

# ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

Tra

**AGOS DUCATO SPA**

e

**Rappresentanze sindacali aziendali**

Premesso che

1. in Agos Ducato si applica il CCNL Credito ABI tempo per tempo vigente;
2. l'Azienda e le OO.SS. si sono incontrate più volte condividendo il modello di seguito illustrato sia nei "pesi" che nei valori;
3. le Parti confermano la volontà di mantenere un Premio Aziendale che abbinì il potere d'acquisto delle famiglie all'incremento delle possibilità di accesso delle stesse ai servizi sociali e assistenziali, con particolare riferimento agli istituti di welfare;
4. Al riguardo, le Parti hanno convenuto di definire il riconoscimento del Premio Aziendale erogato a remunerazione della produttività conseguita nel 2017, 2018 e 2019, che valorizzi e sostenga la sopracitata iniziativa sociale;
5. Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto interministeriale 25 marzo 2016 n. 15, e dall'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dalle successive modificazioni e integrazioni;
6. Le Parti dichiarano che il Premio di risultato Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del DM su indicato. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti;

tutto ciò premesso,

le Parti

concordano quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. Come previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. Credito, il Premio Aziendale (di seguito anche P. di R.A.) viene riconosciuto agli appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno di competenza ed in forza al 30 aprile dell'anno di erogazione;

3. Il presente accordo prevede l'erogazione di un P. di R.A. nella misura base indicata nell'Allegato 1 ed ha validità per gli anni 2017, 2018 e 2019;

4. Il P. di R.A. è determinato nel rispetto delle seguenti regole:

**I. INDICATORI CONSIDERATI:**

i. **UTILE ANTE IMPOSTE** (al netto di operazioni straordinarie):

1. Bilancio 2017. L'U.A.I. dovrà essere superiore al 95 % del valore 2016;
2. Bilancio 2018. L'U.A.I. dovrà essere superiore al 95 % del valore 2017;
3. Bilancio 2019. L'U.A.I. dovrà essere superiore al 95 % del valore 2018.

ii. **VALORE ATTUALE NETTO** (Valore futuro generato dalla nuova produzione):

1. Risultato 2017. Il V.A.N. dovrà essere superiore al 95 % del valore 2016
2. Risultato 2018. Il V.A.N. dovrà essere superiore al 95 % del valore 2017.
3. Risultato 2019. Il V.A.N. dovrà essere superiore al 95 % del valore 2018

iii. **MERCATO**. Crescita percentuale Agos Ducato verso crescita percentuale Totale Mercato esclusa Agos Ducato = crescita uguale al mercato di riferimento (dati ASSOFIN)

**II. PESO INDICATORI :**

- i. **UAI** = 70% del premio teorico come di seguito identificato
- ii. **VAN** = 20% del premio teorico come di seguito identificato
- iii. **MERCATO** = 10% del premio teorico come di seguito identificato

**5. INDICATORE SPERIMENTALE**

Viene identificato, in via sperimentale, un ulteriore indicatore aggiuntivo ai tre di cui al punto 4. con la finalità di fornire un più ampio stimolo alla cultura cliente centrica aziendale.:

i. **Net Promoter Score (NPS):**

1. Risultato 2017. L'Indice NPS dovrà essere uguale o superiore a 31
2. Risultato 2018. L'Indice NPS dovrà essere uguale o superiore al 2017
3. Risultato 2019. L'Indice NPS dovrà essere uguale o superiore al 2018

Gli obiettivi dell'indice NPS potranno essere ridiscussi di anno in anno su richiesta di una delle parti.

ii. **PESO INDICATORE SPERIMENTALE NPS:**

Incremento del 10% del premio teorico da erogare per tipologia di erogazione, inquadramento ed anno di competenza come da allegato 1.

Alla fine del triennio le parti si incontreranno per valutare gli effetti complessivi della sperimentazione.

