

GRUPPO BANCO DESIO – ACCORDO QUADRO
(Piani "Welfare" integrati – Premi Aziendali 2017)

Il giorno 28 febbraio 2018, 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
- UILCA
- UNISIN

Premesso che:

- a) In considerazione dell'impegno profuso dal Personale anche nel corso dell'anno 2017, 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.

FIRST CISL
CGIL
UNISIN

UILCA

UILCA

UILCA

1. Ferma restando – con riferimento all’esercizio 2017 – 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 2017

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 2018 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 7 dicembre 2018;
 - La scelta dei beni/servizi mediante “convenzionamento” o mediante “voucher” di cui alla tabella in calce al presente articolo, dovrà avvenire entro il 30.11.2018.

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 trasporto pubblico (per dipendente o familiari a carico) Rimborso spese mediche tramite Cassa Sanitaria Assistenza alla persona: baby-sitting Assistenza alla persona: familiari anziani o non autosufficienti	Fino a capienza
	A catalogo online (tempo libero e cultura) O tramite VOUCHER 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 Assistenza alla persona: familiari anziani o non autosufficienti Prevenzione medica	

Contributo al Fondo Pensione Complementare

Buono spesa / Buono carburante Importo max € 250,00

FIRST CUC...
 7/15/17
 [Handwritten signatures and initials]

Art. 6

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 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.
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 che verrà concordata 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 al 31 dicembre 2017) 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 2017, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese. L'erogazione non verrà estesa a coloro che hanno usufruito del "fondo esuberanti", interrotto il servizio per raggiunti limiti di età, e/o percepito somme a titolo di incentivazione all'esodo.
In caso di dimissioni intervenute successivamente alla data prevista per l'erogazione dell'importo "cash", l'eventuale valore residuo verrà versato al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.
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 2017.

Art. 8

Personale Dirigente

1. Il presente Accordo Quadro riguarda anche il personale appartenente, alla data del 31 dicembre 2017, 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.

FIRST C.S.L.
Gianfranco
Michele

Amministratore
Amministratore
Amministratore
Amministratore
Amministratore

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 28.02.2018

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

UILCA

UNISIN