

**Verbale di Accordo per l'Erogazione del Premio Aziendale di Produttività
riferito all'esercizio 2022**

In data 21 giugno 2022, in Milano

tra

Factorit S.p.A. rappresentata dal signor Fabio Bollini, Direttore Generale

e

la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)** rappresentata dal signor Maurizio Scattolini

la **Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST - CISL)** rappresentata dal signor Egidio Dario

la **Federazione Italiana Sindacato Assicurazioni e Credito (FISAC - CGIL)** rappresentata dal signor Sandro Moretti

premesse che

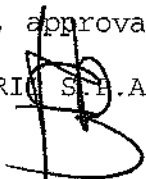
- il vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali prevede l'adozione di un Premio Aziendale di Produttività correlato ai risultati d'impresa in termini di reale incremento di produttività e/o redditività riscontrabili oggettivamente sulla base di bilancio;
- l'accordo 21/06/2013 "Contratto Integrativo Aziendale per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali di Factorit S.p.A." - scaduto in data 31/12/2014 - ha definito criteri e parametri di riferimento generali per il calcolo e l'erogazione del Premio Aziendale di Produttività;
- l'azienda e le rappresentanze sindacali si propongono di addivenire a una soluzione che evidenzi in quale grado l'azienda sia migliorata (o peggiorata), sotto il profilo "quali-quantitativo" e pertanto intendono stabilire i criteri per il calcolo del premio di produttività per l'anno 2022;

si conviene quanto segue:

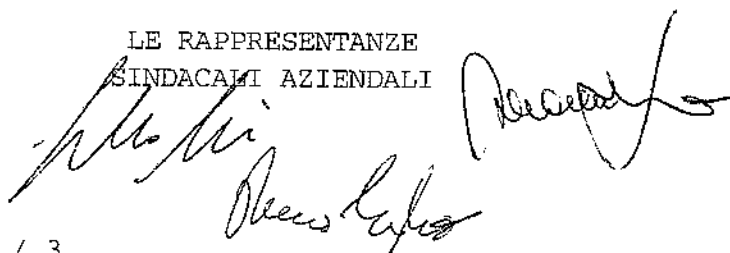
- la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- le parti stabiliscono che, per il calcolo del premio riferito all'anno 2022 si applicano le formule e le disposizioni contenute nell'allegato documento, che costituisce parte integrante del vigente accordo;
- il testo del documento allegato al presente accordo sarà oggetto di ridefinizione in sede di rinnovo nel Contratto Integrativo Aziendale.

Letto, approvato e sottoscritto.

FACTORIT S.p.A.



LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI AZIENDALI



PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ - ESERCIZIO 2022

La misura della produttività e redditività di Factorit per l'anno 2022 viene definita in base alla seguente formula:

- variazione % del **MARGINE DI INTERESSE** del triennio 2022/2021/2020 rispetto al precedente triennio 2021/2020/2019;
- variazione % delle **COMMISSIONI NETTE** del triennio 2022/2021/2020 rispetto al precedente triennio 2021/2020/2019.

Viene concordato di erogare al personale, inquadrato nel 4° livello della terza area professionale, in relazione alla variazione del risultato delle formule sopra esposte, gli importi indicati nella tabella sotto riportata:

TABELLA A

Margine di Interesse			Commissioni Nette		
%		Valore Euro	%		Valore Euro
da	a		da	a	
30	>	850	30	>	750
15	30	700	15	30	600
-3	15	575	-3	15	475
-10	-3	450	-10	-3	350
<	-10	350	<	-10	250

Il valore così determinato subisce maggiorazioni o diminuzioni in relazione alla % di incremento o decremento del risultato della seguente formula, secondo la Tabella B sotto riportata:

- media dell'**UTILE NETTO** negli ultimi 3 anni (compreso l'anno di riferimento) rispetto alla media dell'**UTILE NETTO** nei 3 anni precedenti l'esercizio di riferimento.

TABELLA B

Media Utile Netto		
% Variazione	Bonus	
da	a	%
75	>	+20
60	75	+15
40	60	+12,5
-20	40	+10
% Variazione	Malus	
da	a	%
-45	-20	-10
-60	-45	-12,5
-75	-60	-15
<	-75	-20

Il valore complessivo così ottenuto, viene ricalcolato in base alla scala parametrica degli inquadramenti sotto riportata.

TABELLA C

Inquadramento	Parametro
2^ Area 1° Livello	133,63
2^ Area 2° Livello	133,63
2^ Area 3° Livello	133,63
3^ Area 1° Livello	133,63
3^ Area 1° Livello (inserimento professionale)	133,63
3^ Area 2° Livello	133,63
3^ Area 3° Livello	133,63
3^ Area 4° Livello	133,63
Quadro Direttivo 1° Livello	150,95
Quadro Direttivo 2° Livello	160,13
Quadro Direttivo 3° Livello	178,78
Quadro Direttivo 4° Livello	210,34

NOTA A VERBALE

Ai sensi di quanto disposto dal vigente CCNL, le parti concordano quanto segue:

- il PREMIO AZIENDALE non è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

In deroga a quanto disposto dal vigente CCNL, le parti definiscono inoltre quanto segue:

