

**GRUPPO BANCO DESIO – ACCORDO QUADRO
(Piani “Welfare” integrati – Premi Aziendali 2016)**

Il giorno 23 marzo 2017, in Desio

Tra

Banco di Desio e della Brianza S.p.A., anche nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo Banco Desio e dunque anche in nome e per conto delle seguenti Società del Gruppo:

- Banca Popolare di Spoleto S.p.A.
- Fides S.p.A.

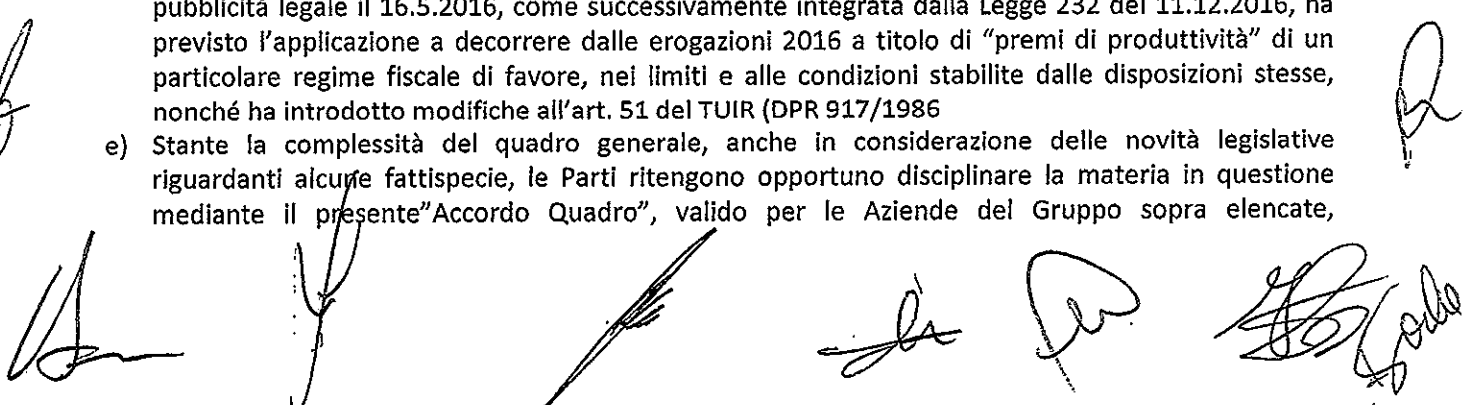
e

Le delegazioni delle OO.SS. di Gruppo costituita dalle seguenti Organizzazioni Sindacali:

- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- SINFUB
- UILCA
- UNISIN
- UGL

Premesso che:

- a) In considerazione dell’impegno profuso dal Personale anche nel corso dell’anno 2016, con riferimento ai processi di riorganizzazione, finalizzati al miglioramento delle 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 impegno.
- b) I citati riconoscimenti saranno attivati ove venga positivamente verificato che si siano realizzati in un periodo congruo, presso ciascuna Azienda, incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità definite nel presente Accordo Quadro.
- c) Ai fini di cui sopra le Parti intendono confermare la possibilità di attivare un Piano “Welfare” per tutto il Personale delle Aziende Interessate, al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore.
- d) La legge 28.12.2015 n. 208 (articolo 1 commi da 182 a 191), attuata del successivo Decreto Interministeriale 25.3.2016 pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – sez. pubblicità legale il 16.5.2016, come successivamente integrata dalla Legge 232 del 11.12.2016, ha previsto l’applicazione a decorrere dalle erogazioni 2016 a titolo di “premi di produttività” di un particolare regime fiscale di favore, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse, nonché ha introdotto modifiche all’art. 51 del TUIR (DPR 917/1986
- e) Stante la complessità del quadro generale, anche in considerazione delle novità legislative riguardanti alcune fattispecie, le Parti ritengono opportuno disciplinare la materia in questione mediante il presente “Accordo Quadro”, valido per le Aziende del Gruppo sopra elencate,



demandando alla Sede aziendale le sole attività di verifica dei valori da riconoscere, in applicazione delle previsioni di cui all'art.48 del CCNL 31.03.2015, nonché dell'art. 10 del CCNL 13.07.2015.

