

ACCORDO PREMIO AZIENDALE 2018/2019 e 2019/2020

In data 23 aprile 2019 in Milano,

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

e le OO.SS dei lavoratori di seguito rappresentate:

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

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 l'esercizio 2018/2019 e 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 predetti indicatori di performance, le parti si danno inoltre reciprocamente atto e confermano di avere già individuato, in continuità con quanto convenuto nei precedenti accordi in materia, gli indici di bilancio e di risultato economico della gestione, quali parametri di riferimento per calcolare e corrispondere le previste erogazioni, come nel seguito meglio dettagliato;
- le Parti hanno individuato strumenti diversi ed innovativi volti comunque a riconoscere l'impegno del personale, privilegiando la possibilità di ottenere un Premio Aziendale in forma Welfare composto cioè da una serie di iniziative basate sul "welfare" e coerenti con la vigente normativa in materia.

Si conviene quanto segue:

1) Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo

2) Indicatori

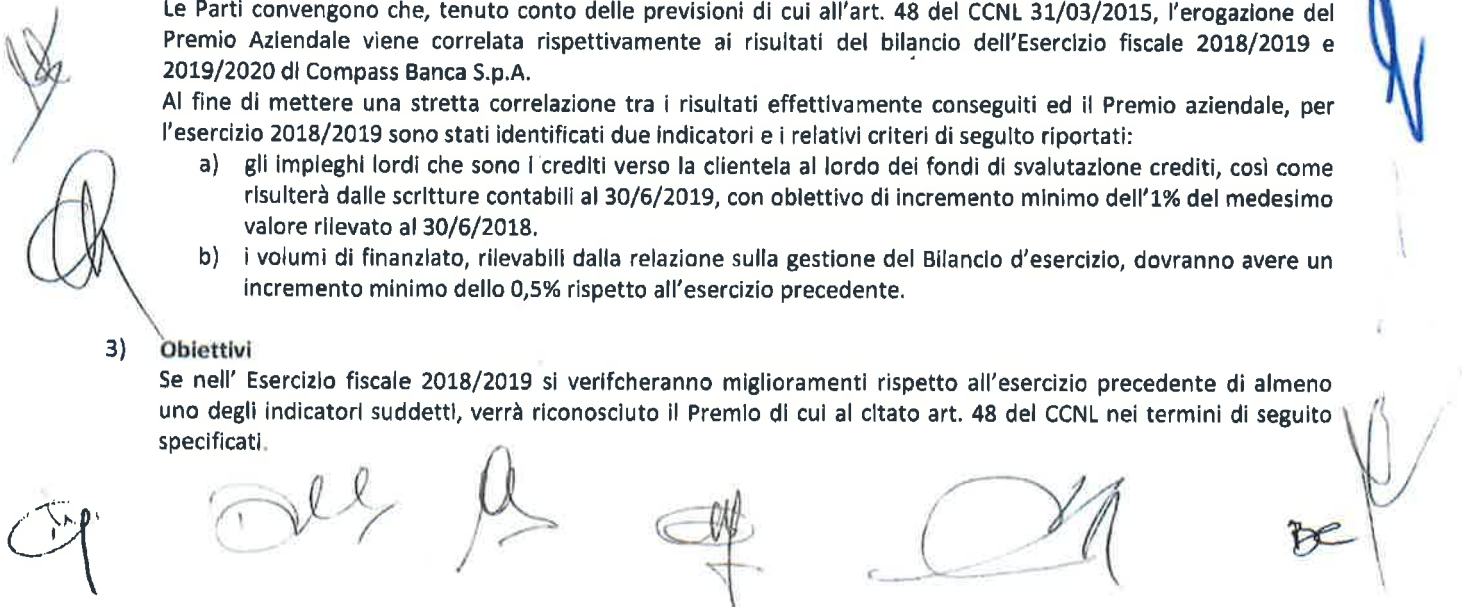
Le Parti convengono che, tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL 31/03/2015, l'erogazione del Premio Aziendale viene correlata rispettivamente ai risultati del bilancio dell'Esercizio fiscale 2018/2019 e 2019/2020 di Compass Banca S.p.A.

Al fine di mettere una stretta correlazione tra i risultati effettivamente conseguiti ed il Premio aziendale, per l'esercizio 2018/2019 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 30/6/2019, con obiettivo di incremento minimo dell'1% del medesimo valore rilevato al 30/6/2018.
- b) i volumi di finanziato, rilevabili dalla relazione sulla gestione del Bilancio d'esercizio, dovranno avere un incremento minimo dello 0,5% rispetto all'esercizio precedente.

3) Obiettivi

Se nell' Esercizio fiscale 2018/2019 si verificheranno miglioramenti rispetto all'esercizio precedente di almeno uno degli indicatori suddetti, verrà riconosciuto il Premio di cui al citato art. 48 del CCNL nei termini di seguito specificati.



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

Con riferimento all'Esercizio fiscale 2019/2020 le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2019 per individuare i relativi obiettivi incrementali il cui raggiungimento è condizione necessaria per l'erogazione del premio negli importi di cui alla tabella che segue.

4) Importo del Premio Aziendale e criteri di erogazione

Tabella per l'Esercizio 2018/19

INQUADRAMENTO	IMPORTI LORDI
Inquadramento	100% "PREMIO CASH"
IMPIEGATO 2AP 2LR	1.168,65
IMPIEGATO 2AP 3LR	1.271,55
IMPIEGATO 3AP 1LR	1.489,95
IMPIEGATO 3AP 2LR	1.543,50
IMPIEGATO 3AP 3LR	1.761,90
IMPIEGATO 3AP 4LR	1.827
QUADRO 1° LIVELLO	2.012,85
QUADRO 2° LIVELLO	2.123,10
QUADRO 3° LIVELLO	2.558,85
QUADRO 4° LIVELLO	3.466,05

Tabella per l'Esercizio 2019/20

INQUADRAMENTO	IMPORTI LORDI
Inquadramento	100% "PREMIO CASH"
IMPIEGATO 2AP 2LR	1.168,65
IMPIEGATO 2AP 3LR	1.271,55
IMPIEGATO 3AP 1LR	1.489,95
IMPIEGATO 3AP 2LR	1.543,50
IMPIEGATO 3AP 3LR	1.761,90
IMPIEGATO 3AP 4LR	1.827
QUADRO 1° LIVELLO	2.012,85
QUADRO 2° LIVELLO	2.123,10
QUADRO 3° LIVELLO	2.558,85
QUADRO 4° LIVELLO	3.466,05

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 di ciascun esercizio e più precisamente 2018/2019 e 2019/2020.

Ferme restando le previsioni del CCNL, si precisa che il Premio Aziendale:

- è riferito al periodo luglio/giugno di ogni anno, e avrà validità fino al 30 giugno di ciascun esercizio di cui al presente accordo;
- gli Importi indicati nelle precedenti tabelle saranno erogati con la retribuzione del mese di Luglio dei rispettivi Esercizi, 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 di ogni anno, unicamente al personale in forza al momento dell'erogazione del Premio Aziendale dell'Esercizio 2018/2019 e dell'Esercizio 2019/2020;
- per il solo personale dipendente che nell'anno 2018 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), tale premio, salva espressa rinuncia del prestatore di lavoro, è soggetto, alla data odierna, ad una

imposta sostitutiva dell'imposta 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 € 3.000,00);

- per il personale assunto nel corso di ogni Esercizio di riferimento, l'erogazione avverrà in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione;
 - per i contratti part-time, il premio sarà riproporzionato alla percentuale oraria effettivamente svolta nel corso dell'anno 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 2018/2019 e solo in forma monetaria in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione.

5) **Modalità e criteri di corresponsione del Premio relativo all'Esercizio fiscale 2018/2019**

a) Il Premio relativo all'Esercizio 2018/2019 viene erogato unitamente alle competenze del mese di Luglio 2019 esclusivamente in forma monetaria a coloro che nell'anno 2018 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 2018 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, entro e non oltre l'8 Luglio 2019, 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 2019;
- se avere il Premio in forma Welfare per la totalità dell'importo o per la parte residua rispetto alla forma monetaria scelta.

Con riferimento alle modalità di riconversione del premio ed alle tempistiche relative alla riconversione ed alla fruizione dei servizi in forma Welfare, le Parti si incontreranno entro la fine dell'esercizio 2018/2019 per la condivisione del regolamento che sarà all'uopo predisposto.

In caso di cessazione, quanto maturato a titolo di Premio Aziendale dovrà essere usufruito in servizi Welfare o riconvertito in forma monetaria entro la data di cessazione e comunque nel rispetto delle tempistiche previste dal regolamento.

Per quanto riguarda il personale eventualmente interessato da fenomeni di mobilità infragruppo in corso d'Esercizio, il Premio sarà riconosciuto in ratei pro quota maturati nelle diverse Aziende ed erogato secondo le prassi/accordi vigenti presso le Società di destinazione.

Con riferimento all'esercizio 2019/2020, le Parti si incontreranno prima della fine dell'esercizio onde verificare eventuali modifiche da apportare alle modalità e criteri di corresponsione del premio come sopra specificati.

6) **Servizi Welfare**

Il Premio in forma Welfare prevede l'erogazione di beni, servizi ed utilità lasciando ai dipendenti la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito, il cui elenco sarà disponibile all'interno del portale della Società di erogazione del servizio Welfare individuata dalla Banca.

Letto, confermato e sottoscritto

FISAC - CGIL
FABI
FIRST-CISL
UNISIN
UILCA

Delegato sindacale
Delegato sindacale
Delegato sindacale
Delegato sindacale
Delegato sindacale

COMPASS BANCA S.p.A.