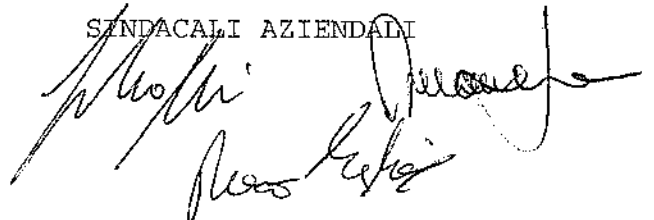
1. il PREMIO AZIENDALE viene erogato, di norma, con la retribuzione del mese di maggio, dell'anno successivo a quello di riferimento, al personale che risulti in servizio alla data di erogazione e abbia, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, superato il periodo di prova;
2. fermo restando quanto disposto al punto che precede, per il personale assunto in corso d'anno, il PREMIO AZIENDALE viene erogato in proporzione ai mesi di lavoro prestato, con decorrenza di maturazione dal mese successivo al termine del periodo di prova;
3. al personale postosi in quiescenza viene riconosciuto, a titolo analogo e definitivo, in proporzione ai mesi di lavoro prestato, un premio pari a quello riconosciuto nell'anno immediatamente precedente.

Milano, 21 giugno 2022

FACTORIT SPA



LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI AZIENDALI



Verbale di accordo per l'erogazione del premio aziendale di produttività riferito all'esercizio 2022 nella forma del "welfare aziendale"

in Milano, il 21 giugno 2022

tra

Factorit S.p.A., rappresentata dal signor Fabio Bollini, Direttore Generale

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali

Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) rappresentata dal signor Maurizio Scattolini;

Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST CISL) rappresentata dal signor Egidio Dario;

Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC CGIL) rappresentata dal signor Sandro Moretti;

premesso che

l'art. 48 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 31/03/2015 prevede l'adozione di un Premio Aziendale di Produttività correlato ai risultati d'impresa;

in data 21/06/2022 le parti hanno sottoscritto in sede aziendale un verbale di accordo volto a definire i criteri di calcolo del premio aziendale di produttività riferito all'esercizio 2022 nonché i criteri di accesso al premio;

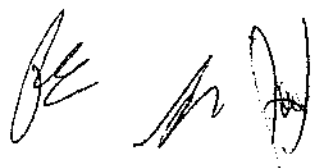
la legge 208 del 28/12/2015 ha introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di welfare;

si conviene quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Viene prevista la possibilità di erogare il premio di risultato relativo all'esercizio 2022 nella forma di welfare aziendale, per l'intera somma spettante o per una parte di esso.

L'accesso a tale opzione è rivolto a ogni dipendente appartenente alle aree professionali e dei quadri direttivi che abbia titolo per ricevere l'erogazione "una tantum" del premio di risultato, secondo i termini previsti dal verbale di accordo di cui in premessa.



Ogni dipendente interessato avrà la facoltà, su base volontaria, di richiedere l'accesso a servizi di welfare aziendale, in alternativa alla fruizione del premio nella forma dell'emolumento economico riconosciuto in busta paga.

Ogni dipendente potrà scegliere fra le seguenti modalità di fruizione dell'importo del premio aziendale:

	Welfare aziendale	Emolumento in busta paga
1	0%	100%
2	50%	50%
3	75%	25%
4	100%	0%

Ogni dipendente dovrà comunicare la propria scelta a favore del welfare – fra le opzioni indicate – all'Ufficio Amministrazione del Personale (tramite la mail welfare@factorit.it) entro una data che verrà definita con congruo anticipo.

Coloro che opteranno per la scelta del welfare nella modalità del 100% avranno un riconoscimento aggiuntivo da parte dell'Azienda pari a euro 200 da utilizzare unicamente con il pacchetto welfare.

In caso di mancata comunicazione da parte del dipendente, si applica l'erogazione dell'intero premio in busta paga.

L'azienda si impegna a raccogliere e conservare le scelte comunicate dai dipendenti.

Sarà cura dell'Azienda, previo confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, individuare la modalità di erogazione del welfare aziendale più idonea ad assicurare a tutto il personale interessato, presso la sede e le filiali, la più ampia fruibilità e accessibilità al servizio.

Sarà cura dell'Azienda mettere a disposizione del personale tutte le informazioni necessarie per consentire una scelta documentata e consapevole.

Le istruzioni operative per fruire del servizio verranno definite dall'Azienda in un apposito regolamento e prontamente comunicate.

L'eventuale residuo del "conto welfare" non utilizzato al termine del periodo di fruizione non potrà essere monetizzato, ma sarà accreditato sulla posizione individuale del Fondo di Previdenza Integrativa a cui il dipendente sia iscritto.

Ai dipendenti che abbiano aderito al welfare e non siano iscritti a un Fondo di Previdenza Integrativa, l'Azienda provvede a segnalare la loro posizione per tempo, poiché dovranno prestare attenzione a esaurire tutto il credito welfare entro la fine dell'anno.

Nota a verbale

~~Le parti si impegnano a incontrarsi a consuntivo per un confronto sul grado di soddisfazione del servizio da parte dei dipendenti e sulle eventuali criticità emerse.~~

L'Azienda fornirà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali i dati aggregati sull'adesione a tale servizio da parte dei dipendenti, una volta terminato il periodo di iscrizione e, a consuntivo, sulle tipologie di utilizzo effettuate.

In occasione del confronto sul premio aziendale dell'esercizio 2023, le parti verificheranno l'eventuale volontà e/o opportunità di rinnovare il presente accordo.

Per l'Azienda



per le Rappresentanze Sindacali Aziendali

