



ACCORDO PREMIO AZIENDALE 2017 UBI BANCA E UBI SISTEMI E SERVIZI (erogazione 2018)

Lunedì 27 novembre sono stati sottoscritti a Bergamo gli accordi relativi al **Premio aziendale 2017** (erogazione 2018) **per UBI Banca** (perimetro derivante dall'incorporazione delle 7 banche rete già facenti parte del Gruppo UBI alla data dell'11 dicembre 2016, escluse quindi le Bridge Banks) **e UBI Sistemi e Servizi**.

Gli importi stabiliti dall'intesa, differenziati a seconda dell'opzione scelta, sono i seguenti (riferibili al livello medio del 3A3L¹):

– per l'opzione cash ²	470
– per l'opzione welfare:	525
– per l'opzione mista (50% cash - 50% welfare):	263 cash - 263 welfare

L'impianto complessivo, che illustriamo di seguito, rimane quello già definito dagli accordi sottoscritti in queste settimane sul Premio aziendale 2016.

Per le Società prodotto il confronto avrà luogo nei prossimi giorni: anche in Carime non è ancora stato possibile giungere ad un accordo: venerdì la trattativa ha infatti subito una brusca battuta di arresto.

PREMIO AZIENDALE 2017: PIANO WELFARE

Le forme di welfare previste (in base alla normativa fiscale in vigore) sono sinteticamente indicate a titolo esemplificativo nella tabella che segue.

Somme rimborsabili al Dipendente per spese sostenute per i familiari	rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università, comprese le mense scolastiche campus estivi/invernali testi scolastici/universitari ludoteche assistenza anziani o non autosufficienti servizi alla persona (baby sitter, badante)
Somme attribuite al Dipendente per spese sostenute per sé o per i familiari mediante "convenzionamento" (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 (se non già utilizzato per altre iniziative)

Tempistiche e termini

Il valore del Premio aziendale sarà reso disponibile entro il 30.04.2018 mediante apposita piattaforma informatica:

¹ per l'articolazione rispetto ai diversi livelli v. pagina successiva

² scelta riservata al solo Personale dipendente con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2017 non superiore a € 80.000

- per le spese assoggettate a rimborso riferite all'anno 2018, la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 7.12.2018;
- per le spese assoggettate a rimborso riferite all'anno 2019, la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 30.06.2019;
- la scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" dovrà invece avvenire entro il 30.06.2019; il termine per l'effettivo utilizzo è fissato al 31.12.2019 (decorso tale termine l'eventuale valore residuo verrà versato al Fondo di Previdenza complementare).

PREMIO AZIENDALE 2017: EROGAZIONE IN FORMA CASH - IMPOSTA SOSTITUTIVA

I dipendenti con reddito 2017 non superiore a € 80.000 potranno richiedere indicativamente da marzo/aprile 2018 l'erogazione del Premio aziendale in forma cash.

Sul Premio cash sarà applicata una **tassazione ridotta del 10%** in luogo delle consuete aliquote IRPEF (che possono arrivare fino al 43%) - *per saperne di più v. anche la nota ³ in fondo alla pagina.*

Coloro che, al contrario, nel 2017 avranno percepito un reddito superiore a € 80.000 potranno fare ricorso alla sola opzione welfare.

PREMIO AZIENDALE 2017: TABELLA IMPORTI

INQUADRAMENTO	Importo 100% WELFARE	Importo CASH*	Importo misto 50% CASH*	Importo misto 50% WELFARE*
1ª AREA (Livello unico)	475	425	238	238
1ª AREA (Livello unico + g. nott.)	478	428	240	240
2ª AREA 1° LIVELLO	485	434	243	243
2ª AREA 2° LIVELLO	489	438	245	245
2ª AREA 3° LIVELLO	495	443	248	248
3ª AREA 1° LIVELLO	505	452	253	253
3ª AREA 2° LIVELLO	514	460	257	257
3ª AREA 3° LIVELLO	525	470	263	263
3ª AREA 4° LIVELLO	538	482	270	270
QD 1° LIVELLO	565	505	283	283
QD 2° LIVELLO	578	518	290	290
QD 3° LIVELLO	607	543	304	304
QD 4° LIVELLO	655	586	328	328

* scelta riservata al solo Personale dipendente con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2017 non superiore a € 80.000, così come disposto dalla Legge di Bilancio 2017

L'accordo prevede la possibilità di un incremento del 20% dei valori soprariportati in caso di andamento particolarmente favorevole dell'indicatore UOCLI (bilancio 2017).

CRITERI DI EROGAZIONE

Il Premio sarà riconosciuto al **personale in servizio nel Gruppo alla data di erogazione del Premio**; sono inoltre confermati i criteri già stabiliti in passato per i casi di:

- **assenze non retribuite, congedi straordinari, malattia** (si determina una riduzione del Premio proporzionale all'assenza, senza però tener conto delle prime 12 settimane di assenza),
- **part time** (riconoscimento del Premio in base all'orario di lavoro).

In base al contratto nazionale il Premio aziendale **non viene erogato** in caso di attribuzione di un **giudizio** professionale di sintesi **negativo** ("non adeguato").

³ La trattenuta del 10% si applica dopo aver operato sulle somme erogate le trattenute previdenziali e assistenziali: l'agevolazione riguarda infatti il solo calcolo dell'IRPEF: gli importi che beneficiano della tassazione ridotta restano soggetti alla contribuzione previdenziale e assistenziale sia a carico del lavoratore (9,19%) che a carico del datore di lavoro. Quindi **il prelievo complessivo** nei confronti del dipendente **per redditi inferiori a euro 80.000 è un po' inferiore al 20%**.

NOVITÀ: IL “CONTO WELFARE”

Oltre al Premio aziendale 2017, in coerenza con quanto previsto dall'accordo 11 dicembre 2016, è previsto mediante accordi raggiunti in ogni singola azienda di provenienza, un **pacchetto definito “Conto welfare”** che avrà carattere “strutturale” e sarà reso **disponibile, anno per anno, a partire dal 2018** nei confronti dei dipendenti provenienti dalle aziende facenti parte del perimetro del Gruppo UBI “stand alone”.

Gli importi (uguali per tutti i livelli inquadramentali e che si manterranno fissi nel tempo) saranno differenziati in base all'azienda di provenienza, essendo stati definiti dalle varie delegazioni aziendali competenti principalmente in relazione all'ammontare dei Premi aziendali degli ultimi anni.

La somma spettante verrà resa disponibile possibilmente entro il mese di febbraio e, in ogni caso, entro il mese di maggio di ogni anno (quindi il primo riconoscimento avverrà entro maggio 2018).

Le voci di spesa, i termini temporali per l'utilizzo e i criteri di erogazione saranno gli stessi previsti per l'opzione welfare del Premio aziendale.

Il Conto welfare **non potrà essere convertito in denaro** (opzione cash non percorribile). Eventuali residui non utilizzati confluiranno nella Previdenza complementare.

Di seguito la tabella che riepiloga gli importi definiti sia per quanto riguarda il Premio aziendale che il Conto welfare. Il Gruppo si è impegnato ad avviare tempestivamente il confronto nelle realtà nelle quali non si sia ancora raggiunto un accordo (ex Banca Carime, IWBANK, UBI Pramerica, UBI Factor e UBI Leasing) per una positiva conclusione del percorso di trattativa attinente i Premi entro la fine del 2017. **Per Carime la trattativa ha subito venerdì una brusca battuta d'arresto. Invitiamo l'azienda a riprendere il confronto dando prova con i fatti della “buona volontà” dichiarata al tavolo di Gruppo.**

Azienda	Premio aziendale opzione welfare 2017 (3A3L)	Nuovo Conto welfare (importi riconosciuti annualmente)	Totale 2017	Premio aziendale opzione welfare 2016 (3A3L)
BBS	525	320	845	600
BPA	525	465	990	925
BPB	525	725	1.250	1.450
BPCI	525	530	1.055	1.060
BRE	525	340	865	680
BVC	525	485	1.010	970
UBI	525	525	1.050	1.050
UBIS	525	525	1.050	1.050

Alcune considerazioni

L'impianto complessivo degli accordi sui Premi aziendali e sui Conti welfare si inserisce nell'ambito del **processo di armonizzazione contrattuale** avviato dalla fusione delle 7 Banche rete in UBI Banca e attuato con l'obiettivo di individuare **soluzioni per quanto possibile equilibrate, volte a salvaguardare i livelli economici definiti in precedenza** a fronte di un Premio UBI Banca/UBISS uniforme a partire dal 2017 (erogazione 2018).

Il prossimo passo dovrà essere quello di garantire **adeguate soluzioni** nei confronti dei colleghi delle realtà che non hanno ancora sottoscritto accordi per il Premio aziendale 2016 (**Carime e Società prodotto**).

Per quanto riguarda le **Bridge Banks** andrà al più presto avviato il confronto per stabilire criteri, modalità e tempistiche con cui dovrà essere conseguita la complessiva armonizzazione della contrattazione di secondo livello (di cui il Premio aziendale è una componente).

Bergamo, 6 dicembre 2017

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI