

**VERBALE DI ACCORDO
PREMIO AZIENDALE 2019/2020**

In data 19 dicembre 2019 in Milano,

Tra la Società **Compass Banca S.p.A.**

e le RSA delle OO.SS dei lavoratori di seguito rappresentate:

FABI – FIRST-CISL – FISAC-CGIL – UILCA – UNISIN

Premesso che:

- l'art. 28 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore (di seguito, per brevità il "CCNL") demanda la materia del premio aziendale alla contrattazione di secondo livello;
- l'art. 22 del vigente CCNL stabilisce che, d'intesa fra le Parti, possono essere definite "le condizioni ed i criteri per l'erogazione del Premio Aziendale, nonché i relativi parametri, indicatori ed i conseguenti importi, tenuto conto di quanto previsto dagli artt. 48 e 52";
- in applicazione delle previsioni dell'art. 48 del CCNL del 31/03/2015, le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale riguardante il secondo semestre dell'esercizio 2019/2020;
- la Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità 2017) ha introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di Welfare, in grado di rispondere alle necessità sociali del personale dipendente;
- le Parti, come sopra costituite, coerentemente con quanto stabilito nel tempo dalle regolamentazioni in materia di regimi fiscali agevolati collegati alla corresponsione di premi variabili di produttività si danno reciprocamente atto e convengono che le somme oggetto di erogazione di cui al presente accordo saranno sottoposte ai regimi fiscali contenuti nelle Leggi sopra citate, in quanto riferite ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili. In relazione ai suddetti indicatori di performance, le Parti si danno reciprocamente atto e confermano di avere già individuato gli indici di bilancio e di risultato economico della gestione quali parametri per calcolare e corrispondere le previste erogazioni, come nel seguito meglio dettagliato;

Si conviene quanto segue:

1) Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

2) Indicatori

Le Parti convengono che, tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL 31/03/2015, l'erogazione del Premio Aziendale viene correlata ai risultati del bilancio all'Esercizio fiscale 2019/2020 di Compass Banca S.p.A. e che gli indicatori di seguito indicati saranno incrementali rispetto al 30.06.2019.

Al fine di mettere una stretta correlazione tra i risultati effettivamente conseguiti ed il Premio aziendale, sono stati identificati due indicatori e i relativi criteri di seguito riportati:

- a) Gli impieghi lordi che sono i crediti verso la clientela al lordo dei fondi di svalutazione crediti, così come risulterà dalle scritture contabili al 30.6.2020, con obiettivo di incremento almeno pari al medesimo valore rilevato al 31.12.2019;
- b) I volumi di finanziato, rilevabili dalla relazione sulla gestione del Bilancio d'esercizio fine giugno 2020, con obiettivo incrementale rispetto al medesimo valore al 30.6.2019 e, in ogni caso, con

valore nel secondo semestre (1 gennaio – 30 giugno 2020) almeno pari al medesimo dato relativo al primo semestre (1 luglio – 31 dicembre 2019).

3) Obiettivi

A fronte del raggiungimento di almeno uno degli indicatori incrementali di cui all'art. 2, verrà riconosciuto il Premio di cui al citato art. 48 del CCNL nei termini di seguito specificati.

Al termine dell'Esercizio fiscale di riferimento del Premio, le Parti effettuano nel corso di uno specifico incontro una valutazione congiunta dei risultati raggiunti per ciascun indicatore e verificano la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma.

4) Importo del Premio Aziendale e criteri di erogazione

Come stabilito nell'accordo sindacale del 23 aprile 2019, gli importi del Premio Aziendale saranno:

Tabella per l'Esercizio 2019/20

INQUADRAMENTO	IMPORTI LORDI
Inquadramento	100% "PREMIO CASH"
IMPIEGATO 2AP 2LR	€ 1.168,65
IMPIEGATO 2AP 3RL	€ 1.271,55
IMPIEGATO 3AP 1LR	€ 1.498,95
IMPIEGATO 3AP 2LR	€ 1.543,50
IMPIEGATO 3AP 3LR	€ 1.761,90
IMPIEGATO 3AP 4LR	€ 1.827,00
QUADRO 1° LIVELLO	€ 2.012,85
QUADRO 2° LIVELLO	€ 2.123,10
QUADRO 3° LIVELLO	€ 2.558,85
QUADRO 4° LIVELLO	€ 3.466,05

