

VERBALE DI ACCORDO
Premio collettivo aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dalla 1^a alla 3^a

In data 29 dicembre 2017, in Milano

tra

le Aziende Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Oasi Diagram S.p.A. e Help Line S.p.A. rappresentate dalla CAO Area della Capogruppo

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA – SINFUB, e d'ora in poi denominate complessivamente "RSA"

Tenuto conto

della volontà delle Parti di procedere all'individuazione di indicatori e criteri per la determinazione del Premio Aziendale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 48 del CCNL 31/03/2015

si è convenuto quanto segue

1. l'importo del premio lordo riferito all'inquadramento 3^a area professionale 2° livello retributivo, per gli esercizi 2017 e 2018, è pari a € 1.850 in tutte le società del Gruppo (ad eccezione dei dipendenti per i quali si applicano specifici diversi accordi e regolamentazioni) parametrato secondo la seguente tabella:

<i>Inquadramento</i>	<i>Valore base</i>	<i>Specifici diversi accordi</i>
Quadro 4° livello	3.379	2.311
Quadro 3° livello	2.862	1.856
Quadro 2° livello	2.555	1.657
Quadro 1° livello	2.403	1.562
3a area prof. 4° liv.	2.108	1.367
3a area prof. 3° liv.	1.961	1.272
3a area prof. 2° liv.	1.850	1.200
3a area prof. 1° liv.	1.754	1.138
2a area prof. 3° liv.	1.648	1.069
2a area prof. 2° liv.	1.584	1.027
2a area prof. 1° liv.	1.541	1.000

2. le Parti, con l'intento di procedere all'individuazione di indicatori e criteri utili alla determinazione del premio aziendale, convengono che, in via sperimentale ed esclusiva per gli esercizi 2017 e 2018, il Premio Aziendale Variabile venga commisurato rispetto all'EBITDA di Gruppo, indicatore che riflette i risultati aziendali e come tale adottato per misurare gli obiettivi raggiunti ad ogni livello.

L'EBITDA (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation, Amortization) è un indice di redditività calcolato così come indicato nella Nota Integrativa del Bilancio Consolidato del Gruppo.

Tale indice sarà raffrontato con la previsione di budget approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e il suo scostamento determinerà l'entità dell'erogazione del Premio Aziendale.

Per quanto riguarda il valore di budget relativo all'EBITDA, da cui dipendono i valori del Premio Aziendale per gli esercizi 2017-2018, considerando l'elevato livello di riservatezza di tale informazione, l'Azienda si impegna a comunicare preventivamente tale dato ad un rappresentante designato per ciascuna sigla sindacale. Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, le Rappresentanze Sindacali assumono un impegno di riservatezza rispetto a tale dato.

In particolare, nel caso in cui il risultato dell'EBITDA raggiunto dovesse risultare, rispetto alla previsione di budget:

- **inferiore al 90%** non si darà luogo all'erogazione del Premio Aziendale ad eccezione del caso in cui il valore dell'EBITDA dell'anno di riferimento risulti comunque superiore rispetto a quello dell'anno precedente. In tal caso si darà luogo ad un'erogazione pari al 40% dei valori base sopra indicati;
- **pari al 90%** si darà luogo ad una erogazione pari al 50% dei valori base sopra indicati;
- **tra il 91% ed il 99%** ogni punto % di incremento dell'EBITDA darà luogo ad un aumento pari al 5% della % di erogazione (es.: il 91% di Ebitda darà luogo al 55% di erogazione dei valori base sopra indicati; il 92% di Ebitda darà luogo al 60% di erogazione dei valori base sopra indicati, ecc.)
- **pari al 100%** si darà luogo ad una erogazione pari al 100% dei valori base sopra indicati;
- **tra il 101% ed il 115%** ogni punto % di incremento dell'EBITDA darà luogo ad un aumento pari al 3,3% dei valori base sopra indicati;
- **superiore al 115%** si darà luogo ad una erogazione pari ad un massimo del 125% per l'esercizio 2017 dei valori base sopra indicati. Per l'esercizio 2018 si darà luogo ad una erogazione pari

ad un massimo del 150% dei valori base sopra indicati. Il 115% è il tetto massimo previsto ai fini del presente accordo.

