



PREMIO AZIENDALE 2015: “ACCORDO QUADRO” DI GRUPPO

A seguito dell’emanazione del decreto del 25 marzo 2016, che introduce un **regime fiscale agevolato** per le erogazioni a titolo di “**Premio di produttività**”, dopo un necessario approfondimento delle novità introdotte dal legislatore e un lungo confronto con la Capogruppo, **è stato raggiunto un importante Accordo Quadro di Gruppo** che consentirà l’avvio di successivi incontri in ogni singola Azienda, per giungere alla definizione dei Premi da riconoscere ai colleghi.

L’accordo definisce, **nel rispetto della normativa**, gli indicatori da considerare presso ciascuna Società e i relativi **incrementi di produttività, redditività, efficienza e qualità** da raggiungere per godere del regime fiscale di “favore”.

Inoltre, l’intesa raggiunta regola le **modalità di erogazione** del Premio.

PREMIO AZIENDALE 2015: A CHI SPETTA?

Il Premio aziendale spetta a **TUTTI i colleghi in servizio presso una delle Aziende del Gruppo alla data di erogazione del Premio**, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2015 (considerando come mese intero l’eventuale frazione di mese).

Nel caso di **assenze non retribuite e/o congedi straordinari** nel corso del 2015, gli importi spettanti verranno ridotti in ragione del numero di settimane di assenza SOLO se queste supereranno le 12 settimane.

Nel caso di **assenza per malattia**, la riduzione non si applica se l’assenza è inferiore alle 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.

Il **valore del Premio, determinato nei momenti di verifica aziendale**, sarà riferito all’inquadramento in essere all’ultimo giorno di servizio prestato da ciascun lavoratore nell’anno 2015.

QUALI SONO LE NOVITA’

Le principali novità rispetto al Premio aziendale 2014 sono:

1. **Piano di Welfare Integrato** costituito da:
 - o **Piano di azionariato diffuso** (possibilità di ottenere il controvalore del Premio in azioni UBI Banca);
 - o **Piano Welfare** innovativo che, a seguito delle modifiche introdotte dal legislatore, prevede l’acquisizione di beni e servizi (attribuite al dipendente per sé o per i familiari fiscalmente a carico, di cui all’art. 12 del DPR 917/1986) per un valore corrispondente alle somme erogate a titolo di Premio di produttività;
2. **regime fiscale agevolato** con l’applicazione di un’aliquota IRPEF pari al 10%, per i colleghi con **reddito da lavoro dipendente nell’anno 2015** (imponibile fiscale annuo) **NON SUPERIORE a € 50.000** che sceglieranno l’erogazione “cash” in alternativa al Piano di Welfare integrato (azionariato diffuso o Piano Welfare);
3. per i colleghi con **reddito da lavoro dipendente nell’anno 2015** (imponibile fiscale annuo) **SUPERIORE a € 50.000**, l’erogazione del Premio avverrà nella sola forma del **Piano di Welfare Integrato** (azionariato diffuso o Piano Welfare).

AZIONARIATO DIFFUSO

Ai colleghi che decideranno di aderire al Piano di azionariato diffuso, verrà corrisposto un numero di azioni UBI Banca pari al controvalore del Premio a cui hanno diritto.

Qualora le azioni assegnate dovessero essere **vendute entro i 3 anni successivi alla data di assegnazione**, il lavoratore **dovrà pagare le imposte sui redditi e i relativi contributi**. Mentre, per le azioni tenute oltre i 3 anni dall'assegnazione, ai fini del *capital gain*, sarà attribuito un valore di carico pari a zero.

I lavoratori con **reddito da lavoro dipendente SUPERIORE a € 50.000**, che aderiscono al Piano di azionariato diffuso, **possono monetizzare** il proprio Premio semplicemente **vendendo le azioni che gli sono state assegnate**. In questo caso però verranno applicate le aliquote fiscali e contributive previste in base al rispettivo livello di reddito.

Per tutti gli approfondimenti operativi ed amministrativi rimandiamo alle Circolari aziendali che verranno diffuse prossimamente.

PIANO WELFARE

Si ribadisce che le somme attribuite a titolo di Premio aziendale e destinate al **Piano Welfare** hanno il vantaggio di **non essere assoggettate ad alcuna tassazione e contribuzione**, pertanto **sono NETTE**. Questo rende estremamente vantaggioso il Piano Welfare, fermo restando il **DIRITTO del singolo lavoratore (con reddito da lavoro dipendente INFERIORE a € 50.000) a poter scegliere fin da subito per la liquidazione del Premio in modalità “cash”, con applicazione del regime fiscale agevolato al 10%**.

Sintesi esemplificativa di beni e servizi riconducibili al Piano Welfare:

(Tabella 1)
A rimborso

*rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università,
comprese le mense scolastiche
campus estivi/invernali
testi scolastici/universitari
ludoteche
assistenza anziani o non autosufficienti*

(Tabella 2)
**Mediante convenzionamento
(Welfare/Tempo libero e
cultura)**

*corsi non professionali
palestre e circoli sportivi
ingressi a cinema, musei
biglietti per eventi sportivi o culturali
pacchetti viaggio
centri benessere
cofanetti regalo*

Contributo al Fondo Pensione Complementare

**Buono spesa
€ 230**

Le prestazioni assoggettate a rimborso (Tabella 1) dovranno essere riferite all'anno **2016** e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 9 dicembre 2016.

La scelta dei beni/servizi mediante convenzionamento (Tabella 2) dovrà avvenire entro il **30 giugno 2017**, con possibilità di effettivo utilizzo non oltre il **31 dicembre 2017**.

RIEPILOGO REGOLE GENERALI

I colleghi dovranno effettuare la loro **SCELTA** (fra Piano Welfare, Azionariato diffuso e Cash) entro i **termini stabiliti negli incontri di verifica in sede aziendale** e, comunque, **non oltre il 30 novembre 2016**. Nel caso di mancata scelta il relativo valore sarà destinato nel mese di dicembre 2016 al Fondo di Previdenza Complementare di riferimento.

Per i lavoratori con reddito da lavoro dipendente **INFERIORE a € 50.000**, in sintesi, le possibilità di scelta saranno:

1. 100% cash (aliquota IRPEF 10% + contribuzione previdenziale obbligatoria);
2. 100% azionariato diffuso;
3. 100% Piano Welfare;
4. mix tra Piano Welfare e Cash.

Per i lavoratori con reddito da lavoro dipendente **SUPERIORE a € 50.000**:

1. Piano Welfare;
2. Azionariato diffuso.

ULTERIORI DETTAGLI

Per ulteriori approfondimenti, successivi agli incontri che si svolgeranno nelle singole Aziende, seguiranno altri comunicati sindacali che sintetizzeranno le modalità operative e di dettaglio. Mentre per ciò che attiene gli aspetti amministrativi, contabili e fiscali relativi all'azionariato diffuso, l'Azienda provvederà ad emettere una circolare che fornirà maggiori delucidazioni.

PROSSIMI INCONTRI AZIENDALI

Per quanto riguarda gli incontri che si svolgeranno nelle competenti sedi aziendali, dove verranno determinati gli importi del Premio, tenendo conto dei contributi previdenziali risparmiati dall'Azienda, le Organizzazioni Sindacali si impegneranno per far sì che l'entità complessiva del Premio venga valorizzata.

Bergamo, 10 giugno 2016

**Fabi First-Cisl Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti del Gruppo UBI Banca**