Ferme restando le previsioni del CCNL e la normativa vigente in materia di premio variabile di produttività, si precisa con riferimento al Premio Aziendale che:

- è riferito al periodo luglio/giugno ed avrà validità fino al 30 giugno 2020;
- il Premio Aziendale per i Quadri Direttivi e/o per il personale delle Aree Professionali (dalla 1^a alla 3^a) viene fissato in base alla categoria di appartenenza al 30 Giugno dell' Esercizio 2019/2020;
- il 50% dell'importo indicato nella tabella sopra riportata sarà erogato alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi in base all'inquadramento individuale al 30 giugno 2020 ed unicamente al personale in forza al momento dell'erogazione del Premio Aziendale dell'Esercizio 2019/2020, esclusivamente in forma monetaria con la retribuzione del mese di Luglio 2020. Tale importo sarà soggetto a tassazione ordinaria e non sarà possibile accedere ad alcuna forma di conversione in servizi welfare e resta in ogni caso esclusa l'applicazione delle disposizioni di cui alla Legge n. 208/2015, modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017);
- la restante quota del Premio, pari al 50% dell'importo su riportato, sarà erogata solo in caso di raggiungimento di almeno uno degli indicatori incrementali di cui all'art. 2 con la retribuzione del mese di Luglio 2020, a seconda dell'opzione effettuata secondo i criteri sotto elencati, alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi in base all'inquadramento individuale al 30 giugno 2020, unicamente al personale in forza al momento dell'erogazione del Premio Aziendale dell' esercizio 2019/2020;
- per il personale assunto nel corso dell'Esercizio di riferimento, l'erogazione avverrà in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione, distinguendo a seconda che l'assunzione sia avvenuta nel primo semestre dell'Esercizio 2019/2020 o nel secondo semestre:
 - in caso di assunzione avvenuta nell'arco temporale agosto – dicembre 2019, i dipendenti interessati avranno diritto ad una quota del premio di cui alla precedente lettera c)

- riproporzionata in base ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione al 31.12.2019 nonché alla restante quota di cui alla lettera d);
- b. in caso di assunzione avvenuta nel secondo semestre dell'Esercizio fiscale 2019/2020, il personale dipendente avrà diritto alla sola quota di cui alla lettera d) del precedente articolo riproporzionata in base ai mesi di servizio prestati.
- f) Con riferimento alla quota di Premio Aziendale indicato alla precedente lettera d) si precisa che per il solo personale dipendente che nell'anno 2019 abbia percepito redditi da lavoro dipendente inferiore ad € 80.000, così come definiti dall'art. 1, comma 186 della L. 208/2015, modificata dalla L. 232/2016 (legge di Bilancio 2017), tale quota, salva espressa rinuncia del prestatore di lavoro, è soggetta, alla data odierna, ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di cui all'art. 1, comma 182, Legge di Stabilità 2016, come modificata dalla Legge di Bilancio 2017 (pari ad oggi ad € 3.000,00).

5) Ulteriori disposizioni

- Per i contratti part-time il premio sarà riproporzionato alla percentuale oraria effettivamente svolta nel corso dell'Esercizio di riferimento;
- per il personale con contratto di somministrazione, il premio verrà erogato unicamente al personale in forza al momento dell'erogazione del Premio Aziendale dell'Esercizio 2019/2020 e solo in forma monetaria in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione, fermo restando la distinzione fra le due quote di cui all'art. 4 del presente accordo relativamente all'assoggettamento o meno all'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di cui all'art. 1, comma 182, Legge di Stabilità 2016.

