

"PIANO WELFARE" - PREMIO AZIENDALE 2018

Il giorno 25 marzo 2019, in Bergamo

Tra

UNIONE DI BANCHE ITALIANE, anche nella sua qualità di Capogruppo, anche in nome e per conto delle seguenti Banche e Società del Gruppo che applicano il CCNL del settore del Credito:

UBI Sistemi e Servizi

IW Bank

UBI Factor

UBI Leasing

Pramerica

Prestitalia

e

la Delegazione sindacale di Gruppo

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

Premesso che:

- le Parti intendono con il presente accordo disciplinare la materia del Premio Aziendale relativo all'anno 2018 in applicazione delle previsioni di cui all'art. 22 e all'art. 48 del CCNL 31.3.2015;
- il riconoscimento di cui sopra sarà attivato ove venga positivamente verificato che si siano realizzati nel corso del 2018, incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità e i criteri che saranno definiti;
- ai fini di cui sopra, le Parti intendono altresì attivare, anche con riferimento all'anno 2018, un "Piano Welfare" per tutto il Personale interessato, al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore;
- le normative attualmente in vigore prevedono l'applicazione a titolo di "premi di produttività" di un particolare regime fiscale di favore, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse.

UNITA' SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1

- Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Art. 2

Premio Aziendale 2018 - Ambito di applicazione

- Il presente Accordo riguarda il Personale del Gruppo UBI Banca che abbia prestato servizio nel corso dell'anno 2018 e sia destinatario delle previsioni di cui al CCNL del settore del Credito 31.3.2015, a condizione che sia ancora dipendente di una delle Aziende del Gruppo UBI alla data del pagamento del Premio.

E.A.B.I.
FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA
UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

Mano

UILCA
FIRST - CISL

Mano
FISAC - CGIL

2. Il "Premio Aziendale" - che realizza ad ogni effetto nel Gruppo UBI il "premio di produttività" di cui alle norme di legge, anche con riguardo al punto d) delle premesse - viene riconosciuto a tutti i dipendenti destinatari del presente accordo sotto forma di "Piano Welfare".
3. Il "Premio Aziendale" è da ritenersi quale premio definito a livello di Gruppo, sussistendo all'interno dello stesso modalità di gestione unitaria e uniforme dei rapporti di lavoro subordinato, nonché un'unica contrattazione di secondo livello applicata a tutte le Aziende del Gruppo.

Art. 3 Indicatore

1. L'incremento di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al punto b) delle premesse verrà verificato, avendo a riferimento i seguenti indicatori di Gruppo:
 - a) "Oneri Operativi Riclassificati Normalizzati Medi", intendendosi per tali gli oneri operativi al netto delle più significative componenti non ricorrenti ripartiti per il numero di dipendenti di fine periodo;
 - b) "Crediti Deteriorati Lordi";
2. Viene definito quale "periodo congruo", ai fini del calcolo del miglioramento degli indicatori di cui al comma precedente, l'intervallo compreso tra il 31.3.2018 e il 31.3.2019, tenuto anche conto della variazione dell'assetto societario del Gruppo intervenuta nel corso del 1° trimestre del 2018 e della correlata mancata omogeneità dei dati antecedenti il 31.3.2018, con conseguente impossibilità di un raffronto significativo dei dati attuali con quelli relativi al periodo antecedente il 31.3.2018.
3. Al fine dell'erogazione del Premio, sarà pertanto necessario che gli stessi indicatori registrino al 31.3.2019 un valore in miglioramento rispetto al 31.3.2018.
4. Le Parti si danno atto che il valore degli anzidetti indicatori sarà noto e disponibile indicativamente entro il 31 maggio 2019.
5. L'applicazione di tutte le disposizioni di cui al presente Accordo è subordinata alla verifica di cui al comma 1.

Art. 4 "Piano Welfare"

1. Il valore del premio determinato dal successivo articolo 7 sarà reso disponibile entro il 31.7.2019 per i dipendenti interessati mediante apposita piattaforma informatica.
2. I dipendenti dovranno optare per una delle forme di "Welfare" indicate a titolo esemplificativo nella tabella riportata in calce al presente articolo, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 5. Tali somme e valori non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, nel rispetto dei limiti e delle condizioni indicati ai commi 2, 3 (ultimo periodo) dell'articolo 51 TUIR (DPR 917/1986).
3. Fermi restando i limiti temporali che saranno successivamente definiti dalle Parti:
 - per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell'anno 2019 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2019), la correlata documentazione dovrà essere prodotta entro il 10.12.2019;
 - per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell'anno 2020 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2020), la correlata documentazione dovrà essere prodotta entro il 30.6.2020;
 - la scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" di cui alla tabella in calce al presente articolo, dovrà invece avvenire entro il 30.6.2020, termine entro il quale i Dipendenti dovranno esprimere la loro scelta in ordine alla destinazione del Premio, decorso il quale l'eventuale valore residuo verrà versato al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato. I beni/servizi scelti potranno essere concretamente utilizzati non oltre il 31.12.2020.

