

VERBALE DI ACCORDO
PREMIO AZIENDALE PER L'ESERCIZIO 2022

Il giorno 29 settembre 2022 a Milano

Tra i rappresentanti di

- **Alba Leasing S.p.A.**

e le Rappresentanze Sindacali

- **Fisac Cgil**
- **First Cisl**
- **Uilca**
- **Unisin**
- **Fabi**

Premesso che:

- Alba Leasing e le OO.SS. (di seguito "le parti") si sono incontrate per definire, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019, i criteri e gli indicatori di redditività finalizzati all'erogazione del Premio Aziendale relativo ai Quadri Direttivi e al personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1a alla 3a) per l'esercizio 2022;
- le parti hanno convenuto di considerare, a tal fine, (i) l'indicatore di redditività costituito dall'"**utile di esercizio ante imposte**" e (ii) l'indicatore di redditività costituito dal "**cost income**".

Si è convenuto quanto segue:

Art. 1 – Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

[Firma illeggibile]
[Firma illeggibile]

Art. 2 – Indicatori

In applicazione dell'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019 sopra richiamato, il Premio Aziendale relativo all'esercizio 2022 a favore dei Quadri Direttivi e del personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1a alla 3a) verrà determinato secondo gli indicatori e i criteri di seguito riportati:

1. *"utile di esercizio ante imposte"*, così come risulterà dalle scritture contabili al giorno 31 dicembre 2022, con obiettivo il valore di euro 15.300.000, pari a un incremento del 45,71% rispetto al medesimo valore rilevato in data 31 dicembre 2021, pari a euro 10.500.000;
2. *"cost income"*, così come risulterà dalle rilevazioni della funzione "Controllo di Gestione" al giorno 31 dicembre 2022, con obiettivo del valore del 57,45 %, pari a una riduzione dei costi su ricavi del 2,41% rispetto al medesimo valore rilevato in data 31 dicembre 2021 pari al 59,86 %, con conseguente aumento della redditività.

Art. 3 – Importo del Premio Aziendale e criteri di erogazione

A fronte del raggiungimento, totale o parziale, degli indicatori incrementali di cui all'art. 2, verranno erogati gli importi pro capite come di seguito riportato in tabella:

Inquadramento	Risultato positivo dell'utile di esercizio e contestuale raggiungimento del 50% dell'obiettivo di cost income di cui al punto 2, art.2. (*)	Raggiungimento del 50% dell'obiettivo utile di esercizio ante imposte di cui al punto 1, art.2 e contestuale raggiungimento del 50% dell'obiettivo di cost income di cui al punto 2, art.2	Raggiungimento del 75% dell'obiettivo utile di esercizio ante imposte di cui al punto 1, art.2 e contestuale raggiungimento del 75% dell'obiettivo di cost income di cui al punto 2, art.2	Raggiungimento del 100% dell'obiettivo utile di esercizio ante imposte di cui al punto 1, art.2 e contestuale raggiungimento del 100% dell'obiettivo di cost income di cui al punto 2, art.2	Raggiungimento del 110% dell'obiettivo utile di esercizio ante imposte di cui al punto 1, art.2 e contestuale raggiungimento del 110% dell'obiettivo di cost income di cui al punto 2, art.2
Aree Professionali	500	900	1.200	1.500	1.600
QD1 – QD2	600	1.100	1.400	1.700	1.900
QD3 – QD4	700	1.200	1.500	1.800	2.100

(*) In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi incrementali riferiti agli importi di 500, 600 e 700 euro, l'Azienda - in presenza del solo utile di esercizio di segno positivo - erogherà comunque tali importi, esclusivamente in forma monetaria con applicazione della tassazione ordinaria.

Art. 4 – Criteri di applicazione

Il premio verrà riconosciuto con riferimento al livello di inquadramento al 31 dicembre 2022 ed erogato al personale dipendente che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento e che sia ancora in servizio alla data di erogazione del premio stesso, cioè giugno 2023.

