

**ACCORDO SINDACALE
PREMIO AZIENDALE 2021/2022**

In data 30 giugno 2021 in Milano, tramite piattaforma Teams,

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 Credito attualmente vigente, le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale riguardante gli esercizi 2021/2022;
- la Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità 2017) e successive modifiche 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 hanno identificato per l'esercizio fiscale 2021/2022 quattro indicatori e i relativi criteri di seguito riportati:

- a) gli impieghi lordi ovvero i crediti verso la clientela al lordo dei fondi di svalutazione crediti, così come risulterà dalla relazione sulla gestione, con un incremento minimo dello 0,5% rispetto all'esercizio precedente;
- b) i volumi di finanziato, rilevabili dalla relazione sulla gestione del Bilancio d'esercizio con un incremento minimo dell'1 % rispetto all'esercizio precedente;

- c) relativamente allo stato di avanzamento lavori riguardante l'attività progettuale di apertura di nuove Unità Organizzative Compass sul territorio nazionale, è stato individuato il seguente indicatore: numero di nuove filiali/punti vendita/agenzie monomandatari (BORG) che saranno aperti nel corso dell'esercizio 2021/2022 con obiettivo incrementale di almeno 4 rispetto al dato rilevato al 30.6.2021 come risulterà dai documenti periodici approvati dal CDA;
- d) con riferimento al progetto denominato "Pagolight", che consente agli esercizi commerciali preselezionati e aderenti al servizio, a mezzo di una piattaforma tecnologica appositamente realizzata e messa a disposizione da Compass, di poter concedere una dilazione di pagamento totalmente gratuita ai propri clienti e di cedere il credito derivante a Compass stessa, sulla base dell'accordo di factoring con cessione pro-soluto, è individuato il seguente indicatore incrementale: il numero di esercizi commerciali fisici o virtuali che saranno "convenzionati" per il tramite di apposito accordo di factoring con cessione pro-soluto intercorrente fra Compass e l'Esercente che al 30 giugno 2022 dovrà essere superiore di almeno 100 unità rispetto al medesimo dato rilevato al 30 giugno 2021 come risulterà dai documenti di monitoraggio del prodotto.

Le Parti si danno inoltre atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento degli obiettivi incrementali individuati nel presente accordo è incerto, tenuto conto che l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità alla data di stipula odierna.

3) **Obiettivi**

Se nell'Esercizio fiscale 2021/2022 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.

4) **Importo del Premio Aziendale e criteri di erogazione**

Gli importi del Premio Aziendale, fermo restando il raggiungimento di almeno uno fra gli obiettivi incrementali sopra individuati, sono stabiliti in base al posizionamento dell'utile al lordo delle imposte all'interno del bilancio d'esercizio 21/22, nei termini che seguono:

- a) In caso di un risultato positivo delle attività ordinarie di Compass con un dato di utile al 30.6.2022 fino a 175 milioni, sarà erogato il seguente importo:

INQUADRAMENTO	IMPORTI LORDI
Inquadramento	Importi lordi
IMPIEGATO EX 1A – 2 A	650
IMPIEGATO 3AP 1LR	761
IMPIEGATO 3AP 2LR	788
IMPIEGATO 3AP 3LR	900
IMPIEGATO 3AP 4LR	933
QUADRO 1° LIVELLO	1.028
QUADRO 2° LIVELLO	1.084
QUADRO 3° LIVELLO	1.307
QUADRO 4° LIVELLO	1.770

- b) Qualora l'utile al 30.6.2022 registri un valore maggiore di 175 milioni e fino a 230 milioni, sarà erogato invece il seguente importo:

INQUADRAMENTO	IMPORTI LORDI
Inquadramento	Importi lordi
IMPIEGATO EX 1A – 2 A	1.046
IMPIEGATO 3AP 1LR	1.226
IMPIEGATO 3AP 2LR	1.270
IMPIEGATO 3AP 3LR	1.450
IMPIEGATO 3AP 4LR	1.504
QUADRO 1° LIVELLO	1.657
QUADRO 2° LIVELLO	1.747
QUADRO 3° LIVELLO	2.106
QUADRO 4° LIVELLO	2.853

