

## **VERBALE DI ACCORDO** **PREMIO AZIENDALE PER L'ESERCIZIO 2024**

Il giorno 14 ottobre 2024 a Milano

Tra i rappresentanti di

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

e le Rappresentanze Sindacali

- **First Cisl**
- **Uilca**
- **Unisin**
- **Fabi**

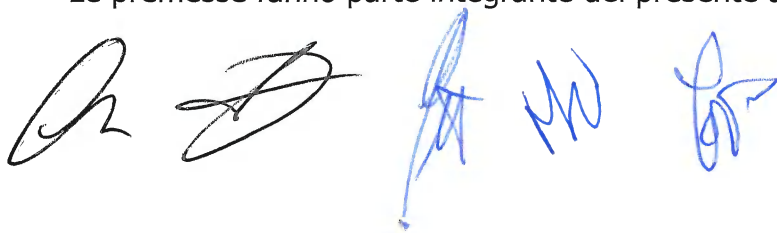
### **Premesso che:**

- Alba Leasing e le OO.SS. (di seguito "le parti") si sono incontrate per definire, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019 e successive modifiche del 23 novembre 2023, i criteri e gli indicatori di redditività finalizzati all'erogazione del Premio Aziendale relativo ai Quadri Direttivi e al personale appartenente alle Aree Professionali per l'esercizio 2024;
- le parti hanno convenuto di considerare, a tal fine, l'indicatore di redditività costituito dall'***utile di esercizio ante imposte***.

### **Si è convenuto quanto segue:**

#### **Art. 1 – Premesse**

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.



## Art. 2 – Indicatore

In applicazione dell'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019 e successive modifiche del 23 novembre 2023 sopra richiamato, il Premio Aziendale relativo all'esercizio 2024 a favore dei Quadri Direttivi e del personale appartenente alle Aree Professionali verrà determinato secondo l'indicatore di seguito riportato:

- "utile di esercizio ante imposte", così come risulterà dalle scritture contabili al giorno 31 dicembre 2024. Il dato era pari a euro 19.176.000 al 31 dicembre 2023.

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

A fronte del raggiungimento, totale o parziale, dell'indicatore di cui all'art. 2, verranno erogati gli importi pro capite come di seguito riportato in tabella:

Inquadramento	(*) Risultato positivo dell'utile di esercizio ante imposte.	(**) Utile di esercizio ante imposte pari o superiore a euro 9.786.000 (dato di budget 2024).	Utile di esercizio ante imposte pari o superiore a euro 23.000.000 (obiettivo incrementale rispetto al dato al 31 dicembre 2023).
<b>Aree Professionali</b>			
	600	1.500	1.700
<b>QD1 – QD2</b>			
	700	1.700	2.000
<b>QD3 – QD4</b>			
	800	1.800	2.200

(\*) In presenza del solo utile di esercizio di segno positivo, l'Azienda erogherà tali importi esclusivamente in forma monetaria, con applicazione della tassazione ordinaria.

(\*\*) Il raggiungimento del valore dell'utile di esercizio ante imposte pari o superiore al dato di budget (euro 9.786.000) e inferiore al medesimo dato incrementale (euro

23.000.000) determina l'erogazione degli importi indicati nella tabella sopra indicata nella misura del:

- 50% in forma monetaria;
- 50% servizi welfare.

#### **Art. 4 – Criteri di applicazione**

Il premio verrà riconosciuto con riferimento al livello di inquadramento al 31 dicembre 2024 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 27 giugno 2025.

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 2024 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. 51 comma 9 del CCNL del 19 dicembre 2019, 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 Uffici.



## **Art. 5 – Modalità e criteri di corresponsione**

Al personale destinatario del premio che nell'anno 2024 abbia percepito redditi da lavoro dipendente non 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) - il premio verrà erogato in forma monetaria unitamente alle competenze del mese di giugno 2025, con applicazione al raggiungimento del risultato incrementale di cui all'art 3, della tassazione agevolata ai sensi della normativa sopra richiamata. Il medesimo personale potrà manifestare all'Azienda – tramite l'apposita procedura informatica di riferimento, entro e non oltre il giorno 31 maggio 2025, la propria volontà di destinare il premio – in tutto o in parte - a servizi welfare, indicandone l'entità.

### **Art. 5.1 – Categoria percettori di reddito superiori a euro 80.000**

A coloro che nell'anno 2024 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, per la quale non è prevista, ai sensi della normativa vigente, la detassazione;
- 50% servizi welfare.

### **Segue art. 5**

Gli importi relativi ai piani welfare previsti con il presente accordo eventualmente inutilizzati dagli interessati entro il giorno 30 novembre 2025 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.

## Art. 6 – Servizi welfare

Il piano welfare – che avrà comunque scadenza il giorno 30 novembre 2025 - 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 e 3 dell'art. 51 del T.U. di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n 917, e successive modifiche e integrazioni.

Per tutto quanto qui non previsto, trova applicazione l'art. 51 del CCNL del 19 dicembre 2019 e successive modifiche del 23 novembre 2023.

### **Dichiarazione delle Parti**

*Il presente accordo ha validità ed efficacia esclusivamente in presenza della relativa delibera da parte del Consiglio di Amministrazione di Alba Leasing S.p.A.*

*Le parti si incontreranno entro il mese di maggio 2025 per definire il premio aziendale per l'esercizio 2025, con erogazione nell'anno 2026.*

*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.

FIRST CISL

UILCA

UNISIN

FABI

MRJ