

ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

Tra

AGOS DUCATO SPA

e

Rappresentanze sindacali aziendali

Premesso che

1. in Agos Ducato si applica il CCNL Credito ABI tempo per tempo vigente;
2. l'Azienda e le OO.SS. si sono incontrate più volte nel corso dello scorso anno 2015 e nei primi mesi dell'anno 2016 condividendo il modello di seguito illustrato sia nei "pesi" che nei valori;
3. la sottoscrizione del presente accordo è stata rimandata esclusivamente in attesa delle disposizioni interministeriali che sono state emanate lo scorso 25 marzo 2016 con Decreto n. 15, anche se non ancora pubblicate in Gazzetta Ufficiale alla data di sottoscrizione del presente accordo;
4. le Parti confermano la volontà di istituire un Premio Aziendale che abbinì il potere d'acquisto delle famiglie all'incremento delle possibilità di accesso delle stesse ai servizi sociali e assistenziali, con particolare riferimento agli istituti di welfare;
5. Al riguardo, le Parti hanno convenuto di definire il riconoscimento del Premio Aziendale erogato a remunerazione della produttività conseguita nel 2015 e 2016, che valorizzi e sostenga la sopracitata iniziativa sociale;
6. Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto interministeriale sopra richiamato e dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata;
7. Le Parti dichiarano che il Premio di risultato Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del DM su indicato. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti;

tutto ciò premesso,

le Parti

concordano quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. Come previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. Credito, il Premio Aziendale (di seguito anche P. di R.A.) viene

riconosciuto agli appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno di competenza ed in forza al 30 aprile dell'anno di erogazione;

3. Il presente accordo prevede l'erogazione di un P. di R.A. nella misura base indicata negli Allegati 1 e 2 ed ha validità per gli anni 2015 e 2016;

4. Il P. di R.A. è determinato nel rispetto delle seguenti regole:

I. INDICATORI CONSIDERATI:

i. **UTILE ANTE IMPOSTE** (al netto di operazioni straordinarie):

1. Bilancio 2015. L'U.A.I. dovrà essere almeno pari al 110% del risultato 2014;
2. Bilancio 2016. L'U.A.I. dovrà essere almeno pari all' 83% del risultato 2015.

ii. **VALORE ATTUALE NETTO** (Valore futuro generato dalla nuova produzione):

1. Risultato 2015. Il V.A.N. dovrà essere almeno pari al 105% del risultato 2014;
2. Risultato 2016. Il V.A.N. dovrà essere almeno pari al 97% del risultato 2015.

iii. **MERCATO**. (SOLO PER P. di R.A. 2016): Crescita percentuale Agos Ducato verso crescita percentuale Totale Mercato esclusa Agos Ducato = crescita uguale al mercato di riferimento (dati ASSOFIN)

II. PESO INDICATORI (P. di R.A. 2016) :

- i. **UAI** = 70% del premio teorico come di seguito identificato
- ii. **VAN** = 15% del premio teorico come di seguito identificato
- iii. **MERCATO** = 15% del premio teorico come di seguito identificato

III. % RICONOSCIMENTO PREMIO (P. di R.A. 2016) IN RELAZIONE AI RISULTATI RAGGIUNTI:

- i. Per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia inferiore o uguale all'80% dell'atteso, non si erogherà la quota del medesimo. Qualora per ogni singolo indicatore il risultato sia superiore all'80% ma inferiore al 100% dell'atteso, il P. di R.A. verrà calcolato con la percentuale raggiunta.
- ii. Per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia pari o superiore al 100% ed inferiore o uguale al 110% dell'atteso, il P. di R.A. verrà calcolato con la percentuale raggiunta.
- iii. Per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia superiore al 110% dell'atteso, il P. di R.A. verrà calcolato con la percentuale del 110%.

In ogni caso, qualora la percentuale dell'U.A.I. sia compresa tra il 50% e l'80% oppure superiore al 110%, le Parti s'incontreranno entro la data di approvazione del Bilancio per dividerne le motivazioni e stabilire una diversa erogazione del P. di R.A. in relazione al risultato raggiunto;

5. Il Premio Aziendale erogabile è determinato come importo lordo a seconda del livello di inquadramento nel mese di dicembre dell'anno di competenza, secondo gli allegati schemi Allegati 1 e 2 che costituiscono parte integrante del presente accordo.

