

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 dicembre 2023, in Roma

tra

ABIServizi S.p.A. con sede legale in Piazza del Gesù 49 - 00186 Roma, rappresentata dal Presidente Gianfranco Torriero

e

la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)** rappresentata da Giovanni Donati

la **Federazione Italiana Sindacato Assicurazione Credito (FISAC - CGIL)** rappresentata da Massimiliano Conte e Massimiliano Vilimburghi

Premesso che

- a) l'art. 30, comma 13, lettera a) del vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore del 19.12.2019, rinnovato con Accordo del 23.11.2023 demanda la materia del premio aziendale alla contrattazione di secondo livello;
- b) l'art. 51 del CCNL del 19.12.2019, rinnovato con Accordo del 23.11.2023 prevede che il premio aziendale venga determinato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione di secondo livello, cui è affidata l'individuazione dei relativi parametri, indicatori e dei conseguenti importi;
- c) la Legge 28 dicembre 2015, n. 208, (Legge di stabilità 2016) così come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232, (Legge di Bilancio 2017), il Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con Legge del 21 giugno 2017, n. 96, e la Legge del 27 dicembre 2017, n. 205, (Legge di Bilancio 2018) hanno 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 assistenziali e sociali del personale dipendente;
- d) le Parti hanno inteso sviluppare e promuovere ulteriormente un Piano Welfare improntato anche all'individuazione di strumenti di utilità con valenza sociale;
- e) le Parti si danno atto che i contenuti del presente accordo sono in linea con le previsioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, con particolare riferimento all'art. 2 - "Premi di Risultato e criteri di misurazione".

si conviene quanto segue

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Le Parti condividono di mantenere, per il Premio aziendale relativo all'esercizio 2023, l'impianto già definito con il precedente Verbale di Accordo relativo all'esercizio 2022 per ciò che attiene

for 

agli indicatori.

Le Parti si danno inoltre atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento degli obiettivi è incerto, tenuto conto che l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità alla data di stipula, anche alla luce della particolare situazione determinata dall'attuale contesto geopolitico sull'economia italiana e sul settore bancario.

Alla luce di tutto quanto sopra e dei correlati aggiornamenti, il Premio aziendale relativo all'esercizio 2023 risulta così disciplinato.

1. Premio aziendale - Indicatore

Ai fini del Premio aziendale relativo all'esercizio 2023, le Parti individuano il seguente indicatore:
Obiettivo economico: percentuale derivante dal rapporto tra Margine/Fatturato, dove

- il **Margine** è pari alla differenza tra la voce Ricavi delle vendite e delle prestazioni e le voci Costi per servizi e Spese per il Personale;
- il **Fatturato** è pari ai Ricavi delle vendite e delle prestazioni così come riportati nel conto economico ABIServizi.

In caso di eventi eccezionali le componenti dell'indicatore saranno rivalutate, d'intesa tra le Parti, al fine di favorire la corretta interpretazione dei fenomeni aziendali. Nel caso di posizionamento nella fascia più bassa di erogazione sarà riconosciuto un premio di importo fisso da determinarsi.

2. Premio aziendale - Misura

Il valore del Premio aziendale relativo all'anno 2023 sarà commisurato in percentuale variabile fino ad un massimo del 3,0% della retribuzione annua lorda contrattuale (voci aventi carattere di continuità e fissità) effettivamente percepita nell'anno 2023, di seguito RAL.

Si stabiliscono 3 fasce di risultato, espresse in percentuale della RAL (2,0%, 2,5% e 3,0%), da calcolarsi attraverso la percentuale data dal rapporto Margine e Fatturato e, in funzione di questa, viene erogato il premio aziendale:

- a. se la percentuale di Margine/Fatturato è compresa tra il 17,5% e il 19% verrà riconosciuto il 2,0% della RAL;
- b. se la percentuale di Margine/Fatturato è superiore al 19% e inferiore o uguale al 21% verrà riconosciuto il 2,5% della RAL;
- c. se la percentuale di Margine/Fatturato è superiore al 21% verrà riconosciuto il 3,0% della RAL.

Si conviene inoltre che

Il Premio aziendale è strutturato in:

- a. Premio Monetario nella misura del 33% del valore complessivo;
- b. Piano Welfare Aziendale (non monetizzabile) nella misura del 67% del valore complessivo.

In alternativa, il dipendente può optare per la seguente struttura del premio aziendale:

The Ruffi Manulias

- a. Premio Monetario nella misura del 67% del valore complessivo;
- b. Piano Welfare Aziendale (non monetizzabile) nella misura del 33% del valore complessivo.

Inoltre, nel caso in cui il dipendente decidesse di destinare al Piano Welfare Aziendale il 100% dell'importo del Premio Monetario spettante, la Società incrementerà la dote welfare di un'ulteriore quota pari a € 200,00 (di seguito anche "Premio di conversione"), con riferimento all'individuazione di strumenti dalla finalità sociale dichiarata in premessa. Tale quota aggiuntiva potrà essere riconosciuta esclusivamente sotto forma di opere e servizi Welfare e, pertanto, non potrà in nessun caso essere monetizzata (vd punto successivo).

3. Dipendenti con redditi da lavoro dipendente fino a euro 80.000

Fermi restando i criteri di erogazione sopra descritti, esclusivamente ai dipendenti che rientrano nelle previsioni di cui all'art 1, comma 186, della Legge n. 208/2015, così come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232, sarà riconosciuta la possibilità - nel rispetto dei limiti dalla vigente normativa (fino a € 3.000) - di destinare al Piano Welfare Aziendale il premio monetario, in tutto o in parte, con multipli di € 100,00, comunicando la propria scelta entro il termine successivamente individuato da ABI Servizi.

Nei confronti esclusivamente del medesimo personale è altresì riconosciuta la possibilità di richiedere la monetizzazione del valore relativo al Piano Welfare Aziendale, che verrà corrisposto, previa deduzione della relativa contribuzione previdenziale a carico della Società, a seguito di richiesta da presentare entro il termine successivamente individuato da ABI Servizi.

Si precisa che su tali cifre saranno applicate le previsioni di cui all'art. 1, comma 186, della Legge n. 208/2015, così come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

4. Criteri di erogazione

Il Premio Monetario verrà erogato con le competenze nel mese di giugno 2024, mentre il Piano Welfare Aziendale verrà riconosciuto a partire dal mese di luglio 2024 con le modalità operative che verranno comunicate dalla Società.

Il Premio Monetario e il Piano Welfare Aziendale non verranno riconosciuti al personale che non risulti in servizio alla data del 31 maggio 2024.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il Premio Aziendale compete, superato il periodo di prova, in proporzione alla RAL effettivamente percepita.

Il Premio Monetario e il Piano Welfare Aziendale non verranno erogati nel caso di irrogazione di un procedimento disciplinare di "rimprovero scritto", di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento".

Trovano altresì applicazione al Premio Monetario e al Piano Welfare Aziendale le previsioni di cui all'articolo 51 del vigente CCNL in tema di riduzioni ed esclusioni.

Il Premio Monetario e il Piano Welfare Aziendale non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto e sono esclusi dalla determinazione della base retributiva di calcolo per la previdenza

re 

complementare.

Il valore del Premio Monetario e il Piano Welfare Aziendale per il personale a tempo parziale sono proporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Al personale a tempo determinato, viene riconosciuto il Premio aziendale, pari alla percentuale della RAL individuata con i criteri che precedono, esclusivamente sotto forma di Premio Monetario.

5. Welfare Aziendale - Composizione

Il Piano Welfare Aziendale prevede l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito - sinteticamente indicato a titolo esemplificativo nella tabella riportata in calce al presente articolo e che sarà messo a disposizione mediante apposita piattaforma informatica - rientrante tra quelli previsti dall'art. 51 del T.U. di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015.

Piano Welfare Aziendale - sintesi esemplificativa

A rimborso	Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, comprese le mense scolastiche; Campus estivi/invernali; Testi scolastici/universitari, materiale didattico; Ludoteche; Assistenza anziani o non autosufficienti; Abbonamenti al trasporto pubblico	
Media affiliazione ed erogazione tramite voucher (welfare/tempo libero e cultura)	Corsi non professionalizzanti; Palestre e circoli sportivi; Ingressi a cinema; musei; Biglietti per eventi sportivi o culturali; Pacchetti viaggio; Centri benessere; Check-up medici; Corsi di lingua.	Fino a capienza
Assistenza sanitaria integrativa aziendale	Nei limiti di legge – attualmente euro 3.615,20*	
Previdenza complementare	Nei limiti di legge – attualmente euro 5.164,57* Versamento aggiuntivo sulla posizione individuale del dipendente al Fondo Pensione cui sia iscritto (e al quale anche la Società contribuisca sulla base dei vigenti accordi) *limiti non previsti per i dipendenti di cui al punto 3	

Salvo quanto espressamente sopra previsto, per il solo personale con redditi da lavoro

dipendente superiore ad € 80.000, il Piano Welfare Aziendale non è soggetto ad alcuna possibilità di monetizzazione e sarà fruibile entro il 30 novembre 2024. Gli eventuali valori residui non daranno diritto ad alcuna liquidazione monetaria, ma saranno destinati al Fondo Pensione Previbank.

Ai dipendenti non iscritti al Fondo pensione complementare non verranno corrisposti i valori di beni, servizi e utilità non fruiti.

Il Piano Welfare Aziendale sarà gestito mediante apposita piattaforma informatica e sarà oggetto di comunicazione a tutto il personale.

6. Incontro di verifica

Tenuto conto della complessità del mercato della assistenza sanitaria integrativa e del conseguente impatto sui costi, la Società è disponibile ad un incontro per illustrare le proprie determinazioni in materia di check-up per i dipendenti entro il 31/1/2024.

Inoltre - sempre nell'ambito dei correnti rapporti tra le Parti - la Società si rende sin d'ora disponibile ad un incontro di verifica congiunta, entro il primo quadrimestre 2024, sulle prospettive strategiche, gestionali e operative della Società, tenuto conto dei diversi fattori di contesto.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti hanno congiuntamente verificato che quanto stabilito dal presente verbale di accordo è coerente e conforme a quanto previsto dall'art 1, commi da 182 a 190, della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) così come modificato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232, dall'art. 55 del Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96, dall'art. 1, commi 28 e 161, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), nonché dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Le Parti concordano che, in caso di emanazione di chiarimenti/istruzioni operative emanate dalle competenti Autorità, si incontreranno al fine di verificare la coerenza di quanto stabilito dalla presente intesa, procedendo con gli eventuali adempimenti conseguenti.

Dichiarazione della Società

In armonia con quanto convenuto con il presente accordo, la Società ha deciso di riconoscere il Premio Monetario e il Piano Welfare Aziendale alle medesime condizioni anche per il personale dirigente.

ABIServizi S.p.A.



Federazione Autonomia Bancari Italiani (FABI)

Federazione Italiana Sindacato Assicurazione Credito (FISAC – CGIL)

