

VERBALE DI ACCORDO

PREMIO AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL GRUPPO BANCO DESIO RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2018

Il giorno 14 maggio 2019, 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.

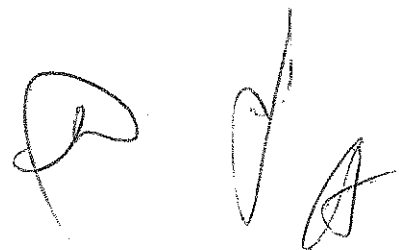
e

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

- FIRST CISL
- UILCA
- UNISIN

Premesso che:

- a) in considerazione dell'impegno profuso dal Personale nel corso dell'anno 2018, che ha permesso di migliorare la competitività e produttività aziendale, pur nell'attuale fase di generale debolezza dei mercati e del settore creditizio, le Parti hanno inteso ricercare le più opportune forme di riconoscimento dell'anzidetto impegno.
- b) con Accordo Quadro sottoscritto dalle Parti in data 20.03.2019, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo, si era concordato che i citati riconoscimenti sarebbero stati attivati in caso di positiva verifica presso ciascuna Azienda del Gruppo Banco Desio, di incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità definite nel citato Accordo Quadro.



c) 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, dall'art. 55 decreto legge 24.04.2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21.06.2017, n. 96 e dall'art. 1 legge 27.12.2017, n. 205, 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).

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue

- si è provveduto a verificare gli indicatori dedotti nell'Accordo Quadro di cui alla premessa;
- si è riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali relativi agli impieghi pro capite, in ottemperanza al requisito della "produttività" richiesto ex Decreto Interministeriale del 25.03.2016;
- sono state elaborate le tabelle allegate al presente Accordo, a formarne parte integrante e sostanziale, che contengono i conteggi relativi alle spettanze al personale dipendente in ordine al pagamento del premio aziendale relativo all'esercizio 2018.

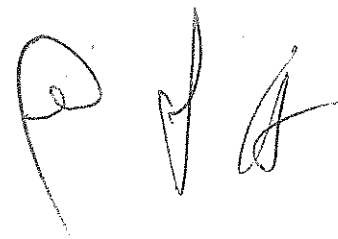
L'erogazione del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2018 verrà effettuata unitamente alle competenze del mese di luglio del corrente anno nel caso di opzione "cash", esercitata utilizzando l'apposita piattaforma di "flexible benefit" che verrà messa a disposizione dal Banco.

L'opzione andrà effettuata entro il 28.06.2019 da parte dei dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente dell'anno 2018 non superiore ad Euro 80.000 e aventi diritto, come dettagliato nel sopra citato Accordo Quadro, in base all'inquadramento maturato al 31 dicembre 2018.

Nel caso di applicazione del piano welfare, per i dipendenti interessati, gli stessi dovranno esprimere la loro scelta circa la destinazione del valore attribuito entro il 30.11.2019 per le richieste di rimborso che richiedono un giustificativo (spese scolastiche, sanitarie) e entro il 7.12.2019 per le altre (vouchers, tickets compliments). Decorso tale termine, l'eventuale valore residuo verrà versato nel mese di dicembre 2019 al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.

Il Premio Aziendale verrà erogato 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 2018, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.

In caso di dimissioni intervenute successivamente alla data prevista per l'erogazione dell'importo "cash", l'eventuale valore Welfare residuo verrà versato al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.



Per le assenze dal servizio si applica quanto previsto dall'art. 48 punto 9 del vigente C.C.N.L.

Al personale con contratto a tempo parziale sarà attribuito un valore in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso del 2018.

Il premio aziendale è escluso dalla base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

Il premio aziendale non verrà riconosciuto al Personale che abbia riportato nel corso del 2018 un provvedimento disciplinare definitivo ex art. 44 lett. c) del vigente CCNL.

Il presente Accordo Quadro riguarda anche il personale appartenente, alla data del 31 dicembre 2018, alla categoria Dirigenti, nei confronti del quale troverà applicazione l'art.10 CCNL 13.07.2015.

In aggiunta a quanto sopra, ai dipendenti iscritti a Fondo Pensione con una RAL annua al 31.12.2018 inferiore ai 35.000 € (riproporzionata in caso di part-time), verrà erogata un'ulteriore quota di premio sotto forma di contributo "Una Tantum" a Fondo Pensione, pari allo 0,50% delle voci annue Stipendio, Scatti ed Ex Ristrutturazione Tabellare.

Tale contributo sarà erogato in un'unica soluzione, e versato dall'Azienda al Fondo Pensione in concomitanza con l'erogazione delle competenze del mese di novembre 2019.

Dichiarazione di conformità

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. 25.03.2016, l'Azienda sottoscrittrice del presente accordo dichiara che il contratto collettivo notificato alla competente I.T.L. è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1 Legge 28.12.2015, n. 208, così come modificato dall'art. 1 Legge 11.12.2016, n. 232, dall'art. 55 decreto legge 24.04.2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21.06.2017, n. 96 e dall'art. 1 legge 27.12.2017, n. 205.

Letto, confermato e sottoscritto.

Desio, li 14 maggio 2019

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

Banca Popolare di Spoleto S.p.A.

Fides S.p.A.

Le Organizzazioni Sindacali:

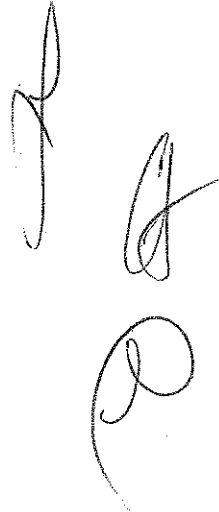
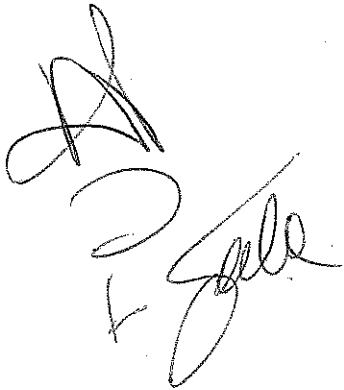
FIRST CISL

UILCA

UNISIN

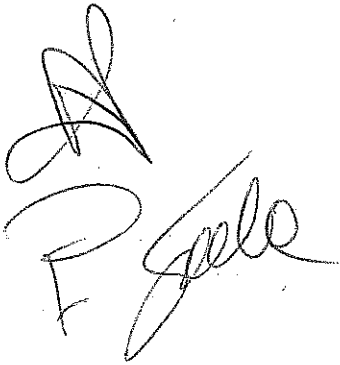
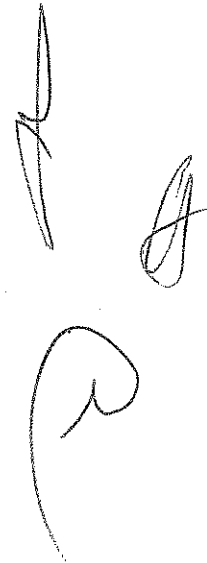
Riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali relativi agli impieghi pro capite con riferimento al periodo 31/12/2017 - 31/12/2018 (+ 4,70 %), in ottemperanza al requisito della "produttività" richiesto ai sensi e per gli effetti del Decreto Interministeriale in data 25.03.2016, saranno erogati i seguenti importi, distinti per aree professionali.

descriz. Grado	<i>Erogazione WELFARE</i>	<i>Erogazione CASH</i>
QD. 4° livello	1.640	1.394
QD. 3° livello	1.535	1.304
QD. 2° livello	1.365	1.160
QD. 1° livello	1.333	1.133
3za Area 4to livello	1.272	1.081
3za Area 3zo livello	1.241	1.054
3za Area 2do livello	1.218	1.035
3za Area 1mo livello	1.198	1.018
2da Area 3zo livello	1.176	999
2da Area 2zo livello	1.163	988
2da Area 1mo livello	1.154	980



Riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali relativi agli impieghi pro capite con riferimento al periodo 31/12/2017 - 31/12/2018 (+ 5,00 %), in ottemperanza al requisito della "produttività" richiesto ai sensi e per gli effetti del Decreto Interministeriale in data 25.03.2016, saranno erogati i seguenti importi, distinti per aree professionali.

descriz. Grado	<i>Erogazione WELFARE</i>	<i>Erogazione CASH</i>
QD. 4° livello	1.050	892
QD. 3° livello	964	819
QD. 2° livello	884	751
QD. 1° livello	871	740
3za Area 4to livello	837	711
3za Area 3zo livello	824	700
3za Area 2do livello	804	683
3za Area 1mo livello	791	672
2da Area 3zo livello	771	655
2da Area 2zo livello	758	644
2da Area 1mo livello	751	638

Riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali relativi agli impieghi pro capite con riferimento al periodo 31/12/2017 - 31/12/2018 (+ 7,20 %), in ottemperanza al requisito della "produttività" richiesto ai sensi e per gli effetti del Decreto Interministeriale in data 25.03.2016, saranno erogati i seguenti importi, distinti per aree professionali.

descriz. Grado	<i>Erogazione WELFARE</i>	<i>Erogazione CASH</i>
QD. 4° livello	4.245	3.730
QD. 3° livello	3.200	2.810
QD. 2° livello	3.027	2.655
QD. 1° livello	2.902	2.516
3za Area 4to livello	2.553	2.242
3za Area 3zo livello	2.378	2.103
3za Area 2do livello	2.277	2.004
3za Area 1mo livello	2.180	1.914
2da Area 3zo livello	2.008	1.815
2da Area 2zo livello	1.933	1.755
2da Area 1mo livello	1.882	1.715

