

**GRUPPO BANCO DESIO – ACCORDO QUADRO
Premio Aziendale 2022**

Il giorno 7 novembre 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 intendono con il presente accordo disciplinare la materia del Premio Aziendale relativo all'anno 2022 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 19/12/2019, 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) il riconoscimento di cui sopra sarà attivato ove venga positivamente verificato, oltre al risultato delle attività ordinarie del Gruppo, che si siano realizzati nel corso del 2022 incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione 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) 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,
dopo ampio confronto stabiliscono quanto segue**

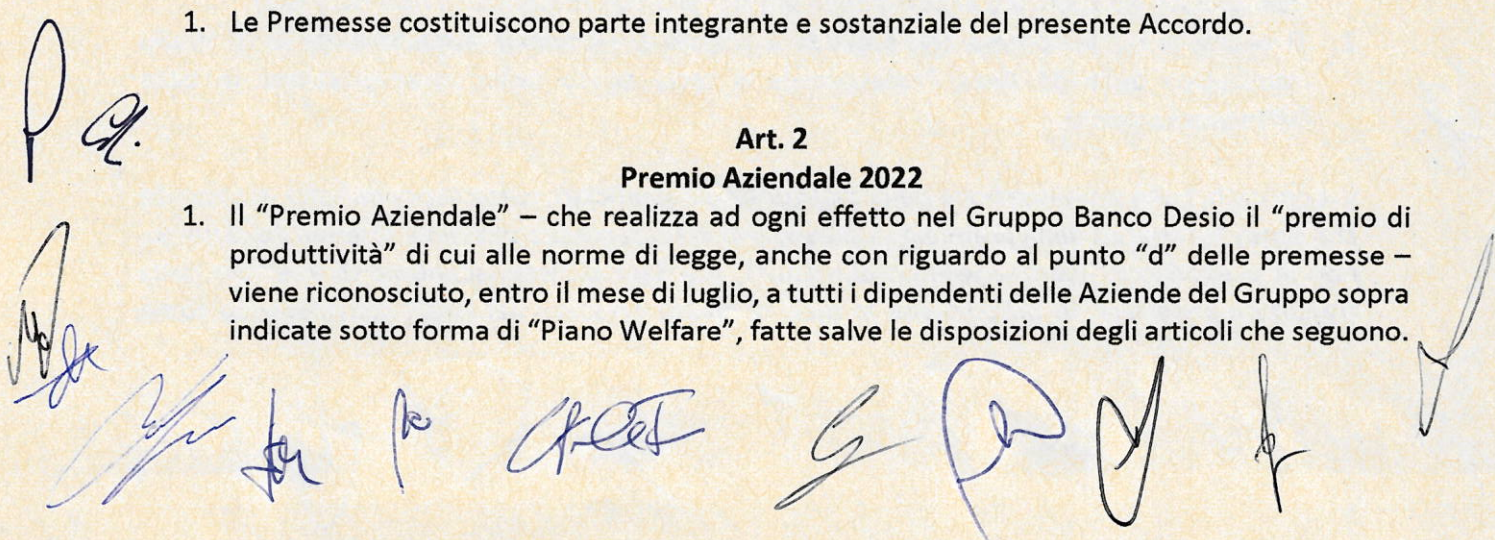
Art.1

1. Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Art. 2

Premio Aziendale 2022

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, entro il mese di luglio, a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo sopra indicate sotto forma di "Piano Welfare", fatte salve le disposizioni degli articoli che seguono.



