

ACCORDO SINDACALE

Premio Aziendale – allineamento tecnico per il periodo 1° luglio 2026 – 31 dicembre 2026

In data 27 luglio 2026 in Milano, presso la sede Compass sita in Milano alla Via Caldera 21,

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:

- Il Premio Aziendale è scaduto il 30 giugno 2026;
- le Parti hanno condiviso l'opportunità di allineare in via definitiva il periodo di riferimento del Premio Aziendale all'anno fiscale della Società;
- a tal fine si rende necessario disciplinare, in via esclusivamente eccezionale e transitoria, il periodo compreso tra il 1° luglio 2026 e il 31 dicembre 2026, quale periodo di raccordo tecnico tra la scadenza del precedente Premio Aziendale e l'allineamento definitivo dello stesso all'anno solare;
- resta ferma l'applicazione delle disposizioni del CCNL in materia di Premio Aziendale e della normativa vigente relativa ai premi di risultato e ai relativi regimi fiscali agevolati;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1) Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

2) Indicatori

Al fine di mettere una stretta correlazione tra i risultati effettivamente conseguiti nel periodo compreso fra il 1° luglio 2026 ed il 31 dicembre 2026 ed il Premio Aziendale, sono stati identificati tre indicatori ed i relativi criteri di seguito riportati:

- a) Gli impieghi netti ovvero i crediti verso la clientela al netto dei fondi svalutazione crediti, così come risulterà dal bilancio al 31.12.2026, con un incremento minimo dell'2% rispetto al 30 giugno 2026;
- b) I volumi di finanziato, così come desumibili dalla relazione sulla gestione del bilancio d'esercizio al 31.12.2026, con un incremento minimo dell'1% rispetto al 30 giugno 2026 (da intendersi 1° semestre 2026);
- c) Con riferimento al prodotto denominato HeyLight, è individuato il seguente indicatore: i volumi di finanziato con un incremento minimo dell'2% rispetto al 30 giugno 2026 (da intendersi 1° semestre 2026), così come desumibile dai documenti gestionali approvati dal consiglio di amministrazione;

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 31.12.2026	IMPORTI LORDI
IMPIEGATO EX 1A – 2 A	€ 696,50
IMPIEGATO 3AP 1LR	€ 817,00
IMPIEGATO 3AP 2LR	€ 845,50
IMPIEGATO 3AP 3LR	€ 965,50
IMPIEGATO 3AP 4LR	€ 1.001,50
QUADRO 1° LIVELLO	€ 1.103,00
QUADRO 2° LIVELLO	€ 1.163,50
QUADRO 3° LIVELLO	€ 1.402,00
QUADRO 4° LIVELLO	€ 1.899,50

4) **Criteri di erogazione del Premio Aziendale**

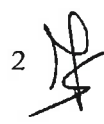
Il Premio Aziendale per i Quadri Direttivi e/o per il personale delle Aree Professionali (dalla 1^a alla 4^a) viene fissato in base alla categoria di appartenenza al 31 Dicembre 2026.

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 dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026;
- gli importi indicati nelle precedenti tabelle saranno erogati con la retribuzione del mese di febbraio 2027, a seconda dell'opzione effettuata secondo i criteri sottoelencati, alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi in base all'inquadramento individuale al 31 dicembre 2026, unicamente al personale in forza al momento dell'erogazione del Premio Aziendale;
- per il solo personale dipendente che nell'anno 2026 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, sarà soggetto all'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali tempo per tempo vigente entro il limite di importo complessivo tempo per tempo vigente;
- per il personale assunto nel corso del periodo dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026, 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 del semestre 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 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 al periodo dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026**

a) Il Premio relativo al periodo dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026 viene erogato unitamente alle competenze del mese di febbraio 2027 esclusivamente in forma monetaria a coloro che nell'anno 2026 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).

      2 

b) Il personale destinatario del Premio che nell'anno 2026 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 febbraio 2027, 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 febbraio 2027;
- 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 **30 novembre 2027**;
- 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 **23 novembre 2027**, per le richieste di monetizzazione il termine ultimo sarà il **30 novembre 2027**;
- per la gestione delle riconversioni in forma monetaria sopra citate dal mese di marzo 2027 al mese di novembre 2027, 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.

7) Fase di verifica

Le Parti si impegnano ad incontrarsi a febbraio 2027 per una valutazione congiunta dei risultati raggiunti per ciascun indicatore e per una verifica circa la sussistenza dei presupposti di cui ai precedenti articoli.

Se nessuno degli indicatori concordati al precedente art. 2 viene raggiunto la Società, fermo restando quanto previsto dall'art. 52 del CCNL, riconoscerà per il periodo dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026



3



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 31.12.2026	IMPORTI LORDI
IMPIEGATO EX 1A – 2 A	€ 670,00
IMPIEGATO 3AP 1LR	€ 785,50
IMPIEGATO 3AP 2LR	€ 813,00
IMPIEGATO 3AP 3LR	€ 928,50
IMPIEGATO 3AP 4LR	€ 963,00
QUADRO 1° LIVELLO	€ 1.060,50
QUADRO 2° LIVELLO	€ 1.119,00
QUADRO 3° LIVELLO	€ 1.348,00
QUADRO 4° LIVELLO	€ 1.826,00

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.