- c) Qualora l'utile al 30.6.2022 registri un valore maggiore di 230 milioni e fino a 350 milioni, sarà erogato invece il seguente importo:

INQUADRAMENTO	IMPORTI LORDI
Inquadramento	Importi lordi
IMPIEGATO EX 1A – 2 A	1.155
IMPIEGATO 3AP 1LR	1.353
IMPIEGATO 3AP 2LR	1.402
IMPIEGATO 3AP 3LR	1.600
IMPIEGATO 3AP 4LR	1.659
QUADRO 1° LIVELLO	1.828
QUADRO 2° LIVELLO	1.928
QUADRO 3° LIVELLO	2.324
QUADRO 4° LIVELLO	3.148

- d) Qualora l'utile al 30.6.2022 registri un valore superiore a 350 milioni, sarà erogato invece il seguente importo:

INQUADRAMENTO	IMPORTI LORDI
Inquadramento	Importi lordi
IMPIEGATO EX 1A – 2 A	1.227
IMPIEGATO 3AP 1LR	1.438
IMPIEGATO 3AP 2LR	1.489
IMPIEGATO 3AP 3LR	1.700
IMPIEGATO 3AP 4LR	1.763
QUADRO 1° LIVELLO	1.942
QUADRO 2° LIVELLO	2.049
QUADRO 3° LIVELLO	2.469
QUADRO 4° LIVELLO	3.344

Il Premio Aziendale per i Quadri Direttivi e/o per il personale delle Aree Professionali (dalla 1^ alla 3^) viene fissato in base alla categoria di appartenenza al 30 Giugno 2022.

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

- Fermo restando quanto previsto al successivo punto 5), è un importo lordo, assoggettato a contributi e ritenute fiscali, secondo le specifiche previsioni normative e non costituisce, ad oggi, base ai fini del calcolo del TFR;
- è riferito al periodo luglio/giugno dell'esercizio 2021/2022 ed avrà validità fino al 30 giugno 2022;
- gli importi indicati nelle precedenti tabelle saranno erogati con la retribuzione del mese di Luglio 2022, 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 2022, unicamente al personale in forza al momento dell'erogazione del Premio Aziendale;
- per il solo personale dipendente che nell'anno 2021 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 dell'Esercizio 2021/2022, 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 2021/2022 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 2021/2022**

a) Il Premio relativo all'Esercizio 2021/2022 viene erogato unitamente alle competenze del mese di Luglio 2022 esclusivamente in forma monetaria a coloro che nell'anno 2021 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 2021 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 il 10 Luglio 2022**, 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 2022;
- 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 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 2022;
- per coloro che avranno espresso la propria volontà di destinare la quota del Premio a servizi Welfare, la conversione dovrà avvenire, per quanto riguarda le richieste dei rimborsi al massimo entro il 27 novembre 2022, per le richieste di monetizzazione il termine ultimo sarà il 5 dicembre 2022;
- per la gestione delle riconversioni in forma monetaria sopra citate dal mese di Agosto 2022 al mese di Novembre 2022, 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.

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 erogato in ratei pro quota maturati nelle diverse Aziende, fermo restando che:

- la quota eventualmente maturata nella Società di provenienza potrà essere erogata in forma esclusivamente monetaria;
- gli eventuali ratei maturati presso la Società di destinazione saranno erogati secondo le prassi/accordi ivi vigenti.

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.

6) Servizi Welfare

Fermo restando il raggiungimento di almeno uno degli obiettivi incrementali individuati dalle Parti al precedente art. 2, 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 disponibile all'interno del portale della Società di erogazione del servizio Welfare individuata da Compass (ad oggi Edenred).

7) Fase di verifica

Al termine dell'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 ai precedenti articoli.

Letto, confermato e sottoscritto

COMPASS BANCA S.p.A

FABI

FIRST-CISL

FISAC - CGIL

UILCA

UNISIN