

**ACCORDO SINDACALE
PREMIO AZIENDALE 2023/2024**

In data 16 giugno 2023 in Milano, tramite piattaforma Teams,

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

e

le OO.SS dei lavoratori di seguito rappresentate:

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

Premesso che:

- l'art. 30 del Contratto Collettivo Nazionale di settore scaduto il 31.12.2022 e ad oggi in fase di rinnovo (di seguito, per brevità il "CCNL") demanda la materia del premio aziendale alla contrattazione di secondo livello;
- l'art. 51 comma 1 del CCNL stabilisce che il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione di secondo livello di cui all'art. 30 presso ciascun istituto in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta;
- in applicazione delle previsioni dell'art. 51 del CCNL, le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale riguardante l'esercizio fiscale 2023/2024 (ovvero il periodo compreso fra il 1° luglio 2023 ed il 30 giugno 2024);
- 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.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1) Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

1

2) Indicatori

Al fine di mettere una stretta correlazione tra i risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio fiscale 2023/2024 ed il Premio Aziendale, sono stati identificati quattro indicatori ed 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 1% 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) 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: i volumi di finanziato con incremento minimo di almeno il 30% rispetto al medesimo dato rilevato al 30.6.2023 come rilevabile dalla relazione sulla gestione del Bilancio d'esercizio.

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) Importi del Premio Aziendale

Nel caso in cui si verificheranno miglioramenti rispetto all'esercizio precedente di almeno uno degli indicatori di cui al precedente art. 2 saranno erogati i seguenti importi:

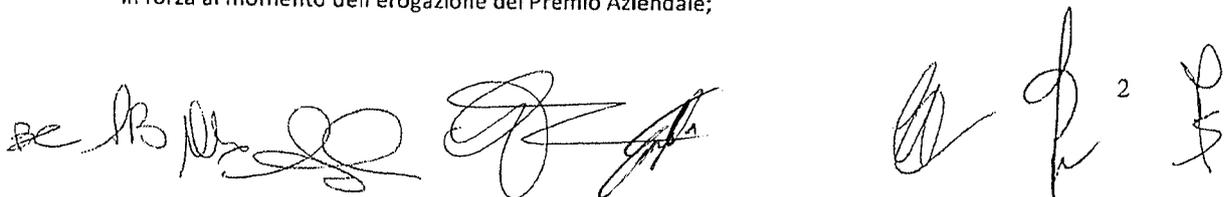
INQUADRAMENTO al 30.6.2024	IMPORTI LORDI
IMPIEGATO EX 1A - 2 A	€ 1.301,00
IMPIEGATO 3AP 1LR	€ 1.525,00
IMPIEGATO 3AP 2LR	€ 1.579,00
IMPIEGATO 3AP 3LR	€ 1.803,00
IMPIEGATO 3AP 4LR	€ 1.870,00
QUADRO 1° LIVELLO	€ 2.059,00
QUADRO 2° LIVELLO	€ 2.173,00
QUADRO 3° LIVELLO	€ 2.618,00
QUADRO 4° LIVELLO	€ 3.546,00

4) Criteri di erogazione del Premio Aziendale

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 2024.

Ferme restando le previsioni del CCNL, ad oggi note, 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 2023/2024 ed avrà validità fino al 30 giugno 2024;
- gli importi indicati nelle precedenti tabelle saranno erogati con la retribuzione del mese di Luglio 2024, 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 2024, unicamente al personale in forza al momento dell'erogazione del Premio Aziendale;



- per il solo personale dipendente che nell'anno 2023 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 2023/2024, 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 2023/2024 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 2023/2024**

a) Il Premio relativo all'Esercizio 2023/2024 viene erogato unitamente alle competenze del mese di Luglio 2024 esclusivamente in forma monetaria a coloro che nell'anno 2023 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 2023 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 7 luglio 2024, 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 2024;
- 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 **4 dicembre 2024**;
- 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 **24 novembre 2024**, per le richieste di monetizzazione il termine ultimo sarà il **4 dicembre 2024**;
- per la gestione delle riconversioni in forma monetaria sopra citate dal mese di Agosto 2024 al mese di Novembre 2024, 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 alla 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.

In caso di mancato raggiungimento di almeno uno degli indicatori concordati al precedente art. 2 la Società, fermo restando quanto previsto dall'art. 51 comma 6 del CCNL, riconoscerà per l'esercizio 2023/2024 un Premio Aziendale secondo la tabella di seguito riportata i cui importi saranno erogati in forma monetaria e senza beneficio di detassazione e/o conversione in servizi welfare.

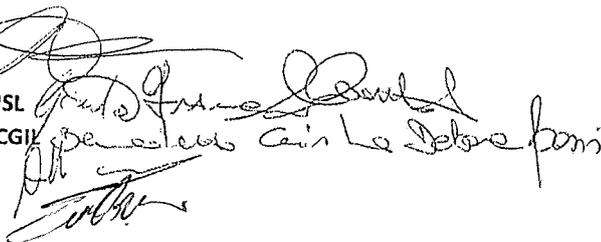
INQUADRAMENTO al 30.6.24	IMPORTI LORDI
IMPIEGATO EX 1A - 2A	€ 1.288,00
IMPIEGATO 3AP 1LR	€ 1.510,00
IMPIEGATO 3AP 2LR	€ 1.563,00
IMPIEGATO 3AP 3LR	€ 1.785,00
IMPIEGATO 3AP 4LR	€ 1.851,00
QUADRO 1° LIVELLO	€ 2.039,00
QUADRO 2° LIVELLO	€ 2.151,00
QUADRO 3° LIVELLO	€ 2.592,00
QUADRO 4° LIVELLO	€ 3.511,00

L'erogazione avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza ed in coerenza con le previsioni di cui alla Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia e successivi aggiornamenti.

Gli importi in questione saranno erogati secondo le regole stabilite al precedente art. 5, eccezion fatta per i riferimenti alla detassazione/conversione in welfare.

Letto, confermato e sottoscritto

FABI
FIRST-CISL
FISAC - CGIL
UILCA
UNISIN



COMPASS BANCA S.p.A.

