base del valore dell'indice di gravità (Ig) degli infortuni aziendali del comparto, rilevato nello stesso anno.

L'indice di cui sopra verrà determinato:

- in conformità alla norma UNI 7249 del 2007
- con le formule seguenti:

$Ig = (\text{numero giorni inabilità "netto"} / \text{numero ore lavorate annue addetti}) * 1000$

*[Handwritten signature]*

*VILT*  
*Umberto Scapin*  
*Robt*

4

*Fit Cisl*  
*Domenico Deo*  
*[Signature]*

*Federica*  
*[Signature]*

*[Signature]*

- per competenza significa che un infortunio accaduto il 30/12 che genera 20 gg di prognosi, anche se tali giorni ricadono nell'anno di calcolo successivo, concorrono alla formazione degli indici per l'anno nel quale è accaduto l'infortunio
- Non vanno contabilizzati gli infortuni non riconosciuti dall'INAIL
- Non vanno contabilizzati gli infortuni sotto i 3 gg di prognosi
- Non vanno contabilizzati gli infortuni in itinere o comunque nel tragitto casa-lavoro
- Non vanno contabilizzati gli infortuni da Covid 19

Il numero di infortuni "netto" e il numero giorni inabilità "netto" fa riferimento solamente agli infortuni sul lavoro accaduti nell'anno di cui trattasi al personale con contratto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex-Federambiente).

La quota di premio di cui al presente punto (10% del totale) verrà assegnata sulla base del valore dell'INDICE DI GRAVITA' (Ig), come da tabella indicata di seguito:

| Indice di gravità infortuni | Quota Premio |
|-----------------------------|--------------|
| Minore di 2,9               | 100 %        |
| 2,9-3,0                     | 95 %         |
| 3,01-3,2                    | 85 %         |
| 3,21-3,4                    | 70%          |
| 3,41-3,6                    | 50%          |
| Maggiore di 3,7             | 0 %          |

**d. Sistema di gestione integrato: non conformità assegnate**

La certificazione di Sistema di Gestione per la Qualità consiste nella verifica ed attestazione della conformità dell'insieme delle strutture organizzative, responsabilità, procedure, processi e risorse (umane e strumentali) ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento UNI EN ISO 9001, mentre la 45001 (che ha sostituito la OHSAS 18001) permette di assolvere nel migliore dei modi agli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro, ottenendo parallelamente un miglioramento gestionale dell'azienda;

Le imprese che si dotano di un Sistema per la Gestione della Qualità certificato vantano una migliore preparazione e dimostrano di essere le più idonee a soddisfare le necessità dei clienti poiché la certificazione porta ad una razionalizzazione dei processi che permette di migliorare ed elevare il livello di efficienza.

La certificazione di Sistema di Gestione Ambientale è rilasciata in riferimento alla norma UNI EN ISO 14001 che definisce i requisiti per individuare, controllare e monitorare gli aspetti ambientali.

Nell'ambito del sistema di gestione 9001, 14001, 45001 obiettivo aziendale è quello di non veder rilevate o far in modo tale che le non conformità di categoria minore rilevate da i valutatori esterni nel corso delle visite ispettive siano di numero esiguo; secondo tabella riportata di seguito. Ricordiamo che una non conformità è un mancato soddisfacimento da parte del Sistema Qualità di un requisito o una deviazione rispetto alle specifiche di riferimento.

Le non conformità possono riferirsi al prodotto, al sistema, ad un processo o ad una procedura al sistema 9001, 14001 e 45001.

