



# ACCORDO PREMIO AZIENDALE 2018

## UN PREMIO DI GRUPPO PER VALORIZZARE L'APPORTO DI TUTTI I DIPENDENTI DI UBI

Lunedì 26 marzo abbiamo sottoscritto l'Accordo sul Premio aziendale 2018. Per la prima volta si tratta di un Premio di Gruppo, pertanto riconosciuto nella stessa misura a tutti i 20.000 dipendenti appartenenti a tutte le società del Gruppo UBI.

Gli importi stabiliti dall'intesa, differenziati a seconda dell'opzione scelta, sono i seguenti (riferibili al livello medio del 3A3L<sup>1</sup>):

– per l'opzione cash <sup>2</sup> :	<b>€ 520</b>	(+ 11% su anno 2017, € 470)
– per l'opzione welfare:	<b>€ 650</b>	(+ 24% su anno 2017, € 525)
– per l'opzione mista:	<b>290 cash - 230 welfare</b>	(anno 2017, 263 cash - 263 welfare)

**Valutiamo positivamente l'intesa che:**

- definendo un Premio di Gruppo completa il percorso di unificazione normativa ed economica a prescindere dall'azienda di appartenenza;
- vede un incremento del Premio pro capite, rispetto agli importi riconosciuti lo scorso anno, indipendentemente dall'ampliamento della platea dei beneficiari;
- fornisce un chiaro segnale ai lavoratori precari riconoscendo uno specifico contributo ai dipendenti che nel 2018 hanno prestato servizio a tempo determinato.

### **PREMIO AZIENDALE 2018: CONDIZIONI PER L'EROGAZIONE**

Il Premio sarà erogato a condizione che al 31 marzo 2019 si realizzi rispetto alla medesima data del 2018 un miglioramento dei seguenti indicatori di Gruppo:

- "Oneri Operativi Riclassificati Medi" (valore pro-capite),
- "Crediti Deteriorati Lordi".

Tale elemento di "aleatorietà" è indispensabile, in base alle norme di legge, per consentire l'applicazione di un'aliquota fiscale favorevole per chi opterà per la forma cash (v. *oltre*).

Il valore degli indicatori sarà noto entro il 31 maggio 2019: di conseguenza il Premio sarà reso disponibile entro il 31 luglio 2019.

### **PREMIO AZIENDALE 2018: PIANO WELFARE**

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

<sup>1</sup> per l'articolazione rispetto ai diversi livelli v. pagina successiva

<sup>2</sup> 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

Somme rimborsabili al Dipendente per spese sostenute per i familiari	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 linguistici 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 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)

Soggiorno presso la Casa al mare “Milano Marittima”

## Tempistiche e termini

Il valore del Premio aziendale sarà reso disponibile entro il 31.07.2019 mediante apposita piattaforma informatica:

- per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell’anno 2019 (pagamenti effettuati nell’anno 2019), la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 10.12.2019;
- per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell’anno 2020 (pagamenti effettuati nell’anno 2020), la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 30.06.2020;
- la scelta dei beni/servizi mediante “convenzionamento” dovrà avvenire entro il 30.06.2020 (decorso tale termine l’eventuale valore residuo verrà versato al Fondo di Previdenza complementare); il termine per l’effettivo utilizzo dei beni/servizi in convenzionamento è fissato al 31.12.2020.

## PREMIO AZIENDALE 2018: EROGAZIONE IN FORMA CASH - IMPOSTA SOSTITUTIVA

I dipendenti con reddito 2018 non superiore a € 80.000 potranno richiedere indicativamente da giugno/luglio 2019 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 2018 avranno percepito un reddito superiore a € 80.000 potranno optare esclusivamente per il Piano welfare.**

<sup>3</sup> 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%.**

## PREMIO AZIENDALE 2018: TABELLA IMPORTI

INQUADRAMENTO	Importo 100% WELFARE	Importo CASH*	Importo misto quota CASH*	Importo misto quota WELFARE*
1ª AREA (Livello unico)	589	472	263	208
1ª AREA (Livello unico + g. nott.)	594	475	265	210
2ª AREA 1° LIVELLO	602	482	268	213
2ª AREA 2° LIVELLO	607	486	271	215
2ª AREA 3° LIVELLO	614	491	274	217
3ª AREA 1° LIVELLO	626	501	279	222
3ª AREA 2° LIVELLO	637	510	284	226
<b>3ª AREA 3° LIVELLO</b>	<b>650</b>	<b>520</b>	<b>290</b>	<b>230</b>
3ª 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.

## CRITERI DI EROGAZIONE

L'erogazione avverrà a favore di coloro che abbiano prestato servizio nel 2018

- che siano ancora dipendenti del Gruppo alla data di pagamento del Premio;
- che alla data di pagamento non siano più in servizio per una delle seguenti ragioni:
  - per adesione al piano di esodo di cui all'accordo 27 marzo 2019;
  - per accesso al Fondo in virtù di precedenti accordi.

Al personale di **Prestitalia** il Premio sarà erogato in misura piena anche se l'applicazione del CCNL ABI ha preso avvio dal 1° luglio 2018.

Sono 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).

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

## Tempi determinati: un segnale importante

Beneficeranno del Premio aziendale i colleghi che hanno prestato servizio a Tempo Determinato nel 2018 e che saranno ancora in servizio al momento dell'erogazione del Premio (luglio 2019).

Non è più prevista quale ulteriore condizione l'essere stato in servizio al 30 dicembre, presupposto che in passato precludeva il beneficio economico a quei colleghi a cui scadeva il contratto prima di fine anno.

Nei loro confronti l'importo cash sarà proporzionato al periodo di lavoro prestato, ma se opereranno per la formula **welfare** la **misura minima** sarà di **450 euro** (quindi anche nel caso in cui avessero lavorato per periodi brevi da cui sarebbe scaturito un importo inferiore).

Bergamo, 28 marzo 2019

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