In caso di inizio di rapporto in corso d'anno, il premio compete in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Detto premio, per il personale a tempo parziale, sarà riproporzionato in relazione alla durata dell'orario di lavoro dell'interessato.

Al personale a tempo determinato, il premio verrà riconosciuto pro quota esclusivamente sotto forma monetaria.

Il premio non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed è escluso dalla determinazione della base retributiva di calcolo della contribuzione datoriale al Fondo di previdenza integrativa (Previp).

Resta escluso dall'erogazione il personale che ha conseguito una valutazione di "non adeguato" relativamente alla prestazione dell'anno 2022 o che è stato destinatario di provvedimenti disciplinari quali "rimprovero scritto" o "sospensione" nel medesimo anno.

In caso di assenza dal servizio si applica quanto previsto dall'art. 51 comma 9 del CCNL del 19 dicembre 2019, fermo restando il computo del periodo obbligatorio del congedo di maternità.

Il premio è da considerarsi assorbito per la quota equivalente nella somma eventualmente già percepita a titolo di sistema premiante individuale nell'anno di riferimento dai dipendenti aventi la Responsabilità delle Unità Organizzative o Uffici.

Art. 5 – Modalità e criteri di corresponsione

Al personale destinatario del premio che nell'anno 2022 abbia percepito redditi da lavoro dipendente non superiori a euro 80.000 – così come definiti dall'art. 1, c. 186 della L. 208/2015, modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) - il premio verrà erogato in forma monetaria unitamente alle competenze del mese di giugno 2023, con applicazione al raggiungimento dei risultati incrementali di cui all'art 3, della tassazione agevolata ai sensi della normativa sopra richiamata. Il medesimo personale potrà manifestare all'Azienda – tramite l'apposita procedura informatica di riferimento, entro e non oltre il giorno 31 maggio 2023, la propria volontà di destinare il premio – in tutto o in parte - a servizi welfare, indicandone l'entità.

Art. 5.1 – Categoria percettori di reddito superiori a euro 80.000

A coloro che nell'anno 2022 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori a euro 80.000 – così come definiti dall'art. 1, c. 186 della L. 208/2015, modificata dalla L.

232/2016 (Legge di Bilancio 2017) – verrà riconosciuto il premio secondo la sola modalità di seguito riportata:

- 50% forma monetaria, per la quale non è prevista, ai sensi della normativa vigente, la detassazione;
- 50% servizi welfare.

Segue art. 5

Gli importi relativi ai piani welfare previsti con il presente accordo eventualmente inutilizzati dagli interessati entro il giorno 30 novembre 2023 saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa cui il dipendente è iscritto e alla quale anche l'Azienda contribuisce sulla base degli accordi vigenti (Previp).

Al dipendente non iscritto a Previp non potranno essere corrisposti i valori di beni, servizi e utilità non fruiti.

Le prestazioni assoggettate al rimborso dovranno essere riferite all'anno 2023 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il giorno 30 novembre 2023.

Art. 6 – Servizi welfare

Il piano welfare – che avrà comunque scadenza il giorno 30 novembre 2023 – prevede l'erogazione di beni, servizi ed utilità lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito, rientranti tra quelli previsti dal c. 2 e 3 dell'art. 51 del T.U. di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n 917, e successive modifiche e integrazioni.

Per tutto quanto qui non previsto, trova applicazione l'art. 51 del CCNL del 19 dicembre 2019.

Dichiarazione delle Parti

Le parti si incontreranno entro il mese di maggio 2023 per definire il premio aziendale per l'esercizio 2023, con erogazione nell'anno 2024.

Le Parti valuteranno inoltre, unitamente alla Società incaricata di curare l'erogazione dei servizi welfare, tutte le possibilità di ampliamento dei servizi medesimi che risultino coerenti con il quadro normativo - tempo per tempo vigente - in materia, con il fine di agevolare il più ampio utilizzo degli stessi.

Letto, confermato e sottoscritto

ALBA LEASING S.p.A

FISAC CGIL

FIRST CISL

UILCA

UNISIN

FABI