L'erogazione della quota premio (10% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

UILT

Umberto Scognamiglio

5

Fit Cial

Salvatore De Luca

FIAD L

Luigi

| Non conformità di categoria minore assegnate | Quota premio |
|----------------------------------------------|--------------|
| Minore o uguale a 4                          | 100%         |
| 5-6                                          | 95 %         |
| 7                                            | 90 %         |
| 8                                            | 85 %         |
| Maggiore o uguale 9                          | 50 %         |

#### e. Raccolta differenziata

Nel contesto della gestione dei rifiuti, Etra gestisce i rifiuti urbani e assimilati prodotti nei Comuni soci che le hanno affidato questo servizio. Il grado di copertura del servizio è calcolato come percentuale di abitanti serviti sugli abitanti residenti. La percentuale di raccolta differenziata rappresenta uno dei principali indicatori sull'andamento della raccolta dei rifiuti. È data dalla raccolta differenziata in rapporto al totale del rifiuto prodotto nei Comuni Serviti.

Il D.Lgs 152/2006 fissava come obiettivo per la raccolta differenziata almeno il 65% entro il 31.12.2012 e si ha che la media 2015 supera il 70%, se si considera anche il rifiuto autonomamente riciclato dalle famiglie mediante la pratica del compostaggio domestico.

Obiettivo è mantenere i buoni livelli di raccolta e attuare interventi di miglioramento affinché la percentuale di raccolta differenziata sia in costante aumento.

Il dato si evincerà calcolando la variazione percentuale di raccolta differenziata svolta nei Comuni dotati di sistema di raccolta integrato Etra (kit bidoni carrellati).

#### Opzione b

| % Raccolta differenziata solo kit | Quota premio |
|-----------------------------------|--------------|
| =>74                              | 100%         |
| 72- 73                            | 95%          |
| < 71                              | 50%          |

Il dato non tiene conto percentualmente dei Comuni internalizzati nel corso dell'anno 2022 nonché dei Comuni dove viene distribuito, nell'anno di competenza del premio, il kit base per nuove modalità di raccolta in quanto statisticamente, la fase di start-up di un nuovo sistema di raccolta rifiuti, comporta un quasi inevitabile periodo di adeguamento allo stesso da parte degli utenti; si verificano quindi anche ad alcuni mesi dall'avvio, una serie di "falsi" disservizi, che richiedono per la loro risoluzione una verifica ed un monitoraggio puntuale e protratto nel tempo.

#### f. Disservizi

Obiettivo per Etra è quello di diminuire i disservizi attraverso la proporzione di tonnellate raccolte per rifiuto rispetto ai disservizi segnalati.

Per disservizio s'intendono le segnalazioni rilevate dagli utenti di Etra che reclamano una presunta mancanza di Etra nella raccolta.

I disservizi vengono classificati nelle seguenti casistiche da parte dell'operatore che gestisce il disservizio segnalato dal call- center:

- Giorno errato
- Non di competenza (altra ditta)

VILT

FIADEL

Fit Cial

Sabine Des

- Raccolto nel giro ordinario
- Rifiuto non conforme per: peso, qualità, contenitore non idoneo, esposto fuori dall'idoneo contenitore, esposto tardi o non accessibile
- Non esposto
- Conforme

Rientrano tra le casistiche conteggiate nei disservizi solamente quelli classificati come conformi, escludendo tutti quelli provenienti dai Comuni e/o servizi internalizzati nel corso dell'anno 2022

| Tonnellate/disservizi | Quota premio |
|-----------------------|--------------|
| Maggiore di 16        | 100%         |
| 15-16                 | 95%          |
| 14-15                 | 90%          |
| 13-14                 | 85%          |
| 12-13                 | 80%          |
| Minore di 12          | 50%          |

#### 4. Erogazione individuale del premio

Il premio, calcolato con i criteri definiti nei punti precedenti, viene erogato applicando i coefficienti individuali determinati utilizzando i seguenti elementi:

- % Rapporto di lavoro;
- Giorni di presenza.

Ai fini della contabilizzazione dei giorni di presenza le sotto indicate assenze vengono considerate a tutti gli effetti come presenza in servizio:

Infortuni sul lavoro, ferie, permessi retribuiti (rol) e permessi in c/ex festività, assemblee, permessi/distacchi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione di sangue e midollo osseo, astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza, partecipazione ad attività di volontariato nella protezione civile e permessi Legge 104/1992, malattie e/o infortuni dovuti al Covid 19

Allo stesso titolo, verranno considerate come presenza in servizio le assenze, al di fuori delle causali sopra indicate, che, riferite all'intero anno di competenza, siano inferiori o pari a complessive 46 ore. Vengono considerate assenze e pertanto comprese nel calcolo del PDR le assenze per malattia e permesso non retribuito.

