

PIANO "WELFARE" - PREMIO AZIENDALE 2017

Il giorno 11 gennaio 2018, in Bergamo

Tra

IWBank Spa

e

le Organizzazioni Sindacali Aziendali

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

Premesso che:

- a) le Parti intendono con il presente accordo disciplinare la materia del Premio Aziendale relativo all'anno 2017, il cui riconoscimento sarà attivato ove venga positivamente verificato che si siano realizzati nel corso del 2017, incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità e i criteri che saranno definiti;
- b) ai fini di cui sopra, le Parti intendono altresì attivare, anche con riferimento all'anno 2017, un Piano "Welfare" per tutto il Personale interessato, al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore;
- c) 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.

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 IWBank a condizione che sia ancora dipendente di una delle Aziende del Gruppo UBI alla data del pagamento del Premio.

Art. 2

Premio Aziendale 2017

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 c) delle premesse - viene riconosciuto a tutti i dipendenti destinatari del presente accordo sotto forma di "Piano Welfare".

Art. 3

Indicatore

1. L'incremento di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al punto a) delle premesse verrà verificato, avendo a riferimento i seguenti indicatori di Gruppo UBI:
 - a) "Oneri Operativi Riclassificati Medi", intendendosi per tali gli oneri operativi al netto delle più significative componenti non ricorrenti ripartiti per il numero di dipendenti di fine periodo;

FIRST - CISL

Debra Montecchi

UILCA - UIL

fa

UNITA' SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB

FISAC - CGIL

Je

*Firma
Lorenza
Montecchi*

b) "Crediti Deteriorati Lordi";

raffrontando i relativi valori alla data del 31.12.2017 - tenuto conto dell'assetto societario del Gruppo UBI a tale data - con gli analoghi valori del 31.12.2016 . Al fine dell'erogazione del Premio, sarà pertanto necessario che gli stessi indicatori al 31.12.2017 registrino un valore in miglioramento rispetto al 31.12.2016.

2. Le Parti si danno atto che il valore degli anzidetti indicatori rientra nell'ambito del bilancio consolidato al 31.12.2017 che sarà noto e disponibile indicativamente entro il mese di marzo 2018.
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 del premio determinato dal successivo articolo 7 sarà reso disponibile entro il 30.4.2018 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) e 4 dell'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986);
3. Fermi restando i limiti temporali che saranno successivamente definiti dalle Parti:
 - 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 7.12.2018;
 - per le prestazioni assoggettate a rimborso riferite all'anno 2019 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2019), la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 30.6.2019;
 - la scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" di cui alla tabella in calce al presente articolo, dovrà invece avvenire entro il 30.6.2019, 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 31.12.2019.

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 "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

FAPD
Loro
FIRST - CISL
Delva Montanari

UILCA - UIL
jt

FISAC - CGIL

UNITA SINDACALE
FALCRI - SILCEA - BINFUB

Jal

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 - con opzione esercitabile entro il 30.11.2018 - 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 del 50%) 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 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 2017) al personale in forza presso una delle aziende del Gruppo alla data di erogazione del premio, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2017, 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 2017, 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 2017.

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

UILCA - UIL



FABI
Lorenzo Madonna
FIRST - CISL
Debora Madonna

FISAC - CGIL

FISAC - CGIL

UNITÀ SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB



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 3ª Area professionale, nell'importo di Euro 525. 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 a circa il 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 3ª Area professionale, sarà quindi pari ad Euro 263 (circa 50% del valore correlato al "Piano Welfare");
 - 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 3ª Area professionale, sarà in questo caso pari ad Euro 470.
4. Nella tabella che segue sono riepilogati gli importi del premio aziendale 2017 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*
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

Art. 8
Disposizioni finali

1. Qualora l'Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (UOCLI) pro capite, calcolato sui dipendenti di fine periodo, al netto delle principali componenti non ricorrenti dell'anno 2017, risultasse, a livello di Gruppo, superiore di almeno 2 volte all'analogo valore riferito all'anno 2015 (tenendo conto che il valore dell'anno 2016 è da ritenersi non significativo), l'importo del premio 2017 si incrementerà del 20%.

FIRST - CISL

UILCA - UIL

FISAC - CGIL

UNITA SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB

FAR...
Loro...
M...
...

[Signature]

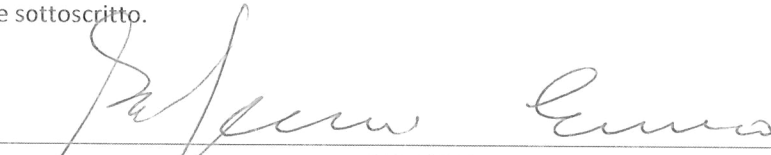
[Signature]

[Signature]

[Signature]

2. Qualora dall'applicazione delle previsioni di cui al D.L. 24.4.2017, n. 50 convertito nella Legge 21.6.2017, n. 96 in materia di misure per il lavoro, la produttività delle imprese e gli investimenti - con particolare riguardo all'istituzione e al coinvolgimento di organismi paritetici dei lavoratori nella organizzazione del lavoro - derivino ulteriori risorse economiche correlate a sgravi contributivi aggiuntivi, le Parti si incontreranno allo scopo di verificarne gli effetti ai fini della valorizzazione del Premio Aziendale.
3. 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.

Letto, confermato e sottoscritto.



IWBANK SPA



FABI



FIRST CISL

FISAC - CGIL 

FISAC CGIL



UILCA



UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