6) Modalità e criteri di corresponsione del Premio relativo all'Esercizio fiscale 2019/2020

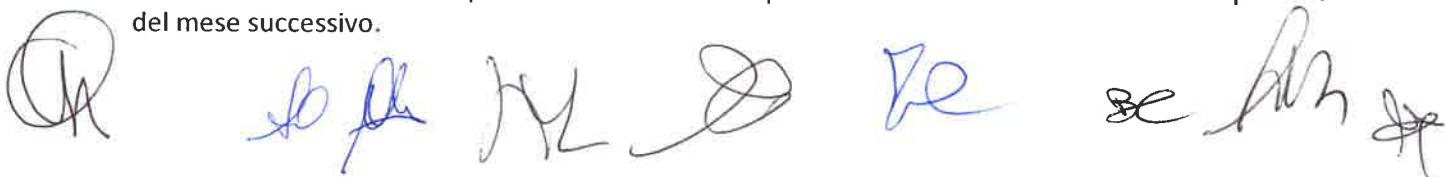
a) Il Premio relativo all'Esercizio 2019/2020 viene erogato unitamente alle competenze del mese di Luglio 2020 esclusivamente in forma monetaria a coloro che nell'anno 2019 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad € 80.000, così come definiti dall'art. 1, comma 186 della L. 208/2015, modificata dalla L. 232/2016 (legge di Bilancio 2017).

b) Il personale destinatario del Premio che nell'anno 2019 abbia percepito redditi da lavoro dipendente inferiori ad € 80.000, così come definiti dall'art. 1, comma 186 della L. 208/2015, modificata dalla L. 232/2016 (legge di Bilancio 2017), potrà scegliere, con riferimento alla sola quota di Premio Aziendale di cui al precedente art. 4 lettera d) **entro e non oltre il 6 Luglio 2020**, tramite il portale che verrà messo a disposizione dei dipendenti stessi:

- se avere il Premio in forma monetaria, indicandone l'entità, che verrà erogata unitamente con le competenze di Luglio 2020;
- se avere il Premio in forma Welfare per la totalità dell'importo o per la parte residua rispetto alla forma monetaria scelta.

In ogni caso, si precisa che:

- per coloro che avranno espresso la propria volontà di destinare la quota del Premio di cui all'art. 4 lettera d) del presente accordo nella totalità o in parte a servizi Welfare sarà comunque possibile riconvertire in forma monetaria il premio obbligatoriamente **entro e non oltre il 5 dicembre 2020**;
- per coloro che avranno espresso la propria volontà di destinare la quota del Premio di cui all'art. 4 lettera d) del presente accordo a servizi Welfare, la conversione dovrà avvenire, per quanto riguarda le richieste dei rimborsi al massimo **entro il 29 novembre 2020**, per le richieste di monetizzazione il termine ultimo sarà il **5 dicembre 2020**;
- per la gestione delle riconversioni in forma monetaria sopra citate dal mese di Agosto 2020 al mese di Novembre 2020, le scelte dovranno essere effettuate entro l'ultimo giorno del mese precedente al fine di ottenere la corresponsione del relativo importo monetario unitamente alle competenze del mese successivo.



Per tutto quanto non specificato nel presente accordo relativamente alle modalità di riconversione ed alle tempistiche relative alle fruizione dei servizi in forma Welfare, si rimanda al relativo regolamento che sarà predisposto e comunicato al personale interessato entro il 30.6.2020.

In caso di cessazione quanto maturato a titolo di Premio Aziendale, con esclusivo riferimento alla quota di Premio di cui alla lettera d) dell'articolo 4 del presente accordo, dovrà essere usufruito in servizi Welfare o riconvertito in forma monetaria entro la data di cessazione e comunque nel rispetto delle tempistiche sopra stabilite.

7) Servizi Welfare

Fermo restando il raggiungimento degli obiettivi incrementali individuati dalle Parti al precedente art. 2, Il Premio in forma Welfare, per la sola quota di cui alla lettera d) dell'art. 4, prevede l'erogazione di beni, servizi ed utilità lasciando ai dipendenti la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito disponibile all'interno del portale della Società di erogazione del servizio Welfare (ad oggi Edenred).

Letto, confermato e sottoscritto



FABI

FIRST-CISL

FISAC - CGIL

UILCA

UNISIN



Compass Banca S.p.A.