

In seguito agli [accordi siglati](#) nella giornata di ieri pubblichiamo questa breve guida.

Premesse e Obiettivi

1. **Contesto Economico:** L'accordo sottolinea il contesto economico favorevole del 2024 e il contributo dei dipendenti al successo del Gruppo.
2. **Valorizzazione del Personale:** Si mira a premiare l'impegno dei lavoratori attraverso soluzioni condivise, rispettando la normativa del CCNL e il regime fiscale agevolato.

Indicatori e Determinazione del Premio

1. **Condizioni di Erogazione:** Il premio aziendale per il 2024 sarà erogato se ci sarà un miglioramento rispetto al 2023 in uno dei seguenti parametri:
 - o UOC consolidato (Politica di Remunerazione 2024).
 - o Risultato lordo dell'operatività corrente.
 - o Gross NPE ratio.
2. **Importo del Premio:**
 - o € 1.600 in modalità cash.
 - o Alternativa welfare: € 1.600 più un'aggiunta di € 500 per servizi welfare.
3. **Verifica degli Indicatori:** Entro marzo 2025 si valuteranno i risultati economici del Gruppo per determinare la sussistenza dei requisiti per l'erogazione.

Modalità di Erogazione

1. **Premio Cash:** Sarà corrisposto a maggio 2025.
2. **Opzione Welfare:** I lavoratori potranno scegliere questa opzione entro aprile 2025. Gli importi saranno fruibili da maggio a novembre 2025.
3. **Ripporto dei Residui Welfare:** Gli eventuali residui del budget welfare potranno essere utilizzati nell'anno successivo o destinati prioritariamente ad assistenza sanitaria o previdenza integrativa.

Beneficiari e Limitazioni

1. **Requisiti:**
 - o Dipendenti con reddito annuo \leq € 80.000 al 2024.
 - o Inquadri in Aree Professionali e Quadri Direttivi al 31 dicembre 2024.
 - o Contratto a tempo indeterminato o apprendistato professionalizzante.
2. **Esclusioni:** Escluso chi abbia ricevuto provvedimenti disciplinari gravi.
3. **Part-Time e Periodi Parziali:** Il premio sarà proporzionato all'orario di lavoro o ai mesi di servizio.

Free Time

1. **Conversione in Permessi:** È possibile convertire il premio in giornate di permesso (fino a 5) per chi non ha ferie arretrate.
2. **Valore del Free Time:** Ogni giornata è pari a 1/360 della retribuzione lorda annua del dipendente.
3. **Limiti Temporal:** I permessi devono essere utilizzati entro il 31 dicembre 2025.