

**VERBALE DI ACCORDO**  
**“Premio aziendale 2016 – erogazione 2017”**

Il giorno 25 maggio 2017 in Milano,

SGSS S.p.A. nelle persone dei Signori Giovanna Pensalfine e Riccardo Matteo Lorenzi  
e le R.S.A. FABI, FISAC Cgil, UILCA e UNISIN

**premessato che**

- Con l'Accordo del 29/04/2016 (“Premio aziendale 2015 – erogazione 2016”) le Parti hanno definito i criteri e le modalità di determinazione ed erogazione del Premio aziendale 2015, erogazione 2016;
- Il Premio aziendale 2015, erogazione 2016 rappresenta, per le diverse categorie inquadramentali, il riferimento per la determinazione del Premio aziendale 2016, erogazione 2017. La tabella 1 in allegato riporta gli importi del Premio aziendale 2015, erogazione 2016.

**le Parti dispongono quanto segue:**

**Art. 1**

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

**Art. 2**

Per quanto concerne i criteri e le modalità di erogazione del Premio aziendale si fa esclusivo riferimento a quanto previsto dall'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015.

**Art. 3**

Il Premio aziendale è corrisposto, sotto forma di "una tantum", al Personale in servizio nel periodo di competenza, che abbia superato il periodo di prova, che sia in forza alla data di erogazione e che non abbia riportato nella scheda di valutazione 2016 una valutazione di sintesi negativa nella tre aree oggetto di analisi (requisiti della posizione – obiettivi operativi – obiettivi di sviluppo delle competenze comportamentali).

Il Premio aziendale è erogato, di norma, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, tenendo conto della qualifica posseduta al 31 dicembre dell'anno di competenza.

Al Personale assunto nel corso dell'anno di competenza, il Premio spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerandosi come mese intero l'eventuale frazione di mese.

Per il Personale che nell'anno di competenza presti servizio a orario ridotto, il Premio è erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Il premio aziendale viene corrisposto in proporzione ai mesi lavorati anche al personale che ha prestato servizio nell'anno di competenza e che sia cessato per quiescenza.

Il Premio aziendale non è computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

#### Art. 4

L'importo del Premio aziendale per l'anno 2016 è determinato sulla base degli indicatori di seguito individuati:

##### Indicatore di redditività

Il parametro di riferimento è dato dall'utile lordo.

Esso è tratto dal dato del Bilancio al 31 dicembre dell'anno di competenza, approvato dal CdA.

##### Indicatore di redditività pro-capite

Il parametro di riferimento è dato dal rapporto tra il valore di redditività ed il numero medio del Personale dell'azienda.

Esso è tratto dal dato del Bilancio al 31 dicembre dell'anno di competenza, approvato dal CdA.

##### Indicatore di efficienza

Il parametro di riferimento è dato dal rapporto *cost income ratio* ("CIR") calcolato come costi operativi, incluso ammortamenti / margine di intermediazione.

Esso è tratto dal dato del Bilancio al 31 dicembre dell'anno di competenza, approvato dal CdA.

La variazione dei tre indicatori (anno su anno), determina due coefficienti K e J secondo le seguenti formule:

$$K = (\Delta \text{ redditività} \times 0.50 + \Delta \text{ redditività pro-capite} \times 0.50)$$

$$J = - (CIR_{16} - CIR_{15})$$

L'efficienza interna aumenta al diminuire del CIR: per tale motivo nel calcolo di J si inverte il segno.

La media aritmetica dei suddetti coefficienti (K e J), rappresenta il valore di riferimento per il calcolo del Premio aziendale:

$$M = (K+J)/2$$

Per quanto attiene il Premio aziendale 2016, erogazione 2017 in funzione del valore assunto da M si potranno verificare i seguenti scenari:

- 10% < M ≤ + 10%	l'importo del premio corrisponde all'importo erogato nell'anno 2016 (competenza 2015)
+ 10% < M ≤ + 20%	l'importo del premio corrisponde all'importo erogato nel 2016 (competenza 2015) maggiorato del 10%
M > + 20%	l'importo del premio corrisponde all'importo erogato nel 2016 (competenza 2015) maggiorato del 20%
- 20% < M ≤ - 10%	l'importo del premio corrisponde all'importo erogato nel 2016 (competenza 2015) diminuito del 10%
- 40% < M ≤ - 20%	l'importo del premio corrisponde all'importo erogato nel 2016 (competenza 2015) diminuito del 20%

Nel caso in cui i dati della relazione semestrale inducano ad ipotizzare un valore annuale di M inferiore a - 20%, l'Azienda si dichiara disponibile ad organizzare incontri periodici di aggiornamento sulla situazione aziendale.

Le Parti convengono che valori di M inferiori a - 40% siano riconducibili ad eventi o situazioni straordinarie; in tal caso troverà applicazione il successivo Art. 5.

#### Art. 5

Le Parti convengono che, alla presenza di eventi o situazioni straordinarie, si darà corso ad una verifica degli eventuali effetti di tali eventi sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del Premio aziendale. Ove ritenuto necessario, si valuteranno in tale sede eventuali modifiche e/o revisioni idonee a garantire, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri individuati per la determinazione del Premio.

Qualora l'Azienda presenti un risultato delle attività ordinarie negativo non si procederà all'erogazione del Premio aziendale.

#### OPZIONE PREVIDENZIALE

Le Parti convengono una ristrutturazione del Premio aziendale 2016, consentendo ai singoli lavoratori - in via eccezionale e su base opzionale - di destinare una parte dell'importo alla propria posizione pensionistica complementare.

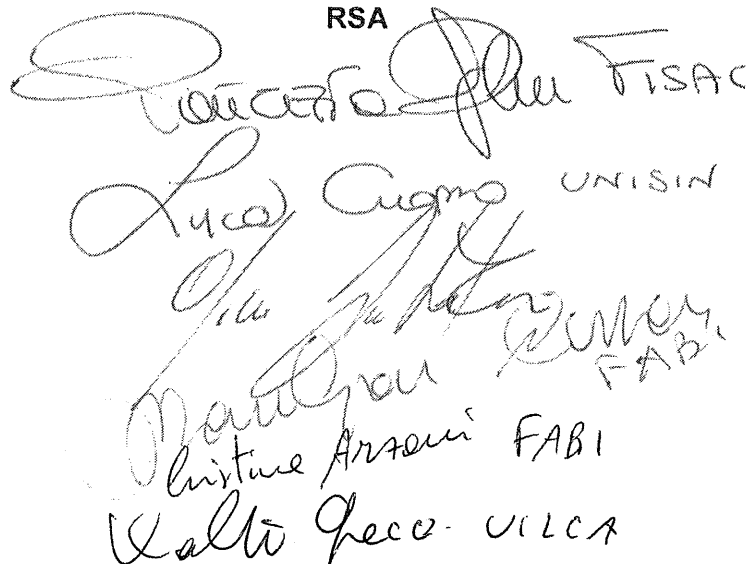
#### Allegato: TABELLA 1

INQUADRAMENTO	VAP 2015 erogazione 2016 (€)
QD4	5.415
QD3	4.642
QD2	3.340
QD1	3.142
A3L4	2.785
A3L3	2.592
A3L2	2.457
A3L1	2.321
A2L2	2.127

SGSS S.p.A.



RSA



FISAC  
Luca Cugno UNISIN  
FABI  
FABI  
Walter Geco UILCA