

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'interezza dell'importo 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