



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 22 novembre 2021, n. 41

Parti firmatarie e contesto

In data 29 settembre 2021, Alba Leasing s.p.a ha sottoscritto, insieme alle Rappresentanze Sindacali di Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Unisin e Fabi un [verbale di Accordo per la regolamentazione del premio aziendale relativo all'esercizio 2021](#).

Alba Leasing, fondata nel 2010 su iniziativa di alcune tra le più importanti Banche Popolari italiane, è una società finanziaria specializzata nel leasing che attualmente conta 290 dipendenti, 30.000 clienti attivi e 5.200 filiali convenzionate.

Oggetto e tipologia di accordo

L'Accordo è stato siglato in attuazione dell'art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 31 marzo 2015. L'articolo, non modificato dal successivo rinnovo contrattuale del 2019, prevede che il premio aziendale debba essere erogato alle condizioni e secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione di secondo livello di cui all'art. 28 del medesimo contratto. Viene, inoltre, specificato che il Premio dovrà essere parametrato in base all'inquadramento, considerando gli apporti professionali, le attività svolte e la funzione ricoperta.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Sin dalle premesse, le Parti definiscono con chiarezza l'oggetto dell'Accordo, rappresentato dai criteri e degli indicatori di redditività per l'erogazione del Premio Aziendale ex art. 48 e relativo ai Quadri Direttivi e al personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1° alla 3°.

A tal fine, sono due gli Indicatori individuati dalle Parti: il primo è costituito dall'utile di esercizio ante imposte così come risultante dalle scritture contabili entro il 31 dicembre 2021, mentre il secondo consiste nel c.d. *cost income* (rapporto costi/ricavi) derivante dalle rilevazioni della funzione "Controllo di gestione" entro la medesima data.

Le Parti subordinano l'erogazione del Premio al raggiungimento, totale o parziale, degli Indicatori incrementali così individuati, definendo in maniera puntuale le percentuali da raggiungere contestualmente e l'aumento previsto in base all'area professionale di appartenenza.

Rispetto ai criteri di applicazione, il premio verrà riconosciuto al personale dipendente che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento e che sia ancora tale al momento dell'erogazione del Premio, prevista per il mese di giugno 2022.

Le Parti specificano che il Premio verrà riconosciuto con riferimento al livello di inquadramento al 31 dicembre 2021, dettando una disciplina specifica per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo determinato: mentre per i primi l'importo sarà riproporzionato in relazione alla durata dell'orario di lavoro, per i secondi verrà riconosciuto *pro quota* esclusivamente in forma monetaria.

Inoltre, fermo restando che l'erogazione del Premio è esclusa per tutti i lavoratori che abbiano conseguito una valutazione di "non adeguato" o che siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari nell'anno di riferimento, l'Accordo esclude la validità del Premio sia ai fini del trattamento di fine rapporto che per la determinazione della base di calcolo retributivo della contribuzione datoriale al Fondo di previdenza integrativa.

L'Accordo prosegue delineando le modalità e i criteri di corresponsione del Premio, disciplinando come prima fattispecie quella relativa al personale che abbia percepito redditi da lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro.

Per questi dipendenti, le Parti, richiamando quanto stabilito dalla Legge di bilancio 2017, concordano sull'opportunità che il premio venga erogato prioritariamente in via monetaria, unitamente alle competenze del mese di giugno 2022. In alternativa, previo preavviso da

manifestare entro il mese di maggio 2022, i lavoratori interessati potranno richiedere all'Azienda di destinare il Premio a servizi di welfare, totalmente o parzialmente.

In secondo luogo, le Parti disciplinano le modalità di erogazione del Premio per coloro che abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori a 80.000 euro nell'anno 2021, richiamando anche in questo caso le disposizioni previste dalla Legge di bilancio 2017.

In questa ipotesi, l'erogazione avverrà attraverso una sola modalità: il 50% del Premio sarà attribuito in forma monetaria, mentre il restante 50% in forma di servizi di welfare.

L'Accordo specifica, inoltre, che gli importi relativi ai piani di welfare previsti e rimasti inutilizzati al 30 novembre 2022 saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa del lavoratore, ossia al Fondo Previp cui l'Azienda contribuisce sulla base degli accordi vigenti.

Infine, le Parti concordano sulla struttura del Piano welfare che prevede l'erogazione di beni, servizi e utilità, lasciando ai lavoratori la possibilità di sceglierne la composizione.

Valutazione d'insieme

Nel complesso, l'Accordo Alba Leasing sembra dare attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 48 del CCNL del 2015, individuando due indicatori utili al raggiungimento degli obiettivi di produttività del lavoro, di qualità e di altri elementi di competitività cui la stessa norma fa riferimento.

Di particolare interesse è la previsione relativa alla welfarizzazione del Premio che, oltre a recepire le disposizioni legislative, sembra delineare un modello aziendale partecipativo e volto alla valorizzazione degli obiettivi raggiunti.

Silvia Rigano

Scuola di dottorato in apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @Silviarigano