Art.3
Indicatori

1. Le Parti ribadiscono che l'incremento di produttività, redditività, efficienza, qualità e innovazione di cui al punto "b" delle premesse verrà verificato dalle Parti stesse avendo a riferimento gli indicatori già definiti nell'ambito dell'accordo del 26/11/2021 – in continuità anche con le precedenti intese - e di seguito dettagliatamente richiamati, i quali tengono conto della specificità del settore di attività e/o del bacino di riferimento di ciascuna azienda del Gruppo:

AZIENDA	INDICATORE	Rif. Decreto 25.3.2016
BANCO DESIO E BRIANZA	Impieghi pro capite	Produttività
FIDES	Impieghi pro capite	Produttività

AZIENDA	INDICATORE	Rif. Decreto 25.3.2016
BANCO DESIO E BRIANZA	N° C/Correnti pro capite	Produttività/efficienza
FIDES	N° Pratiche pro capite	Produttività/efficienza

Definizioni:

Impieghi - si intende i Crediti verso la clientela, rapportati al numero di dipendenti

C/Correnti - si intende conti correnti ordinari

Numero dipendenti - si intende il numero medio dei dipendenti rilevato nel periodo considerato

2. Le Parti si danno atto che i valori degli anzidetti indicatori saranno noti indicativamente entro il mese di Aprile 2023.
3. L'applicazione di tutte le disposizioni di cui al presente Accordo Quadro, e l'erogazione del Premio, sono subordinate alla condizione che per almeno uno dei predetti indicatori di cui al comma 1 si verifichi, alla data del 31/12/2022, un valore di miglioramento rispetto all'analogo valore del 31/12/2021.

Art. 4

Determinazione e criteri di attribuzione del Premio

1. Le Parti fissano nell'importo riconosciuto dall'Azienda a titolo di valore Welfare nell'anno 2022, la quota di riferimento del premio per l'anno 2022 da erogare nel 2023, alla quale verrà applicata una variazione percentuale che sarà definita all'esito della verifica dell'andamento degli indicatori di cui all'art. 3 che precede nonché dell'Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte, rilevabile dal conto economico consolidato riclassificato al netto delle più significative componenti non ricorrenti.
2. Il valore di cui al comma che precede è riferito al Personale appartenente al 3° livello retributivo della 3^a Area Professionale e terrà conto della parametrizzazione in base all'inquadramento.

In ogni caso, nella individuazione della categoria dei beneficiari, come sopra definita, 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 2022, considerando come

mese intero l'eventuale frazione di mese, sulla base dell'inquadramento in essere al 31 dicembre 2022.

In caso di dimissioni intervenute dopo l'apertura della 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 2022.

Restano esclusi dal riconoscimento di cui sopra i Dipendenti:

- in periodo di prova al 31/12/2022;
- ai quali è stato attribuito, nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni, un giudizio professionale di sintesi negativo ai sensi dell'art. 51 c.c.n.l.;
- al Personale che abbia riportato nel corso del 2022 un provvedimento disciplinare definitivo ex art. 48 lett. c) del vigente CCNL.

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. 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 30.11.2023, termine decorso il quale l'eventuale valore residuo verrà versato nel mese di dicembre 2023 al Fondo di Previdenza di riferimento al quale il dipendente interessato risulti iscritto.

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, trasporto scolastico	Fino a capienza
		Campus estivi/invernali	
		Testi scolastici/universitari, materiale informatico come Tablet/pc per lezioni scolastiche se previsto all'interno del POF o didattica scolastica da remoto	
		Ludoteche	
		Rimborso spese trasporto pubblico (per dipendente o familiari a carico)	
		Rimborso spese mediche tramite Cassa Sanitaria	
		Assistenza alla persona: baby-sitting, baby parking	

A catalogo online (tempo libero e cultura) o tramite VOUCHER su misura OnDemand	Assistenza alla persona: familiari anziani o non autosufficienti	
	Mutui: rimborso interessi passivi Mutuo per acquisto/ristrutturazione/costruzione Casa	
	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	
	Istruzione: rette e tasse, mensa scolastica, testi scolastici	

Contributo al Fondo Pensione Complementare

Buono spesa / Buono carburante	Importo max € 258,23 o secondo quanto previsto dalla vigente normativa *
--------------------------------	--

Buono pasto, importo pari alla differenza tra limite di esenzione fiscale vigente e il valore del buono pasto erogato dall'Azienda	Valore singolo buono; possibilità di pacchetti da 100 oppure 200 buoni **
--	---

* Buono spesa – il Buono spesa è attivabile per l'importo al netto di altri eventuali benefits.

