

VERBALE DI ACCORDO
PREMIO AZIENDALE PER L'ESERCIZIO 2018

Il giorno 25 ottobre 2018 a Milano

Tra i rappresentanti di

- **Alba Leasing S.p.A.**

e le Rappresentanze Sindacali

- **Fisac Cgil**
- **First Cisl**
- **Uilca**
- **Unisin Falcri Silcea Sinfub**
- **Fabi**

Premesso che:

- Alba Leasing e le OO.SS. (di seguito "le parti") si sono incontrate per definire, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015, i criteri e gli indicatori di produttività e redditività finalizzati all'erogazione del Premio Aziendale relativo ai Quadri Direttivi e al personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1a alla 3a) per l'esercizio 2018;
- le parti hanno convenuto di considerare, a tal fine, (i) l'indicatore di redditività costituito dall'"**utile di esercizio ante imposte**", (ii) l'indicatore di produttività costituito dal "**numero di contratti sottoscritti**", (iii) l'indicatore di produttività, costituito dal "**valore dello stipulato**".



Si è convenuto quanto segue:

Art. 1 – Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Indicatori

In applicazione dell'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015 sopra richiamato, il Premio Aziendale relativo all'esercizio 2018 a favore dei Quadri Direttivi e del personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1a alla 3a) verrà determinato secondo gli indicatori e i criteri di seguito riportati:

1. *"utile di esercizio ante imposte"*, così come risulterà dalle scritture contabili al giorno 31 dicembre 2018, con obiettivo il valore di euro 14.135.000, pari a un incremento del 74,1% rispetto al medesimo valore rilevato in data 31 dicembre 2017, pari a euro 8.121.000;
2. *"numero di contratti sottoscritti"*, così come risulterà dalle rilevazioni della funzione "Controllo di Gestione" al giorno 31 dicembre 2018, con obiettivo il numero di 15.900, pari a un incremento del 15,6% rispetto al medesimo valore rilevato in data 31 dicembre 2017, pari a 13.752;
3. *"valore dello stipulato"*, così come risulterà dalle rilevazioni della funzione "Controllo di Gestione" al giorno 31 dicembre 2018, con obiettivo il valore di euro 1.615.000.000, pari a un incremento del 8,3% rispetto al medesimo valore rilevato in data 31 dicembre 2017, pari a euro 1.491.755.000.

Art. 3 – Importo del Premio Aziendale e criteri di erogazione

A fronte del raggiungimento, totale o parziale, di uno o più degli indicatori incrementalmente di cui all'art. 2, verranno erogati gli importi pro capite come di seguito riportato in tabella:

Inquadramento	Risultato positivo dell'utile di esercizio e contestuale incremento di almeno il 15,6% dei contratti sottoscritti, di cui al punto 2, art.2 o incremento di almeno il 8,3% del valore dello stipulato, di cui al punto 3, art.2 (*)	Raggiungimento di almeno l' 80% del valore obiettivo dell'utile di esercizio ante imposte di cui al punto 1, art.2 e contestuale incremento di almeno il 15,6% dei contratti sottoscritti, di cui al punto 2, art.2	Raggiungimento di almeno il 90% del valore obiettivo dell'utile di esercizio ante imposte di cui al punto 1, art.2	Raggiungimento del 100% del valore obiettivo dell'utile di esercizio ante imposte di cui al punto 1, art.2
Aree Professionali	690 euro	1.240 euro	1.310 euro	1.380 euro
QD1 – QD2	800 euro	1.450 euro	1.530 euro	1.610 euro
QD3 – QD4	860 euro	1.550 euro	1.640 euro	1.725 euro

(*) In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi incrementalmente riferiti agli importi di 690, 800 e 860 euro, l'Azienda - in presenza del solo utile di esercizio di segno positivo - erogherà comunque tali importi, esclusivamente in forma monetaria.

Art. 4 – Criteri di applicazione

Il premio verrà riconosciuto con riferimento al livello di inquadramento al 31 dicembre 2018 ed erogato al personale dipendente che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento e che sia ancora in servizio alla data di erogazione del premio stesso, cioè giugno 2019.

In caso di inizio di rapporto in corso d'anno, il premio compete in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.



Detto premio, per il personale a tempo parziale, sarà riproporzionato in relazione alla durata dell'orario di lavoro dell'interessato.

Al personale a tempo determinato, il premio verrà riconosciuto pro quota esclusivamente sotto forma monetaria.

Il premio non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed è escluso dalla determinazione della base retributiva di calcolo della contribuzione datoriale al Fondo di previdenza integrativa (Previp).

Resta escluso dall'erogazione il personale che ha conseguito una valutazione di "non adeguato" relativamente alla prestazione dell'anno 2018 o che è stato destinatario di provvedimenti disciplinari quali "rimprovero scritto" o "sospensione" nel medesimo anno.

In caso di assenza dal servizio si applica quanto previsto dall'art. 48 comma 9 del CCNL 31 marzo 2015, fermo restando il computo del periodo obbligatorio del congedo di maternità.

Il premio è da considerarsi assorbito per la quota equivalente nella somma eventualmente già percepita a titolo di sistema premiante individuale nell'anno di riferimento dai dipendenti aventi la Responsabilità delle Unità Organizzative o Servizi.

Art. 5 – Modalità e criteri di corresponsione

Al personale destinatario del premio che nell'anno 2018 abbia percepito redditi da lavoro dipendente inferiori a euro 80.000 – così come definiti dall'art. 1, c. 186 della L. 208/2015, modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) - il premio verrà erogato in forma monetaria unitamente alle competenze del mese di giugno 2019. Il medesimo personale potrà manifestare all'Azienda – tramite l'apposita procedura informatica di riferimento, entro e non oltre il giorno 31 maggio 2019, la propria volontà di destinare il premio – in tutto o in parte - a servizi welfare, indicandone l'entità.

A coloro che nell'anno 2018 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori a euro 80.000 – così come definiti dall'art. 1, c. 186 della L. 208/2015, modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) – verrà riconosciuto il premio secondo la sola modalità di seguito riportata:

- 50% forma monetaria
- 50% servizi welfare

Gli importi relativi ai piani welfare previsti con il presente accordo eventualmente inutilizzati dagli interessati entro il giorno 30 novembre 2019 saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa cui il dipendente è iscritto e alla quale anche l'Azienda contribuisce sulla base degli accordi vigenti (Previp).

Al dipendente non iscritto a Previp non potranno essere corrisposti i valori di beni, servizi e utilità non fruiti.

Le prestazioni assoggettate al rimborso dovranno essere riferite all'anno 2019 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il giorno 30 novembre 2019.

Art. 6 – Servizi welfare

Il piano welfare – che avrà comunque scadenza il giorno 30 novembre 2019 - prevede l'erogazione di beni, servizi ed utilità lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito, rientranti tra quelli previsti dal c. 2 dell'art. 51 del T.U. di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 così come modificato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016.

Per tutto quanto qui non previsto, trova applicazione l'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015.

Dichiarazione delle Parti

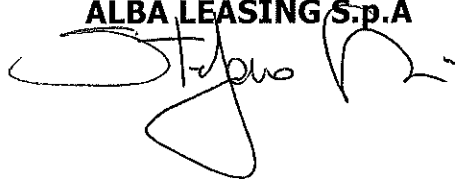
Le parti si incontreranno entro il mese di aprile 2019 per definire il premio aziendale per l'esercizio 2019, con erogazione nell'anno 2020.

Le Parti valuteranno inoltre, unitamente alla Società incaricata di curare l'erogazione dei servizi welfare, tutte le possibilità di ampliamento dei servizi medesimi che risultino coerenti con il quadro normativo - tempo per tempo vigente - in materia, con il fine di agevolare il più ampio utilizzo degli stessi.



Letto, confermato e sottoscritto

ALBA LEASING S.p.A



FISAC CGIL



FIRST CISL



UILCA



UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB



FABI