E.A.B.I.

**UNITA SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB**

FISAC - CGIL

UILCA

FIRST - CISL

Piano Welfare - sintesi esemplificativa

Somme rimborsabili al Dipendente per spese sostenute per i familiari di cui all'art. 12 del DPR 917/1986	rette, tasse, iscrizioni relative a asili nido/scuole materne/scuole di ogni ordine e grado (comprese mense), nonché università Corsi/spese di istruzione presso strutture non parificate e corsi per addestramento professionale (ad es. corsi professionali di parrucchiere, estetista) Master, corsi linguistic testi scolastici/universitari, gite scolastiche campus estivi/invernali ludoteche assistenza anziani o non autosufficienti servizi alla persona (baby sitter, badante) abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (per il dipendente e i soli familiari fiscalmente a carico)
Somme attribuite al Dipendente per spese sostenute per sé o per i familiari di cui all'art. 12 del DPR 917/1986 mediante "convezionamento" (Welfare/tempo libero e cultura)	viaggi personalizzati pacchetti viaggio e cofanetti/centri benessere abbonamenti a strutture sportive (palestre, piscine, circoli di tennis) ingressi a cinema, musei - editoria corsi di formazione (lingua, cucina, fotografia) servizi per la casa (riparazione, collaboratori domestici)
Contributo al Fondo Pensione complementare	
Buono Spesa (carburanti, alimentari, tecnologia, abbigliamento) - Euro 230 *	
Soggiorno presso la Casa al mare "Milano Marittima"	

*Se non già utilizzato per altre iniziative

Art. 5

Erogazione in forma cash - imposta sostitutiva

1. I dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente dell'anno 2018 non superiore ad euro 80.000, potranno richiedere - con opzione esercitabile entro il 29.11.2019 - l'erogazione del Premio Aziendale in forma "cash", nei limiti degli importi definiti al successivo art. 7, in sostituzione in tutto o in parte dei valori stabiliti per il "Piano Welfare".
2. Tali erogazioni beneficeranno delle agevolazioni fiscali previste dalle disposizioni di legge citate in premessa.

Art. 6

Criteri di attribuzione del premio

Le entità dei premi come determinati al successivo art. 7 sono riferite al Personale appartenente al 3° livello retributivo della Terza Area Professionale.

2. Esse risultano costituite da una prima quota (pari a circa il 35% del valore totale) da riparametrare in relazione all'inquadramento di ciascuna risorsa interessata, sulla base della scala parametrica della tabella riportata in calce al presente articolo e da una ulteriore quota fissa (pari a circa il 65% del totale), uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di lavoratori.

I valori attribuiti ai sensi del presente accordo non sono computabili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e del contributo al Fondo di Previdenza Complementare né di ogni altro istituto contrattuale e verranno riconosciuti (sulla base dell'inquadramento in essere all'ultimo giorno di servizio dell'anno 2018) al personale in forza presso una delle aziende del Gruppo alla data di erogazione del premio, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2018, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese. Per il personale che abbia prestato servizio nel corso dell'anno 2018 con contratto di lavoro a tempo determinato e che opti per l'erogazione del premio secondo la modalità di cui all'art. 7 comma 1, il premio viene erogato nella misura minima di € 450.

Nel caso di assenze non retribuite e/o di congedi straordinari, gli importi spettanti vengono ridotti in ragione del numero di settimane di assenza; tale variazione non si applica in caso di assenza complessiva inferiore alle 12 settimane.

Nel caso di assenza per malattia nel corso del 2018, la riduzione di cui al precedente comma non si applica se l'assenza è inferiore a 12 settimane; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per le prime 12 settimane, salvo che l'assenza sia durata l'intero anno.

- 6^a Al personale con contratto a tempo parziale sarà attribuito un valore in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso del 2018.

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UILCA

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
1^ AREA (livello unico)	100,00
1^ AREA (livello unico + g.nott.)	102,66
2^ AREA 1° LIVELLO	107,37
2^ AREA 2° LIVELLO	110,36
2^ AREA 3° LIVELLO	114,75
3^ AREA 1° LIVELLO	122,06
3^ AREA 2° LIVELLO	128,65
3^ AREA 3° LIVELLO	136,17
3^ AREA 4° LIVELLO	146,79
QD 1° LIVELLO	166,58
QD 2° LIVELLO	176,83
QD 3° LIVELLO	198,14
QD 4° LIVELLO	233,42