**6. % RICONOSCIMENTO PREMIO IN RELAZIONE AI RISULTATI RAGGIUNTI:**

- i. Per ogni singolo indicatore (incluso l'indicatore sperimentale e fatte salve le specificità di cui al punto 5), qualora il risultato sia inferiore o uguale all'80%

dell'atteso, non si erogherà la quota del medesimo. Qualora per ogni singolo indicatore il risultato sia superiore all'80% ma inferiore al 100% dell'atteso, il P. di R.A. verrà calcolato con la percentuale raggiunta.

- ii. Per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia pari o superiore al 100% ed inferiore o uguale al 120% dell'atteso, il P. di R.A. verrà calcolato con la percentuale raggiunta.
- iii. Per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia superiore al 120% dell'atteso, il P. di R.A. verrà calcolato con la percentuale del 120%.

In ogni caso, qualora la percentuale dell'U.A.I. sia compresa tra il 50% e l'80% oppure superiore al 120%, le Parti s'incontreranno entro la data di approvazione del Bilancio per dividerne le motivazioni e stabilire una diversa erogazione del P. di R.A. in relazione al risultato raggiunto;

7. Il Premio Aziendale erogabile è determinato come importo lordo a seconda del livello di inquadramento nel mese di gennaio dell'anno di competenza, secondo gli allegati schemi Allegato 1 che costituisce parte integrante del presente accordo.

- I. Il Premio Aziendale erogato a remunerazione della produttività conseguita darà ai lavoratori la possibilità di scelta della forma di erogazione (denaro, misto, welfare) secondo gli importi di cui all'Allegato 1 e secondo le regole di seguito definite. Esso viene definito "Premio Aziendale Welfare";

#### 8. PREMIO AZIENDALE WELFARE

- I. Il Premio prevede l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori di scegliere la composizione degli stessi in un paniere preventivamente definito.

- i. Fermo restando che la scelta dell'azienda partner per il premio welfare rimane in capo ad Agos, le parti si impegnano ad effettuare, periodicamente, questionari (rivolti ai lavoratori) ed incontri con la società partner al fine di individuare le aree di miglioramento, sia del servizio sia del paniere offerto.

- II. Qualora il dipendente non si trovi nelle condizioni di poter aderire, in tutto o in parte, all'iniziativa di cui sopra (i cui importi sono definiti nell'Allegato 1), potrà manifestare la propria volontà - entro 30 giorni dalla apposita comunicazione aziendale - per una delle seguenti soluzioni alternative:

- i. Fruire del c.d. "Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto sociale" ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria; gli importi del Premio Misto sono declinati nell'Allegato 1.

- ii. Percepire l'erogazione dell'intero valore del premio in denaro secondo gli importi lordi annui declinati nell'Allegato 1.

- III. I dipendenti, una volta che abbiano aderito al Premio Aziendale Welfare o, alternativamente, al Premio Misto o, alternativamente, al premio in denaro, non possono modificare la scelta effettuata, né possono modificare l'entità degli importi stabiliti per le varie componenti del Premio;

- IV. Il personale che cessa con una parte del Premio welfare inutilizzato e o il personale che alla data del 17 novembre si trovi nella medesima situazione con il primo cedolino utile riceverà il pagamento del residuo calcolato con la formula:

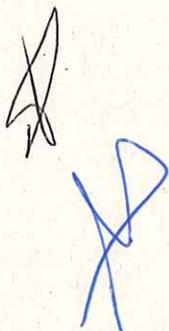
- i. Per coloro che sceglieranno la formula mista: importo cash maturato per il livello di appartenenza diviso 2 per % F.T.E. della persona meno importo welfare utilizzato

- ii. Per coloro che sceglieranno la formula 100% welfare: importo cash maturato per il livello di appartenenza per % F.T.E. della persona meno importo welfare utilizzato

9. Il P. di R.A. verrà riconosciuto anche ai lavoratori che al 31 dicembre dell'anno di competenza abbiano un rapporto di lavoro con contratto a termine o di somministrazione, la cui permanenza in

Azienda sia stata di almeno 6 mesi (anche non consecutivi) nell'anno solare di riferimento per i contratti a termine e di almeno 8 mesi (anche non consecutivi), nell'anno solare di riferimento, in caso di contratto di somministrazione o di utilizzo delle 2 tipologie contrattuali. In ogni caso il personale dovrà essere in forza al 30 aprile dell'anno di erogazione;

10. Il P. di R.A. verrà riconosciuto in quota parte ai dipendenti assunti a tempo indeterminato prima del 1 agosto dell'anno di competenza. Agli assunti dal 1 agosto dell'anno di competenza lo stesso non verrà riconosciuto;
11. Nel caso di assenza dal servizio o di assunzione in corso d'anno, il P. di R.A. verrà erogato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di presenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie;
12. Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio, anche anticipata, dipendente da gravidanza e puerperio o di adozione internazionale, la riduzione di cui al punto precedente non si applica per tutto il periodo di assenza;
13. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, da Full-Time a Part-Time e viceversa, il P. di R.A. erogato verrà proporzionalmente determinato sia per i contratti a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato e di somministrazione;
14. I part-time di durata annuale verranno riproporzionati di conseguenza sia per i contratti a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato e di somministrazione;
15. Il P. di R.A. non avrà incidenza su alcun istituto legale e contrattuale, compreso la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto;



## ALLEGATO 1

Valore premi di risultato per tipologia di erogazione e anno di competenza.

2017 - 2018 -2019	
rispetto a 2016	
CONTANTE	+9%
MISTO	+12%
WELFARE	+18%

2017-2018-2019					
Liv	100% CASH	MISTO "CASH / WELFARE			100% WELFARE
		Quota Welfare	Quota Monetaria	TOTALE	
2° Area 2° Livello	953	545	545	1.090	1.267
2° Area 3° Livello	995	567	567	1.134	1.313
3° Area 1° Livello	1.065	603	603	1.206	1.389
3° Area 2° Livello	1.127	635	635	1.270	1.456
3° Area 3° Livello	1.199	672	672	1.344	1.534
3° Area 4° Livello	1.303	725	725	1.450	1.646
QD 1° Livello	1.493	823	823	1.646	1.853
QD 2° Livello	1.591	874	874	1.748	1.959
QD 3° Livello	1.796	979	979	1.958	2.181
QD 4° Livello	2.134	1.152	1.152	2.304	2.546

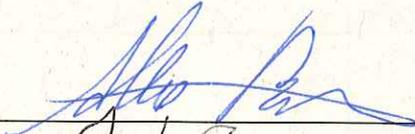
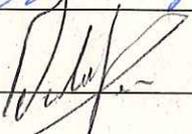
16. Dopo l'approvazione del bilancio aziendale (di norma aprile) l'Azienda comunicherà i risultati raggiunti ed erogherà il P. di R.A., ove spettante, con la retribuzione del mese successivo (di norma maggio). In ogni caso il P. di R.A. non sarà erogato a coloro che non saranno in forza nel mese di approvazione del bilancio;
17. Come descritto in premessa il P. di R.A. erogato sulla base del presente accordo sarà assoggettato alle previsioni normative di cui alle leggi richiamate in materia di tassazione e contribuzione;
18. Per quanto non previsto nel presente accordo si rimanda al C.C.N.L. Credito ABI tempo per tempo vigente;
19. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato, a cura del Datore di Lavoro, presso il Ministero del Lavoro.

Milano,

12-12-317

Agos Ducato

OO.SS.LL

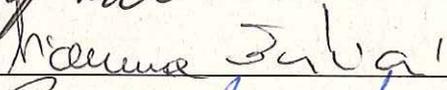
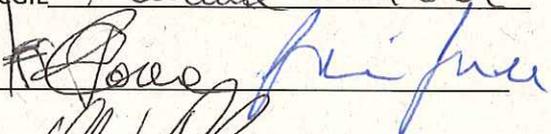
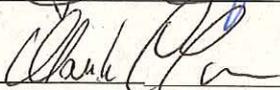
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

FABI

UIL.CA

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_