- I. In particolare le Parti convengono che il Premio Aziendale erogato a remunerazione della produttività conseguita nel 2015, venga erogato in denaro, come da allegato 1. Per l'anno 2015 i pesi di cui al punto 4.I.i e 4.I.ii sono valutati al 50% e non è previsto il meccanismo di cui al punto 4.III;
- II. Il Premio Aziendale erogato a remunerazione della produttività conseguita nel 2016 darà

invece ai lavoratori la possibilità di scelta della forma di erogazione (denaro, misto, welfare) secondo gli importi di cui all'Allegato 2 e secondo le regole di seguito definite. Esso viene definito "Premio Aziendale Welfare";

6. PREMIO AZIENDALE WELFARE

- I. Il Premio prevederà l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito.
 - II. Le Parti si impegnano a definire il paniere entro il 30 settembre 2016.
 - III. Qualora il dipendente non si trovi nelle condizioni di poter aderire, in tutto o in parte, all'iniziativa di cui sopra (i cui importi sono definiti nell'Allegato 2), potrà manifestare la propria volontà - entro 30 giorni dalla pubblicizzazione del paniere da parte dell'azienda - per una delle seguenti soluzioni alternative:
 - i. Fruire del c.d. "Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto sociale" ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria; gli importi del Premio Misto sono declinati nell'Allegato 2.
 - ii. Percepire l'erogazione dell'intero valore del premio in denaro secondo gli importi lordi annui declinati nell'Allegato 2.
 - IV. I dipendenti, una volta che abbiano aderito al Premio Aziendale Welfare o, alternativamente, al Premio Misto o, alternativamente, al premio in denaro, non possono modificare la scelta effettuata, né possono modificare l'entità degli importi stabiliti per le varie componenti del Premio;
7. Il P. di R.A. verrà riconosciuto anche ai lavoratori che al 31 dicembre dell'anno di competenza abbiano un rapporto di lavoro con contratto a termine o somministrato, la cui permanenza in Azienda sia stata superiore a 10 mesi e che risultino in forza al 30 aprile dell'anno di erogazione;
 8. Il P. di R.A. 2016 verrà riconosciuto in quota parte ai dipendenti assunti a tempo indeterminato prima del 1 luglio 2016. Agli assunti dal 1 luglio 2016 lo stesso non verrà riconosciuto;
 9. Nel caso di assenza dal servizio o di assunzione in corso d'anno, il P. di R.A. verrà erogato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di presenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie;
 10. Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio, anche anticipata, dipendente da gravidanza e puerperio o di adozione internazionale, la riduzione di cui al punto precedente non si applica per tutto il periodo di assenza;
 11. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, da Full-Time a Part-Time e viceversa, il P. di R.A. erogato verrà proporzionalmente determinato;
 12. I part-time di durata annuale verranno riproporzionati di conseguenza;
 13. Il P. di R.A. non avrà incidenza su alcun istituto legale e contrattuale, compreso la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto;

14. Dopo l'approvazione del bilancio aziendale (di norma aprile) l'Azienda comunicherà i risultati raggiunti ed erogherà il P. di R.A., ove spettante, con la retribuzione del mese successivo (di norma maggio). In ogni caso il P. di R.A. non sarà erogato a coloro che non saranno in forza nel mese di approvazione del bilancio;

15. Come descritto in premessa il P. di R.A. erogato sulla base del presente accordo sarà assoggettato alle previsioni normative di cui alla legge 247/2007 e successive modificazioni e integrazioni, in materia di sgravi contributivi. Inoltre, ove spettanti, saranno riconosciute le agevolazioni fiscali in materia di tassazione agevolata di cui alla legge 208/2015;

16. Per quanto non previsto nel presente accordo si rimanda al C.C.N.L. Credito ABI tempo per tempo vigente;

17. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato, a cura del Datore di Lavoro, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Milano.

Milano, 20 aprile 2016

Agos Ducato

OO.SS.LL

FIRST-CISL_____

FISAC-CGIL_____

Sinfub_____

UILCA_____

2015	RETRIBUZIONI LORDE
	100% CASH
0021	974
0022	1.013
0031	1.077
0032	1.134
0033	1.200
0034	1.295
0041	1.470
0042	1.560
0043	1.748
0044	2.058

ALLEGATO 2

2016	RETRIBUZIONI LORDE				
LIV	100% CASH	MISTO **CASH/WELFARE*			100% WELFARE
			Di cui quota welfare	Di cui quota monetaria	
0021	n/a	n/a			n/a
0022	874	974	487,00	487,00	1.074
0023	913	1.013	506,50	506,50	1.113
0031	977	1.077	538,50	538,50	1.177
0032	1.034	1.134	567,00	567,00	1.234
0033	1.100	1.200	600,00	600,00	1.300
0034	1.195	1.295	647,50	647,50	1.395
0041	1.370	1.470	735,00	735,00	1.570
0042	1.460	1.560	780,00	780,00	1.660
0043	1.648	1.748	874,00	874,00	1.848
0044	1.958	2.058	1.029,00	1.029,00	2.158