

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 luglio 2013, in Milano

tra

IWBank Spa,

e

La Delegazione Sindacale Aziendale di
UNISIN

Premesso che:

- a) In applicazione delle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012, le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2012, da correlarsi ad appositi indicatori di redditività e produttività dell'azienda, al ricorrere dei presupposti economici e normativi aziendali;
- b) le Parti, esaminati i complessivi andamenti aziendali dell'esercizio 2012 e tenuto conto della situazione economica complessiva e di quella specifica del settore del Credito, stante anche la perdurante negativa divaricazione tra il costo dei servizi sociali e il potere d'acquisto dei redditi familiari, confermano la possibilità di attivare strumenti diversi ed innovativi volti a riconoscere l'impegno del Personale, ma privilegiando contestualmente la possibilità di ottenere un pacchetto "welfare" per consentire la massima valorizzazione delle componenti economiche di pertinenza del lavoratore, rispetto a quanto già presente in materia in azienda;

premessò altresì che:

- c) la legge 24 dicembre 2012 n. 228 (Legge di stabilità 2013) ha previsto, all'articolo 1 comma 481, la proroga anche per il 2013 di una "speciale agevolazione" per le misure volte ad incrementare la produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2013;
- d) il D.P.C.M. 22 gennaio 2013 ha definito le modalità attuative dell'anzidetta "speciale agevolazione", stabilendo, anche per il 2013, l'assoggettabilità delle somme erogate a titolo di "retribuzione di produttività" ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% (c.d. detassazione);
- e) il citato Decreto fissa in 40.000 euro il limite di reddito annuo entro il quale è possibile beneficiare dell'agevolazione e in 2.500 euro l'importo massimo delle erogazioni detassabili, individuando altresì gli elementi distintivi delle erogazioni detassabili nella loro corresponsione "in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale" e nella loro riconducibilità alla nozione di "retribuzione di produttività" di cui all'articolo 2 del Decreto stesso;
- f) a sua volta, l'articolo 2 del Decreto stabilisce che per "retribuzione di produttività" si intendono le voci retributive erogate in esecuzione di contratti:
"con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività / redditività / qualità / efficienza / innovazione";
- g) la complessiva materia è stata anche oggetto di chiarimenti da parte sia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che è intervenuto con propria circolare n. 15 del 5 aprile 2013, sia dell'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 11/E del 30 aprile 2013.
- h) Con riferimento a quanto sopra, in data 26 giugno 2013 le Parti hanno sottoscritto a livello di Gruppo un Protocollo d'Intesa per la detassazione relativa al periodo d'imposta 2013;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo. Il presente Verbale di Accordo riguarda il Personale destinatario del CCNL 19 gennaio 2012.



Art. 2
Determinazione del "Pacchetto Welfare"

Le Parti – in considerazione dell’impegno profuso dal Personale della Banca nel corso dell’anno 2012, anche con riferimento ai processi di riorganizzazione, finalizzati al miglioramento della competitività aziendale, positivamente realizzati pur nell’attuale fase di generale debolezza dei mercati e del settore creditizio e quale riconoscimento per la produttività conseguita nel suddetto periodo – stabiliscono nell’importo di Euro 950 il valore correlato al "Pacchetto Welfare" da mettere a disposizione del personale nel 2013, uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori.

Le prestazioni del Pacchetto Welfare dovranno essere richieste entro il 10.12.2013 con riferimento a spese sostenute nell’anno 2013 e riferite ai servizi di cui alla successiva tabella 1). Le somme spettanti saranno liquidate nel primo cedolino utile con apposita voce retributiva, previa verifica di compatibilità delle suddette spese e delle relative fattispecie con il quadro normativo di riferimento.

Nel caso in cui, entro il 10.12.2013, il Personale abbia fruito dei servizi offerti (elencati nella tabella 1 che segue) per un valore totale inferiore rispetto a quello spettante, si procederà alla monetizzazione della differenza tra la quota già fruita ed il valore monetario sopra definito con il cedolino stipendi del mese di febbraio 2014 con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente.

Tabella 1)

Pacchetto Welfare		
Contributi spese sostenute dai dipendenti per sé stessi, per figli e coniuge anche non fiscalmente a carico	Asili nido	Fino a capienza
	Scuole materne	
	Scuole di ogni ordine e grado	
	Università e scuole di specializzazione	
	Master	
	Corsi linguistici	
	Campus estivi	
	Rimborso acquisto libri scolastici	
	Mensa scolastica	
	Contributo Fondo Previdenza	nei limiti di legge
Buoni Carburante		€ 230

I contenuti dell’iniziativa saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il personale.

Art. 3
"Premio Aziendale"
determinazione del complessivo onere aziendale

Nel caso in cui il Dipendente non intenda aderire all’iniziativa di cui al precedente art. 2 dovrà, attraverso specifica procedura, richiedere il pagamento del "premio aziendale".

Le Parti – in considerazione dell’impegno profuso dal Personale della Banca nel corso dell’anno 2012, anche con riferimento ai processi di riorganizzazione, finalizzati al miglioramento della competitività aziendale, positivamente realizzati pur nell’attuale fase di generale debolezza dei mercati e del settore creditizio e quale riconoscimento per gli incrementi di produttività conseguiti nel suddetto periodo - convengono che l’onere complessivo a carico della Banca per il riconoscimento del Premio Aziendale per l’esercizio 2012 è determinato tenendo a riferimento l’erogazione di Euro 950 lordi uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori di cui al CCNL 19 gennaio 2012.

Il Premio Aziendale 2012 sarà riconosciuto a condizione che, la dimensione media operativa della società, riferita al 30.06.2013 – ad oggi non ancora determinabile – risulti non inferiore al 90 % del medesimo parametro rilevato al 31.12.2012.

Art. 4
“Premio Aziendale”
Forme di erogazione

Fermo restando l'onere complessivo a carico della Banca come determinato al precedente art. 3, le Parti hanno individuato le seguenti forme alternative di erogazione del Premio aziendale:

Opzione A

importo “cash” : € 950,00 lordi uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori di cui al CCNL 19 gennaio 2012.

Opzione B

Composizione mista: importo “cash” € 770,00 lordi uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori di cui al CCNL 19 gennaio 2012 + buoni carburante del valore fisso di € 230,00.

Le Parti si danno atto che le forme alternative di erogazione del Premio aziendale come sopra riportate comportano per la Banca il medesimo costo, complessivamente pari all'onere aziendale come determinato al precedente art. 3.

Ciascun Lavoratore interessato può optare per una delle forme di erogazione sopra indicate; in assenza di indicazione diversa da parte dell'interessato, la Banca riconoscerà il Premio aziendale 2012 con la forma e l'importo previsto dalla “Opzione A”.

Il Premio Aziendale (importo “cash”), non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare, sarà erogato unitamente alle competenze del mese di:

- agosto 2013 per le richieste pervenute entro il 13 agosto 2013;
- settembre 2013 per le richieste pervenute entro il 13 settembre 2013.

Art. 5

Gli importi indicati nei precedenti articoli 2 e 4 saranno riconosciuti, sulla base dell'opzione effettuata, a tutto il Personale in servizio alla data del 30 dicembre 2012 e che sia ancora in servizio presso un'azienda del Gruppo UBI alla data di erogazione del premio.

Gli importi di cui all'Opzione A del precedente art. 4 saranno altresì erogati – in proporzione ai mesi di servizio prestatO, considerando come mese intero l'eventuale frazione – al Personale che sia cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento per pensionamento diretto, senza alcuna forma di incentivazione all'esodo.

Nel caso di assenze non retribuite gli importi sopra indicati vengono ridotti in ragione del numero di settimane di assenza; tale variazione non si applica in caso di assenza inferiore alle 12 settimane.

Nel caso di assenza per malattia nell'esercizio di riferimento 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 duri l'intero anno.

Al Personale assunto nel corso dell'esercizio di riferimento, l'erogazione avverrà in proporzione ai mesi di servizio prestatO considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Al personale con contratto a tempo parziale sarà riconosciuta una erogazione in proporzione all'orario di lavoro prestatO nel corso dell'esercizio di riferimento.

Con riferimento alle opzioni che prevedono l'erogazione di buoni carburante, il riproporzionamento e/o la riduzione dell'importo del premio e/o pacchetto welfare, previsti nei commi precedenti, verranno calcolati sulla somma complessiva (importo premio e/o welfare + buoni carburante); la riduzione di importo così calcolata sarà applicata alla sola quota “Cash” o “Pacchetto Welfare”, restando pertanto invariata la quota erogazione “beni in natura” (buoni carburante € 230).

Qualora, agli esiti delle operazioni di riproporzionamento e/o riduzione, gli importi di cui agli artt. 2 e 4 Opzione B risultassero inferiori al valore della quota “buoni carburante”, tale ultima quota non verrà erogata; in tale ipotesi, pertanto, sarà erogata la sola quota “Cash” o “Pacchetto Welfare”, ovviamente riproporzionata/ridotta come previsto ai paragrafi precedenti.



Art. 6

Dichiarazione di conformità

Le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 e che le erogazioni effettuate nel corso dell'anno 2013 a titolo di "Premio Aziendale" consentono l'agevolazione fiscale ai sensi della vigente normativa richiamata in premessa.

Letto, confermato e sottoscritto.



IWBANK SPA

UNISIN

