

VERBALE DI ACCORDO

Premio collettivo aziendale per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dalla 1^ alla 3^

tra

Nexi Payments S.p.A. e Help Line S.p.A. (le "**Società**"), rappresentate dalla CAO area di Nexi Payments

e

FABI rappresentata da Sergio Castoldi, Alessandra Gentile, Francesca Melillo, Riccardo Moriconi, Gianfranco Miciaccia, Carmen Vanone, Annapaola Vicinanza

FIRST-CISL rappresentata da Maurizio Gemelli, Fabiano Murè, Daniela Chiapponi, Nicoletta Schiavon, Mario Ursumando, Sergio Campolongo, Raffaele Contini, Massimiliano Picco, Francesca Levini

FISAC-CGIL rappresentata da Massimo Pizzi, Armando Messinese, Roberto Melino, Daniele Bassetti, Patrick Malovini, Gianpietro Peloso, Ruggero Forniti, Marco Cimini, Tommaso Ferrario, Valerie Bleve, Andrea Rigonat, Mario Gnessi, Nicola Tarallo, Mario D'Urso

UILCA rappresentata da Deborah Diana, Paola Dolcetto

UNISIN rappresentata da Maurizio Coppi e Marco Benedetto

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 rinnovato con accordo del 19/12/2019

Tutto ciò premesso, le Parti hanno definito quanto segue

L'importo del premio lordo riferito all'inquadramento 3^a area professionale 2° livello retributivo, per l'esercizio 2021 è pari a € 1.850, parametrato secondo la tabella che segue:

Inquadramento	Valore Base
1QD4	3.379
1QD3	2.862
1QD2	2.555
1QD1	2.403
3A4L	2.108
3A3L	1.961
3A2L	1.850
3A1L	1.754
2A3L	1.648
2A2L	1.584
2A1L	1.541

Le Parti, con l'intento di procedere all'individuazione di indicatori e criteri utili alla determinazione del premio aziendale, convengono che per l'esercizio 2021 il Premio Aziendale venga commisurato rispetto all'EBITDA, indicatore che riflette i risultati aziendali e come tale adottato per misurare gli obiettivi raggiunti ad ogni livello, e ai Ricavi di Gruppo.

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.

L'EBITDA sarà raffrontato con la previsione di budget approvata dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e il suo scostamento determinerà l'entità dell'erogazione del Premio Aziendale.

I Ricavi, desunti dal Bilancio, saranno raffrontati con i Ricavi dell'anno precedente e il loro scostamento determinerà l'entità dell'erogazione del Premio Aziendale.

Per quanto riguarda il valore di budget relativo all'EBITDA, 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. I nominativi dei suddetti rappresentanti sindacali saranno gestiti in ottemperanza alle disposizioni in materia di *Gestione delle Informazioni Privilegiate*.

Il risultato complessivo dipenderà dalle performance dei due indicatori, con un peso rispettivamente del 80% per l'EBITDA e del 20% per i Ricavi.

Con riferimento alla performance dell'EBITDA per la quota parte del Premio Aziendale dipendente da tale indice, nel caso in cui la stessa dovesse risultare, rispetto alla previsione di budget:

inferiore all'85% 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 60%;

pari all'85% si darà luogo ad una erogazione pari al 60%;

tra l'85,1% ed il 99,9%	ogni punto % di incremento darà luogo ad un aumento pari al 2,66% della % di erogazione;
pari al 100%	si darà luogo ad una erogazione pari al 100%;
tra 100,1% e 114,9%	ogni punto % di incremento darà luogo ad un aumento pari al 3,33% della % di erogazione;
uguale o superiore a 115%	si darà luogo ad una erogazione pari al 150%; il 115% è il tetto massimo previsto ai fini del presente accordo.

Con riferimento alla performance dei Ricavi, per la quota parte del Premio Aziendale dipendente da questo indice, nel caso in cui la stessa dovesse risultare, rispetto al risultato dell'anno precedente:

inferiore al 75%	non si darà luogo all'erogazione del Premio Aziendale;
pari al 75%	si darà luogo ad una erogazione pari al 60%;
tra 85,1% e 99,9%	ogni punto % di incremento darà luogo ad un aumento pari al 1,6% della % di erogazione;
pari al 100%	si darà luogo ad una erogazione pari al 100%;
tra 100,1% e 124,9%	ogni punto % di incremento darà luogo ad un aumento pari al 2% dell'erogazione;
uguale o superiore 125%	si darà luogo ad un'erogazione pari al 150%; il 125% 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 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 rinnovato con accordo del 19/12/2019.

La riduzione non si applica ai periodi di maternità anticipata per gravidanza a rischio.

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.

L'obiettivo di budget per l'esercizio 2021 si riferisce al Gruppo Nexi nelle sue componenti risultanti al 1° gennaio 2021.

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 alle performance di EBITDA e Ricavi, ne saranno neutralizzati gli impatti.

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

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.

Alla luce delle novità normative introdotte con Legge n.208 del 28 dicembre 2015 – così come successivamente integrata con la Legge n.232 dell'11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n.50 del 24 aprile 2017 convertito con legge n.96 del 21 giugno 2017 – con la legge n.205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti con le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016 e n.5/E del 29 marzo 2018, le Parti si danno atto che le erogazioni fornite col presente accordo costituiscono remunerazione variabile legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata. Detta normativa, nello specifico, prevede che il risultato della società nel periodo preso a riferimento risulti incrementale rispetto al risultato antecedente al periodo di maturazione del premio.

Pertanto, il regime agevolato previsto dalla normativa sopra richiamata, sarà applicabile al Premio aziendale erogato, qualora l'Ebitda riferito all'esercizio 2021, risulti incrementale rispetto all'Ebitda conseguito nell'esercizio precedente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Milano, 22 dicembre 2021

Per le Società

Le Rappresentanze Sindacali

FABI

FISAC-CGIL

FIRST-CISL

UILCA

UNISIN