La quota premio non erogata per effetto dei criteri di calcolo sopra riportati verrà ripartita tra gli aventi diritto al premio.

#### 5. Tempi di erogazione

Il premio di risultato verrà erogato agli aventi diritto in una unica *tranche*, unitamente alla prima retribuzione utile dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi sociali competenti, normalmente prevista, ai sensi di legge, entro il 1° semestre dell'anno successivo a quello di competenza (ad esempio: il premio riferito all'anno 2022 verrà liquidato presumibilmente entro i mesi di giugno o luglio 2023 ad avvenuta approvazione del bilancio consuntivo 2022).

VILT

Fit Cial

FINDEL

#### 6. Sgravio contributivo e detassazione Premio di Risultato

Le parti identificano l'EBITDA, realizzato nel 2022 rispetto al 2021, quale elemento incrementale della redditività aziendale che dà diritto alla detassazione del premio di risultato.

Si danno atto che la corresponsione del premio di risultato di cui al presente accordo, essendo correlato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti ha tutti i requisiti per poter beneficiare dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto art. 1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n. 208 e del DM del 25/03/2016 e come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo D.L. 50/2017.

Pertanto, allo scopo di beneficiare del regime fiscale agevolato sopra citato, ETRA provvederà al deposito del presente accordo, in via telematica sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione ed ai successivi adempimenti in conformità alle disposizioni dell'Agenzia delle Entrate.

#### 7. Durata accordo, validità e impegni

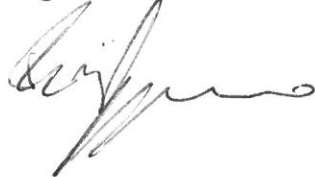
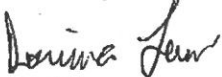
Il presente accordo nella sua interezza avrà durata per l'anno 2022 e decadrà automaticamente dopo il 31/12/2022. Entro il 30/10/2022 le parti si impegnano ad avviare la fase di confronto al fine di definire un nuovo accordo con validità triennale 2023-2025.

Le parti si impegnano a rincontrarsi per le opportune valutazioni qualora si verificino eventi organizzativi particolarmente rilevanti ai fini del presente accordo, vista anche il perdurare della situazione emergenziale COVID 19.

Letto, confermato e sottoscritto.

Rubano (PD), 27/07/2022

Per Etra Spa

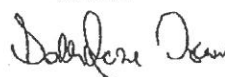


Per le OO.SS.

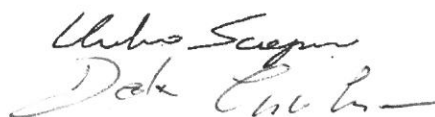
CGIL FP



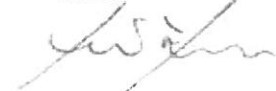
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADSL



## AUTODICHIARAZIONE

ETRA S.p.A., con sede legale in Bassano del Grappa (VI), Largo Parolini n.82/B, Codice fiscale 03278040245, nella persona del legale rappresentante Dott. Flavio Frasson, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui al Legge 28/12/2015, n. 208 e del DM del 25/03/2016 come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo D.L 50/2017 in materia di agevolazioni delle retribuzioni di produttività.

Letto, confermato e sottoscritto.

Rubano (PD), il 27/07/2022

Per ETRA S.p.A.

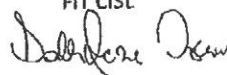


Per le OO.SS.

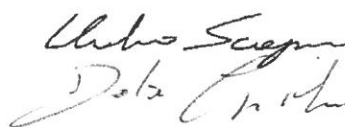
CGIL FP



FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADL