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 Quadro riguarda tutto il Personale dipendente delle Aziende del Gruppo sopra elencate, in continuità di quanto condiviso nell'accordo quadro del 13 giugno 2016

Art. 2

Premio Aziendale 2016

1. Il "Premio Aziendale" – che realizza ad ogni effetto nel Gruppo Banco Desio il "premio di produttività" di cui alle norme di legge, anche con riguardo al punto "d" delle premesse – viene riconosciuto a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo sopra indicate sotto forma di "Piano Welfare", fatte salve le disposizioni degli articoli che seguono.
2. I dipendenti dovranno esprimere la loro scelta circa la destinazione del valore attribuito entro i termini stabiliti negli incontri di verifica in sede aziendale e comunque entro il 30.11.2017, termine decorso il quale l'eventuale valore residuo verrà versato nel mese di dicembre 2017 al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.

Art.3

Indicatore

1. L'incremento di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al punto "b" delle premesse verrà verificato presso le Aziende avendo a riferimento, per ciascuna di esse, uno specifico criterio di misurazione atto ad accertare il suddetto incremento in un periodo congruo, definito al successivo comma 3.
2. L'indicatore di ciascuna Azienda è definito come segue, e tiene conto della specificità del rispettivo settore di attività e/o del bacino di riferimento:

AZIENDA	INDICATORE	Rif. Decreto 25.3.2015
BANCO DESIO E BRIANZA	Impieghi pro capite	produttività
BANCA POPOLARE SPOLETO	Impieghi pro capite	produttività
FIDES	Impieghi pro capite	produttività

Definizioni

impieghi - si intende i Crediti verso la clientela, rapportati al numero di dipendenti
Numero dipendenti - si intende il numero puntuale dei dipendenti rilevato alla fine del periodo considerato

3. L'applicazione di tutte le disposizioni di cui al presente Accordo Quadro è subordinata alla verifica che i predetti indicatori abbiano registrato alla data del 31.12.2016 un valore di miglioramento rispetto all' analogo valore del 31.12.2015. Resta inteso che, l'importo del Premio Aziendale complessivamente maturato e riconosciuto ai dipendenti di ogni ordine e grado non potrà essere superiore all' 1,80% del costo del personale (voce 150 a per le Aziende bancarie) e non potrà essere superiore al 4% per Fides S.p.A. (voce 110 a), valore che, qualora venisse superato, andrà opportunamente riparametrato con modalità omogenea.

Art. 4

Incontro di verifica in sede Aziendale

1. Ferma restando – con riferimento all'esercizio 2016 – l'applicazione dell'art. 48, comma 6 del CCNL 31.03.2015 presso ciascuna delle Aziende, le Parti si incontreranno al fine di verificare quanto previsto dal precedente articolo 3, con riferimento all'indicatore proprio della singola Azienda individuato nel presente Accordo Quadro.
2. Nel caso in cui l'anzidetta verifica dia esito positivo, le Parti Aziendali stesse procederanno alla individuazione del correlato valore del premio da attribuire al Personale dell'Azienda, nonché dei termini entro i quali esercitare le opzioni di cui agli articoli che seguono, in applicazione di quanto previsto dal presente Accordo Quadro.
3. In particolare, la determinazione puntuale del premio sarà effettuata tenendo conto delle variazioni derivanti dall'andamento generale nel 2016

Art. 5

Piano di Welfare

1. I valori che saranno determinati in ciascuna sede aziendale ai sensi dell'articolo 4 che precede saranno disponibili 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. 6. Tali somme e valori non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, nel rispetto dei limiti indicati al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986);
3. Fermo restando i limiti temporali di cui all'art.2, comma 2:
 - Le prestazioni assoggettate a rimborso dovranno essere riferite all'anno 2017 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 7 dicembre 2017;
 - La scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" o mediante "voucher" di cui alla tabella in calce al presente articolo, dovrà avvenire entro il 30.11.2017.

Piano Welfare – sintesi esemplificativa

Somme attribuite al dipendente per sé o per i familiari (di cui all'art. 12 del DPR 917/1986)	A rimborso	Rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università, comprese mense scolastiche Campus estivi/invernali Testi scolastici/universitari Ludoteche Rimborso spese mediche tramite Cassa Sanitaria Assistenza alla persona: baby-sitting, familiari anziani o non autosufficienti	Fino a capienza
	A catalogo online (tempo libero e cultura) O tramite <u>VOUCHER</u> su misura	Corsi non professionali Palestre e circoli sportivi Ingressi a cinema, musei Biglietti eventi sportivi o culturali Pacchetti viaggio Centri benessere Cofanetti Viaggi ed esperienze Assistenza alla persona: baby-sitting, familiari anziani o non autosufficienti Prevenzione medica	

Contributo al Fondo Pensione Complementare

Buono spesa / Buono carburante

Importo max € 250,00

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Art. 6
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", negli importi che saranno definiti in sede aziendale, in sostituzione dei valori stabiliti per il Piano Welfare, o optare per il 50% in forma cash e il 50% in forma welfare.
2. Tali erogazioni beneficeranno delle agevolazioni fiscali previste dalla Legge di Stabilità 2016 (legge 28.12.2015 n. 208), successivamente integrata dalla Legge 232 del 11/12/2016.

Art. 7
Criteri di attribuzione delle entità dei premi

1. Le entità dei premi che saranno stabilite in sede aziendale - ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito nei precedenti articoli 5, 6 e successivo art. 8 – risulteranno costituite di norma da una prima quota, 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, uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di lavoratori.
2. I valori attribuiti ai sensi del presente Accordo Quadro non sono computabili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e del contributo al Fondo di Previdenza Complementare e 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, non in preavviso di licenziamento o dimissioni, alla data prevista per l'erogazione dell'eventuale importo "cash" in cedolino paga, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2016, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.
L'erogazione non verrà estesa a coloro che hanno usufruito del "fondo esuberi", interrotto il servizio per raggiunti limiti di età, e/o percepito somme a titolo di incentivazione all'esodo.
3. Nel caso di assenze dal servizio si applica quanto previsto in materia dal vigente C.C.N.L.
4. Al personale con contratto a tempo parziale sarà attribuito un valore in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso del 2016.

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
QD 4° LIVELLO	235,40
QD 3° LIVELLO	199,40
QD 2° LIVELLO	178,00
QD 1° LIVELLO	167,45
3^ AREA 4° LIVELLO	146,85
3^ AREA 3° LIVELLO	136,60
3^ AREA 2° LIVELLO	128,90
3^ AREA 1° LIVELLO	122,20
2^ AREA 3° LIVELLO	114,80
2^ AREA 2° LIVELLO	110,38
2^ AREA 1° LIVELLO	107,40



Art. 8
Personale Dirigente

1. Il presente Accordo Quadro riguarda anche il personale appartenente, alla data del 31 dicembre 2016, alla categoria Dirigenti, nei confronti del quale troverà applicazione l'art.10 del CCNL 13.07.2015.

Resta inteso che il presente accordo resterà subordinato alla approvazione del primo Consiglio di Amministrazione utile.

IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche, anche su richiesta di una sola di esse, in ordine alla applicazione del presente accordo, ivi compreso il caso di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo, della normativa di riferimento.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

*Le Parti si danno atto che il presente Accordo Quadro è sottoscritto dalla Delegazione di Gruppo ai sensi del 3° comma dell'articolo 22 del CCNL 31.03.2015.
I contenuti del presente accordo saranno resi noti al Personale con le più opportune forme di comunicazione; in particolare il relativo "Regolamento Welfare" sarà preventivamente comunicato alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.*

Letto, confermato e sottoscritto.

Desio, li

Banco di Desio e della Brianza S.p.A.

Banca Popolare di Spoleto S.p.A.

Fides S.p.A.

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

SINFUB

UILCA

UNISIN

UGL