Il Premio Aziendale viene corrisposto sotto forma di “una tantum”, con le competenze del mese di giugno dell’anno successivo a quello dell’esercizio a cui si riferisce, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi complessivo negativo (insufficiente).

Il premio aziendale non viene computato nel Trattamento di Fine Rapporto.

Nel caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell’anno, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l’eventuale frazione.

Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell’orario di lavoro osservato da ciascun dipendente.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall’art. 48, 9° e 10° comma del CCNL 31/03/2015.

In caso di variazione di inquadramento professionale avvenuto in corso d’anno, il valore del premio viene determinato dalla somma dei dodicesimi relativi agli importi corrispondenti ai due diversi inquadramenti attribuiti all’interessato nel corso dell’anno stesso.

Il premio aziendale viene corrisposto anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato che abbia maturato almeno sette mesi continuativi di anzianità aziendale entro il mese di erogazione.

Qualora la predetta anzianità sia maturata in due esercizi, il premio aziendale sarà corrisposto pro quota per i dodicesimi relativi a ciascun esercizio di competenza nei rispettivi momenti di erogazione.

In caso di cessione di contratto infra Gruppo di dipendenti ai quali si applica un Premio Aziendale di importo inferiore rispetto a quello erogato nell’azienda di destinazione, il Premio Aziendale di riferimento sarà quello di quest’ultima, così come sopra determinato.

In considerazione delle innovazioni introdotte dal presente accordo, le Parti daranno luogo nella seconda metà dell’anno ad un incontro di verifica.

Laddove si verificassero eventi straordinari non prevedibili in sede di budget (quali, a titolo esemplificativo, cessioni o acquisizioni di rami d’azienda/aziende, investimenti straordinari, ecc.) che comportassero eventuali modifiche all’obiettivo di EBITDA prefissato, ne sarà neutralizzato l’impatto ai fini dell’obiettivo stesso.

L’obiettivo di budget per l’esercizio 2018 si riferisce al Gruppo Nexi nelle attuali componenti Nexi, Nexi Payments, Oasi ed HelpLine e dovrà rimanere tale a prescindere da diversi assetti societari che il Gruppo dovesse darsi nel corso dell’esercizio 2018; pertanto dovrà ricomprendere i risultati conseguiti da tutte le componenti sopra citate dell’attuale Gruppo.

Ru/
01/2

Laddove, durante il periodo di vigenza del presente accordo, venisse avviata la contrattazione integrativa di gruppo, si valuteranno in tale sede le eventuali modifiche c/o revisioni del presente verbale, che saranno introdotte dall'esercizio 2019.

Il presente Verbale di Accordo annulla e sostituisce la precedente normativa aziendale in tema di premio aziendale.

Il premio potrà essere destinato dagli interessati al welfare aziendale secondo le modalità che saranno definite in un accordo sindacale sul tema.

La scelta della piattaforma per la gestione dei servizi di welfare sarà effettuata da un organismo paritetico di composizione aziendale e sindacale, che ne monitorerà successivamente l'andamento.

Resta fermo che, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente, l'importo relativo al Premio Aziendale potrà essere destinato, nel suo ammontare complessivo, al Fondo di Previdenza Complementare a cui il dipendente interessato risulti iscritto alla data di erogazione del Premio stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per le aziende del Gruppo Nexi:



Per le RSA:

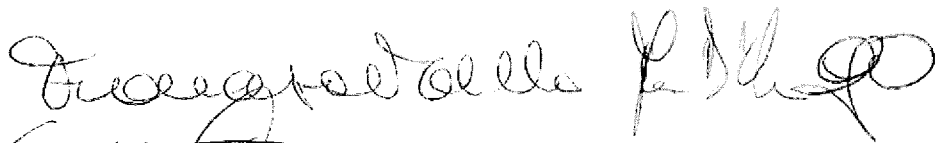
FABI



FIRST-CISL



FISAC-CGIL



UILCA



UNITA' SINDACALE FALCRI - SILCEA - SINFUB