** Buono pasto – ferme restando tutte le modalità e regole vigenti per l'uso dei buoni pasto, la possibilità di pacchetti di Buoni Pasto è riservata ai dipendenti che già usufruiscono di buono pasto, esclusivamente sotto forma di buono elettronico; la scelta dell'uno o dell'altro pacchetto è altresì correlata al servizio prestato a partire dall'anno 2022;

Art. 6

Erogazione in forma cash – imposta sostitutiva

1. Ove la verifica di cui all'articolo 3 dia esito positivo, i dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente dell'anno 2022 non superiore ad Euro 80.000, potranno richiedere - con opzione esercitabile entro il termine fissato da apposita comunicazione - l'erogazione del Premio Aziendale in forma "cash".
2. Gli importi cash definiti in sostituzione dei valori stabiliti per il Piano Welfare, saranno tali da assicurare all'Azienda una invarianza di oneri rispetto al corrispondente premio in modalità Welfare di cui all'art. 4.
3. Considerata la conformità rispetto alle vigenti normative, tali erogazioni beneficeranno delle agevolazioni fiscali previste dalle disposizioni di legge citate in premessa.

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.

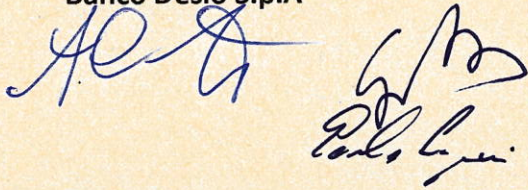
DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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, 7 novembre 2022

Banco Desio S.p.A

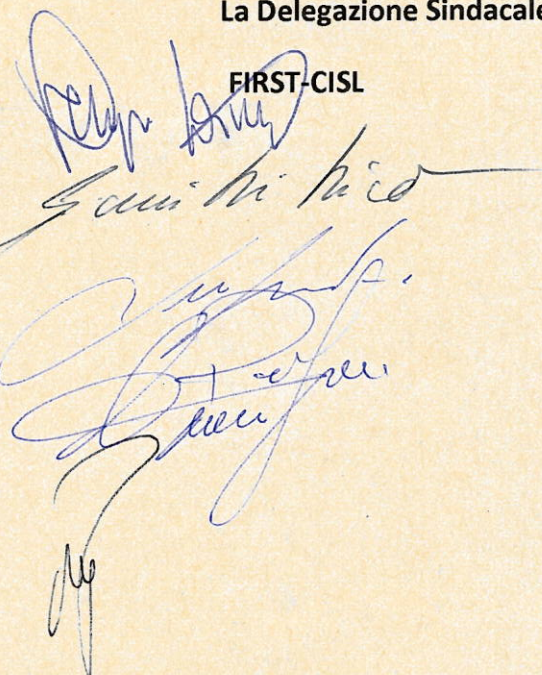


Handwritten signatures in blue ink, including one that appears to be "Paolo Lorenzi".

Fides S.p.A.

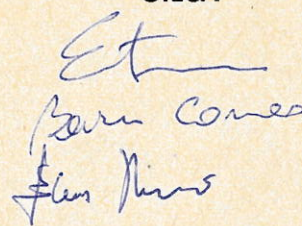
La Delegazione Sindacale

FIRST-CISL



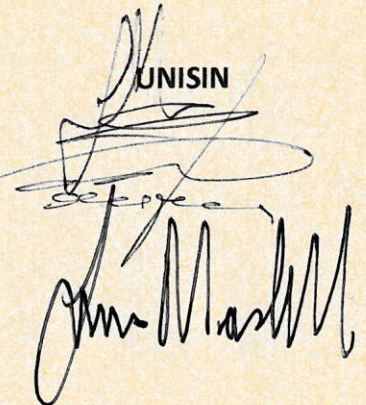
Handwritten signatures in blue ink for the FIRST-CISL union, including names like "Giancarlo" and "Piero".

UILCA



Handwritten signatures in blue ink for the UILCA union, including names like "Ettore" and "Flavia".

UNISIN



Handwritten signatures in blue ink for the UNISIN union, including a prominent signature that appears to be "Gianni".