

Verbale di Accordo "Premio Aziendale 2022/2023"

In data 6 giugno 2022 in Milano, tramite piattaforma Teams,

Tra la Società **CheBanca! 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 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. 51 comma 1 del vigente 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 Credito attualmente vigente, le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale riguardante l'esercizio 2022/2023¹;
- 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

Al fine di mettere una stretta correlazione tra i risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio fiscale 2022/2023 ed il Premio Aziendale, sono stati identificati quattro indicatori ed i relativi criteri di seguito riportati:

¹ L'esercizio fiscale corrisponde al periodo compreso fra 1° luglio 2022 ed il 30 giugno 2023

- a) Il Net New Money, e cioè il flusso netto di raccolta indiretta al netto dell'effetto mercato, come desumibile dalla documentazione presentata nel CDA di approvazione del bilancio civilistico al 30.6.2023 (ovvero dal comunicato stampa che riepiloga questi dati), con obiettivo incrementale di almeno € 200.000.000,00 (Euro duecento milioni) rispetto al medesimo dato rilevato al 30.06.2022;
- b) Le commissioni nette della Banca, come desumibile dalla documentazione presentata nel CDA di approvazione del bilancio civilistico al 30.6.2023, con obiettivo incrementale di almeno il 5% rispetto al medesimo dato rilevato al 30.06.2022;
- c) La raccolta diretta desumibile dal bilancio civilistico al 30.6.2023 con obiettivo di incremento minimo di € 200.000.000,00 (Euro duecento milioni) rispetto al medesimo dato rilevato al 30.6.2022;
- d) Con riferimento alla partnership con Nexi per l'emissione di carte di credito, viene individuato come indicatore incrementale il numero di nuove carte di credito Nexi che saranno emesse nell'esercizio 2022/2023 con obiettivo minimo di 5000 (cinquemila) rispetto all'esercizio 2021/2022.

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

3) Obiettivi

A fronte del raggiungimento di almeno uno degli indicatori incrementali di cui all'art. 2, verrà riconosciuto il Premio di cui al citato art. 51 del CCNL nei termini di seguito specificati.

Al termine dell'Esercizio fiscale di riferimento del Premio, le Parti effettuano nel corso di uno specifico incontro una valutazione congiunta dei risultati raggiunti per ciascun indicatore e verificano la sussistenza dei presupposti di cui al precedente articolo.

4) Importi del Premio Aziendale

Gli importi del Premio Aziendale sono definiti in base alla tabella che segue.

Si precisa che tali importi saranno erogati solo nel caso in cui si verificheranno miglioramenti rispetto all'esercizio precedente di almeno uno degli indicatori di cui al precedente art. 2.

INQUADRAMENTO al 30.6.23	IMPORTI LORDI
IMPIEGATO 3AP 1LR	€ 1.548
IMPIEGATO 3AP 2LR	€ 1.660
IMPIEGATO 3AP 3LR	€ 1.840
IMPIEGATO 3AP 4LR	€ 1.991
QUADRO 1° LIVELLO	€ 2.046
QUADRO 2° LIVELLO	€ 2.106
QUADRO 3° LIVELLO	€ 2.354
QUADRO 4° LIVELLO	€ 2.477

5) 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 2023.

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

- Fermo restando quanto previsto al successivo punto 6), 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 2022/2023 ed avrà validità fino al 30 giugno 2023;

- gli importi indicati nelle precedenti tabelle saranno erogati con la retribuzione del mese di Luglio 2023, 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 2023, unicamente al personale in forza al momento dell'erogazione del Premio Aziendale;
- per il solo personale dipendente che nell'anno 2022 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 2022/2023, 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 2022/2023 e solo in forma monetaria in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione.

6) **Modalità e criteri di corresponsione del Premio relativo all'Esercizio fiscale 2022/2023**

a) Il Premio relativo all'Esercizio 2022/2023 viene erogato unitamente alle competenze del mese di Luglio 2023 esclusivamente in forma monetaria a coloro che nell'anno 2022 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 2022 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 9 Luglio 2023**, 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 2023;
- 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 2023**;
- 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 2023**, per le richieste di monetizzazione il termine ultimo sarà il **4 dicembre 2023**;
- per la gestione delle riconversioni in forma monetaria sopra citate dal mese di Agosto 2023 al mese di Novembre 2023, 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.

7) 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 CheBanca! (ad oggi Edenred).

Letto, confermato e sottoscritto

FABI
FIRST-CISL
FISAC - CGIL
UILCA
UNISIN

CHEBANCA! S.p.A.