

PIANO "WELFARE" - PREMIO AZIENDALE 2016
Riguardante il Personale di UBI BANCA S.P.A proveniente dalla ex Banca Popolare di Bergamo S.p.a.

Il giorno 10 ottobre 2017, in Bergamo

Tra

UBI Banca Spa

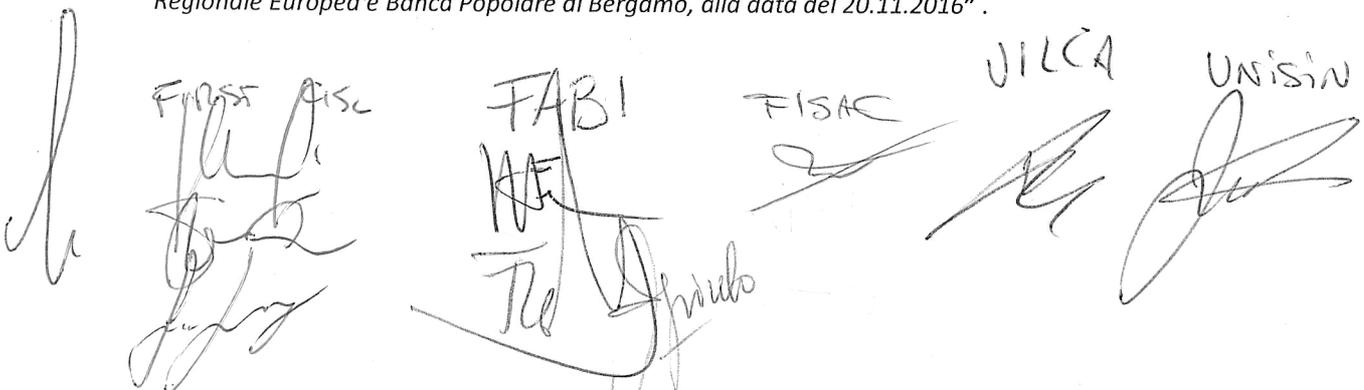
e

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 proveniente dalla ex Banca Popolare di Bergamo - 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, nonché di quanto previsto in materia dall'art. 3.18 del Protocollo di Intesa sindacale del Gruppo UBI del 11.12.2016 (relativo al P.I. 2019/2020, comprensivo della fusione per incorporazione in UBI Banca delle Banche Rete) che ha definito quanto segue: *"il Premio aziendale relativo all'esercizio 2016, ove spettante, verrà definito mediante apposito accordo sindacale sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali competenti in ragione della Banca di provenienza, sulla base dei risultati conseguiti nel corso dell'esercizio 2016 dalla singola Azienda incorporata, con riconoscimento al Dipendente di un importo distinto in funzione dell'appartenenza aziendale dello stesso alla data del 31.12.2016 o, nel caso di Banca Regionale Europea e Banca Popolare di Bergamo, alla data del 20.11.2016"* .



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 proveniente dalla ex Banca Popolare di Bergamo a condizione che sia ancora dipendente di una delle Aziende del Gruppo UBI alla data del presente accordo ed è pertanto sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali competenti in ragione della Banca di provenienza, secondo quanto previsto dal Protocollo 11.12.2016, citato nelle premesse.