Art. 7

Determinazione del Premio

- Le Parti - ove la verifica di cui all'articolo 3 dia esito positivo - stabiliscono, relativamente al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3^ Area professionale, nell'importo di € 650 il valore correlato al "Piano Welfare" da mettere a disposizione del Personale.
- Per quanto in particolare concerne la composizione delle forme di utilizzo del "Piano Welfare", le Parti convengono di determinare nella misura massima di Euro 230, se non già utilizzato per altre iniziative, l'importo utilizzabile da ciascun dipendente per ciascun anno solare quale "Buono spesa".
- In ottemperanza a quanto stabilito dalle disposizioni di legge citate in premessa, e secondo quanto già previsto al precedente art. 5, il Personale dipendente con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2018 non superiore a € 80.000, potrà optare in sostituzione del complessivo importo correlato al "Piano Welfare" di cui al comma 1, per l'erogazione, riferita al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3^ Area professionale, di:
 - € 520 in forma "mista", di cui € 230 mediante "Piano Welfare" e di € 290 in forma "cash";
 - € 520 in forma "cash".
- Nella tabella che segue sono riepilogati gli importi del premio aziendale 2018 per il personale interessato, come determinato nei commi precedenti

Tabella importi

INQUADRAMENTO	Importo 100% WELFARE	Importo CASH *	Importo misto quota CASH*	Importo misto quota WELFARE*
1^ AREA (livello unico)	589	472	263	208
1^ AREA (livello unico + g.nott.)	594	475	265	210
2^ AREA 1° LIVELLO	602	482	268	213
2^ AREA 2° LIVELLO	607	486	271	215
2^ AREA 3° LIVELLO	614	491	274	217
3^ AREA 1° LIVELLO	626	501	279	222
3^ AREA 2° LIVELLO	637	510	284	226
3^ AREA 3° LIVELLO	650	520	290	230
3^ AREA 4° LIVELLO	668	534	298	236
QD 1° LIVELLO	701	561	313	248
QD 2° LIVELLO	718	574	320	254
QD 3° LIVELLO	754	603	336	267
QD 4° LIVELLO	813	650	363	288

* scelta riservata al solo Personale dipendente con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2018 non superiore a € 80.000

UNITA SINDACALE
FALCRL - SILCEA - SINFUB

FIRST - CISI

FISAC - CGIL

SILCEA
F.A.B.I.
Da att
Pizzini

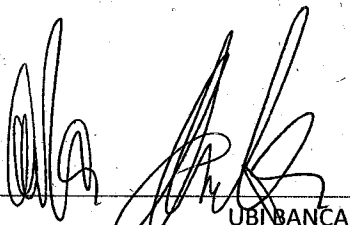
Art. 8
Disposizioni finali

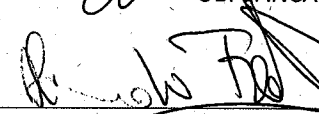
1. In caso di modifiche normative significative in materia di premi di produttività, le Parti si incontreranno per valutare l'adozione di eventuali misure correttive rispetto a quanto concordato nel presente accordo.

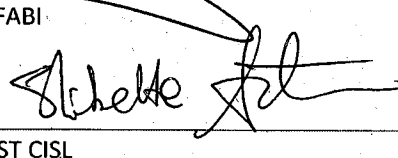
Dichiarazione dell'Azienda

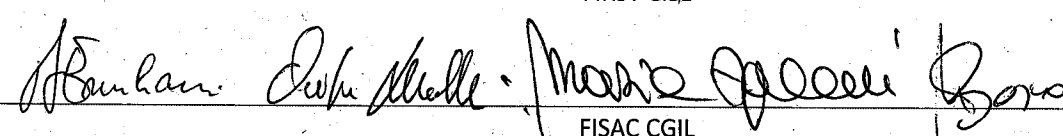
L'Azienda si impegna, nell'ambito delle previsioni normative tempo per tempo in essere e compatibilmente con la fattibilità tecnico-amministrativa, ad individuare ulteriori modalità di fruizione del "Piano Welfare".

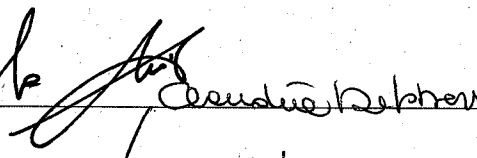
Letto, confermato e sottoscritto.

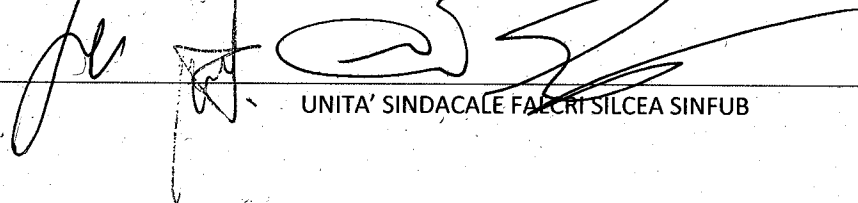

UBI BANCA


FABI


FIRST CISL


FISAC CGIL


UILCA


UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB