

PIANO "WELFARE" - PREMIO AZIENDALE 2016

Il giorno 11 dicembre 2017, in Milano

Tra

UBI Pramerica Spa

e

le Organizzazioni Sindacali Aziendali

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

Premesso che:

- a) in considerazione del contributo prestato dal Personale nel corso dell'anno 2016 nell'ambito dei processi di riorganizzazione finalizzati al miglioramento della competitività e produttività aziendale e realizzati pur nell'attuale fase di generale debolezza dei mercati e del settore creditizio, le Parti intendono ricercare le più opportune forme di riconoscimento dell'anzidetto contributo;
- b) il riconoscimento di cui sopra sarà attivato - a favore, in linea generale, del Personale delle Aziende del Gruppo UBI alla data del 31.12.2016, e quindi nello specifico a favore del Personale di UBI Pramerica - ove venga positivamente verificato che si siano confermati in un periodo congruo, incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità e i criteri definiti nel presente Accordo;
- c) ai fini di cui sopra, le Parti intendono altresì confermare la possibilità di attivare, anche con riferimento all'anno 2016 un Piano "Welfare" per tutto il Personale interessato, al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore;
- d) la legge 28.12.2015 n. 208, il successivo Decreto Interministeriale attuativo del 25.3.2016 e la legge 11.12.2016, n. 232, hanno previsto l'applicazione a titolo di "premi di produttività" di un particolare regime fiscale di favore, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse;
- e) le Parti ritengono opportuno disciplinare la materia in questione mediante il presente Accordo in applicazione delle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL 31.3.2015.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1

1. Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Il presente Accordo riguarda il Personale di UBI Pramerica a condizione che sia dipendente di una delle Aziende del Gruppo UBI alla data del presente accordo, nonché il Personale in forza al 31.08.2017 presso UBI Pramerica che abbia ad oggi già risolto il proprio rapporto di lavoro per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà oppure per quiescenza. In tali ultimi casi il relativo importo sarà corrisposto nelle forme tecnicamente possibili tenuto conto della intervenuta cessazione del rapporto di lavoro.

FIRST
CISL
dmm

FABI
FISAC
Gentile

UNISIN
S
O

UILCA
A

A

Art. 2
Premio Aziendale 2016

1. 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", fatte salve le disposizioni degli articoli che seguono.

Art. 3
Indicatore

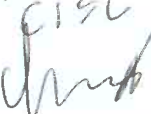
1. L'incremento di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al punto b) delle premesse verrà verificato avendo a riferimento il seguente indicatore aziendale:
 - Raccolta Indirettaper il quale - essendo già stato riscontrato il valore relativo al 31.12.2016 in miglioramento rispetto all'analogo valore del 31.12.2015 - dovrà essere soddisfatta la condizione che lo stesso indicatore, con riferimento alla data del 30.11.2017, si confermi in miglioramento rispetto a quanto rilevato al 31.12.2016.
2. Le Parti si danno atto che il valore dell'anzidetto indicatore sarà noto e disponibile nella seconda metà del mese di dicembre.
3. L'applicazione di tutte le disposizioni di cui al presente Accordo è subordinata alla verifica di cui sopra.

Art. 4
Piano "Welfare"

1. Il valore determinato dal successivo articolo 7 sarà disponibile per i dipendenti interessati mediante apposita piattaforma informatica.
2. I dipendenti dovranno optare per una delle forme di "Welfare" sinteticamente 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 indicati ai commi 2, 3 (ultimo periodo) dell'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986);
3. I dipendenti dovranno esprimere entro il 30.6.2018 la loro scelta circa la destinazione del valore attribuito di cui al comma precedente, termine decorso il quale l'eventuale valore residuo verrà versato entro il mese di agosto 2018 al Fondo di Previdenza Complementare di riferimento del dipendente interessato.
4. Fermi restando i limiti temporali di cui al comma precedente:
 - per le prestazioni assoggettate a rimborso riferite all'anno 2017 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2017), la relativa documentazione dovrà essere prodotta dal 15 gennaio 2018 ed entro il 30 giugno 2018;
 - per le prestazioni assoggettate a rimborso riferite all'anno 2018 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2018), la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 30 giugno 2018;
 - la scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" di cui alla tabella in calce al presente articolo, dovrà invece avvenire entro il 30.6.2018, con possibilità di utilizzo concreto degli stessi non oltre il 31.12.2018.

UNISIA


UILCA


FIRST
CISL


FABI


FISAC


AL


Goulon


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 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 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 *	

* 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 2017 non superiore ad euro 80.000, potranno richiedere l'erogazione del Premio Aziendale in forma "cash", nei limiti degli importi definiti al successivo art. 7, in sostituzione in tutto o in parte (in quest'ultimo caso nella misura fissa di cui alla tabella dell'art.7) 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

1. 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.
3. I valori attribuiti verranno riconosciuti (sulla base dell'inquadramento in essere all'ultimo giorno di servizio dell'anno 2016) al personale in forza presso una delle aziende del Gruppo alla data del presente accordo, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2016, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.
4. 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.
5. Nel caso di assenza per malattia nel corso del 2016, 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. Al personale con contratto a tempo parziale sarà attribuito un valore in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso del 2016.

Fisac
D

UNISIA
[Signature]

UILCA
[Signature]

AG

FIRST
CISL
[Signature]

FABI
[Signature]
Goulet


INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
1a AREA (Livello unico)	100,00
1a AREA (Livello unico - g. nott.)	102,70
2a AREA 1° LIVELLO	107,40
2a AREA 2° LIVELLO	110,38
2a AREA 3° LIVELLO	114,80
3a AREA 1° LIVELLO	122,20
3a AREA 2° LIVELLO	128,90
3a AREA 3° LIVELLO	136,60
3a AREA 4° LIVELLO	146,85
QD 1° LIVELLO	167,45
QD 2° LIVELLO	178,00
QD 3° LIVELLO	199,40
QD 4° LIVELLO	235,40

Art. 7

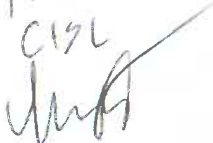
Determinazione del Premio

1. 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 € 1.100 il valore correlato al "Piano Welfare" da mettere a disposizione del Personale.
2. 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 quale "Buono spesa".
3. 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 2017 non superiore a € 80.000, potrà optare:
 - a) in sostituzione di una quota corrispondente al 50% dell'importo correlato al *Piano Welfare* di cui al comma 1, per l'erogazione del premio in forma "cash", la cui misura, con riferimento al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3^ Area professionale, sarà pari ad € 550;
 - b) in sostituzione del complessivo importo correlato al *Piano Welfare* di cui al comma 1, per l'erogazione dell'intero premio in forma "cash", la cui misura, con riferimento al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3^ Area professionale, sarà in questo caso pari ad € 985.
4. Il Premio Aziendale non è computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro né del contributo al Fondo di Previdenza Complementare né di qualunque altro istituto contrattuale e, per quanto concerne l'importo "cash", sarà erogato con le competenze del mese di:
 - gennaio 2018 per le richieste pervenute entro il 19 gennaio 2018;
 - febbraio 2018 per le richieste pervenute entro il 16 febbraio 2018.
5. Nella Tabella che segue sono riepilogati gli importi del premio aziendale 2016 per il personale di UBI Pramerica, come determinato nei commi precedenti.

Al

UNISIN


UILCA


FIRST
 CISA


FABI


FISAC


Goulin


Tabella importi

INQUADRAMENTO	Importo 100% WELFARE	Importo CASH *	Importo misto 50% CASH*	Importo misto 50% WELFARE*
1^ AREA (livello unico)	997	893	499	499
1^ AREA (livello unico + g.nott.)	1.004	899	503	503
2^ AREA 1° LIVELLO	1.018	911	509	509
2^ AREA 2° LIVELLO	1.026	919	514	514
2^ AREA 3° LIVELLO	1.039	930	520	520
3^ AREA 1° LIVELLO	1.059	949	530	530
3^ AREA 2° LIVELLO	1.078	966	539	539
3^ AREA 3° LIVELLO	1.100	985	550	550
3^ AREA 4° LIVELLO	1.129	1.011	564	564
QD 1° LIVELLO	1.187	1.063	593	593
QD 2° LIVELLO	1.217	1.090	608	608
QD 3° LIVELLO	1.277	1.144	637	637
QD 4° LIVELLO	1.378	1.235	687	687

* 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

Letto, confermato e sottoscritto.

Abbidani

UBI PRAMERICA

Goulera

FABI

[Signature]

FIRST CISL

[Signature]

FISAC CGIL

[Signature]

UILCA

[Signature]

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