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

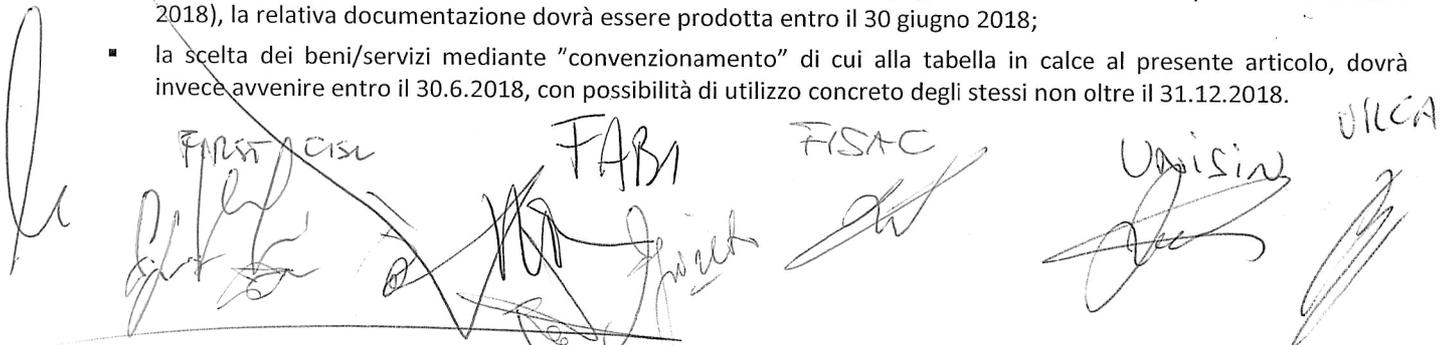
Indicatore

1. L'incremento di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al punto b) delle premesse verrà verificato avendo a riferimento i seguenti indicatori di Gruppo UBI:
 - a) "Oneri Operativi Normalizzati Medi", intendendosi per tali gli oneri operativi al netto delle partite non ricorrenti;
 - b) "Crediti Deteriorati Lordi";per i quali - 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 gli stessi indicatori registrino, con riferimento alla data del 30.9.2017, un valore superiore o almeno pari rispetto a quello rilevato al 31.12.2016.
2. Le Parti si danno atto che il valore degli anzidetti indicatori rientra nell'ambito del resoconto Intermedio di Gestione al 30.9.2017 che sarà noto e disponibile nel mese di novembre, indicativamente entro il giorno 15 dello stesso mese.
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) e 4 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 entro il 7 dicembre 2017;
 - 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.



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 2016 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.

Handwritten signatures and names:
FABI
FISAC
UNISIA
JILCA
FIRSI CISE
[Other illegible signatures]

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 3ª Area professionale, nell'importo di € 1.450 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 2016 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 pari ad € 725;
 - 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 € 1.250.
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 esclusivamente con competenze del mese di:
 - Novembre 2017 per le richieste pervenute entro il 20 novembre 2017;
 - Dicembre 2017 per le richieste pervenute entro il 7 dicembre 2017.
5. Nella Tabella che segue sono riepilogati gli importi del premio aziendale 2016 per il personale proveniente dalla ex Banca Popolare di Bergamo, come determinato nei commi precedenti.

FISAC
 Uilca
 Unisino

Tabella importi

INQUADRAMENTO	Importo 100% WELFARE	Importo CASH *	Importo misto 50% CASH*	Importo misto 50% WELFARE*
1^ AREA (livello unico)	1.313	1.133	657	657
1^ AREA (livello unico + g.nott.)	1.323	1.141	662	662
2^ AREA 1° LIVELLO	1.341	1.156	670	670
2^ AREA 2° LIVELLO	1.352	1.166	676	676
2^ AREA 3° LIVELLO	1.369	1.180	684	684
3^ AREA 1° LIVELLO	1.396	1.204	698	698
3^ AREA 2° LIVELLO	1.421	1.225	711	711
3^ AREA 3° LIVELLO	1.450	1.250	725	725
3^ AREA 4° LIVELLO	1.488	1.283	744	744
QD 1° LIVELLO	1.565	1.349	783	783
QD 2° LIVELLO	1.605	1.383	802	802
QD 3° LIVELLO	1.684	1.451	842	842
QD 4° LIVELLO	1.819	1.566	909	909

* scelta riservata al solo Personale dipendente con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2016 non superiore a € 80.000

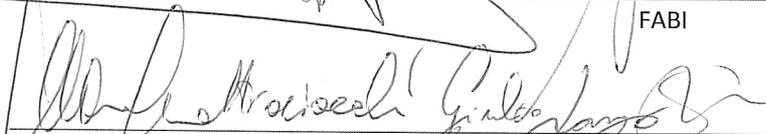
Letto, confermato e sottoscritto.



UBI BANCA



FABI



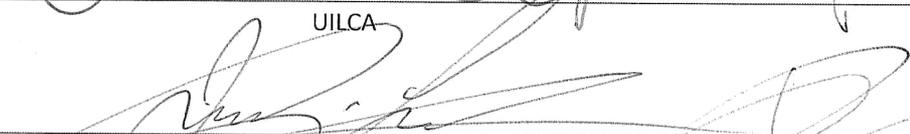
FIRST CISL



FISACCGIL



UILCA



UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB