

**GRUPPO BANCO DESIO
Premio Aziendale 2021**

Il giorno 8 aprile 2022, in Desio

Tra

Banco Desio S.p.A., Banca Capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario 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 di **Fides S.p.A.**

e la

Delegazione Sindacale formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali First-Cisl, Uilca, Unisin;

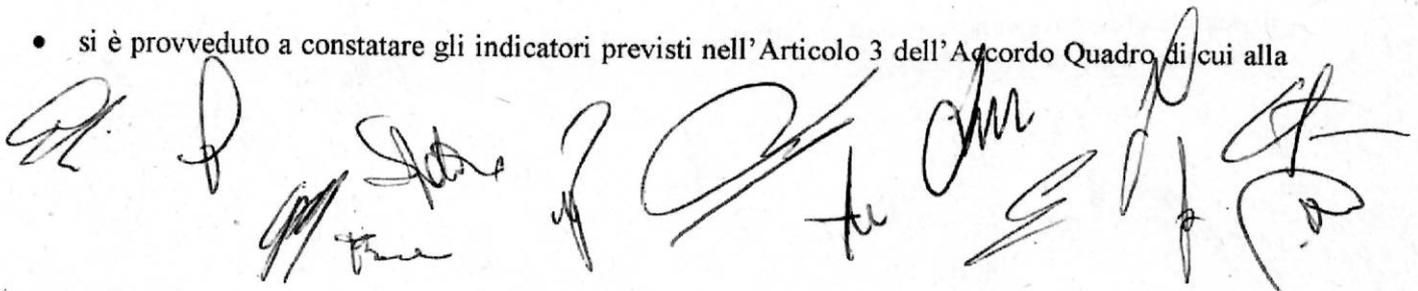
Premesso che:

- a) Le Parti con il presente accordo intendono disciplinare la materia del Premio Aziendale relativo all'anno 2021 in applicazione delle previsioni in materia disciplinate dal vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle aziende di credito, finanziarie e strumentali del 19 dicembre 2019, nonché per il personale appartenente, alla data del 31 dicembre 2021, alla categoria Dirigenti, nei confronti del quale trova applicazione il CCNL 13.07.2015;
- b) con Accordo Quadro sottoscritto dalle Parti in data 26.11.2021, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo, e in continuità con quanto previsto nella definizione del Premio Aziendale negli anni precedenti, è stato concordato che il riconoscimento di cui sopra si attiva in caso di positiva verifica del risultato delle attività ordinarie del Gruppo e al realizzarsi, nel corso del 2021, di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità definite nel citato 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) le normative attualmente in vigore prevedono l'applicazione a titolo di "premi di produttività" di un particolare regime fiscale di favore, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse;

tutto ciò premesso le Parti come in epigrafe indicate,

verificato che

- si è provveduto a constatare gli indicatori previsti nell'Articolo 3 dell'Accordo Quadro, di cui alla



premessa; in particolare, sulla base dei dati resi disponibili per la prossima Assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2021, si è riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali di produttività, efficienza, qualità, in ottemperanza a quanto richiesto ex Decreto Interministeriale del 25.03.2016 s.m.i.;

- in applicazione dei criteri di cui all'accordo del 26.11.2021, 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 2021.

dopo ampio confronto stabiliscono quanto segue

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" e sarà disponibile per i dipendenti interessati mediante apposita piattaforma informatica, entro il mese di luglio 2022. Le Parti condividono che il presente Accordo si intende condizionato all'approvazione del bilancio consolidato al 31.12.2021 da parte dell'Assemblea dei Soci convocata per il 14.4.2022.

Nell'applicazione del piano welfare, entro il 30.11.2022 i dipendenti interessati dovranno esprimere la loro scelta circa l'utilizzo del valore attribuito tra le opzioni disponibili nella suddetta piattaforma informatica (es.: spese scolastiche, sanitarie, vouchers, ticket, ecc...). Decorso tale termine, l'eventuale valore residuo verrà versato nel mese di dicembre 2022 al Fondo di Previdenza di riferimento al quale il dipendente interessato risulti iscritto.

I dipendenti aventi diritto e con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente dell'anno 2021 non superiore ad Euro 80.000, potranno richiedere – con opzione esercitabile entro il 24 giugno 2022- l'erogazione del Premio Aziendale in forma "cash". Tale opzione potrà essere esercitata utilizzando l'apposita piattaforma che verrà messa a disposizione dal Banco. In tal caso, l'erogazione verrà effettuata unitamente alle competenze del mese di luglio del corrente anno.

Come previsto nell'Accordo Quadro sottoscritto dalle Parti in data 26.11.2021, nella individuazione della categoria dei beneficiari, si prevede che siano destinatari della premialità i Dipendenti in forza presso una delle aziende del Gruppo, non in preavviso di licenziamento o dimissioni, alla data di riconoscimento di apertura della piattaforma welfare, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2021, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, sulla base dell'inquadramento in essere al 31 dicembre 2021.

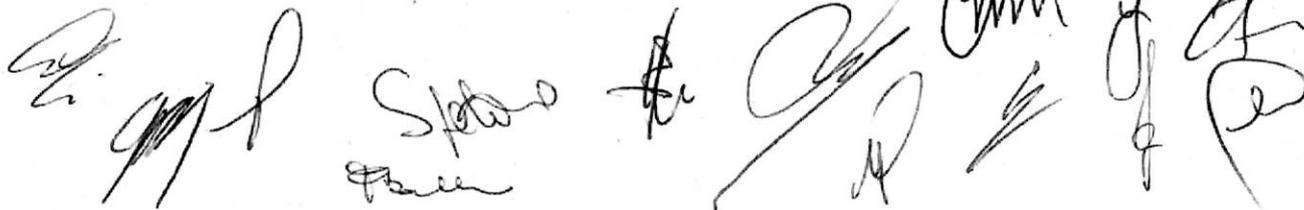
In caso di dimissioni intervenute successivamente alla data di apertura della suddetta piattaforma, l'eventuale valore residuo della somma destinata a *welfare* verrà versato al Fondo di Previdenza di riferimento al quale il dipendente interessato risulti iscritto.

Nel caso di assenze dal servizio si applica quanto previsto in materia dal 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 2021.

Restano esclusi dal riconoscimento di cui sopra i Dipendenti:

- in periodo di prova al 31/12/2021;



- o ai quali è stato attribuito, nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni, un giudizio professionale di sintesi negativo, ai sensi dell'art. 51 del vigente C.C.N.L.;
- o che abbiano riportato nel corso del 2021 un provvedimento disciplinare definitivo ex art. 48 lett. c) del vigente CCNL.

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.

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 al 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, 8 aprile 2022

Banco Desio S.p.A

Fides S.p.A.

La Delegazione Sindacale

FIRST-CISL

UILCA

UNISIN

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two signatures, one of which is partially obscured by a stamp. In the center, there are three distinct signatures, each corresponding to one of the union labels: FIRST-CISL, UILCA, and UNISIN. To the right, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'Spas'.

ALLEGATO

Riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali con riferimento al periodo 31/12/2020 - 31/12/2021, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.3 dell'Accordo quadro sottoscritto in data 26.11.2021, saranno erogati i seguenti importi, distinti per aree professionali.

descriz. Grado	Totale Erogato - scelta Welfare	Totale Erogato - scelta Cash
QD. 4° livello	1.420,00	1.210,00
QD. 3° livello	1.310,00	1.110,00
QD. 2° livello	1.260,00	1.070,00
QD. 1° livello	1.230,00	1.045,00
3za Area 4to livello	1.210,00	1.030,00
3za Area 3zo livello	1.180,00	1.000,00
3za Area 2do livello	1.150,00	980,00
3za Area 1mo livello	1.120,00	950,00
Livello Unico	1.080,00	920,00

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink, scattered below the table. There are approximately 10-12 distinct marks, including full signatures and initials, some of which appear to be written over or around the table's border.