

**ACCORDO QUADRO
Premio Aziendale 2024**

Il giorno 6 novembre 2024, in Desio

tra

Banco Desio S.p.A., anche in nome e per conto della controllata **Fides S.p.A.**

e la

Delegazione Sindacale formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali: First-Cisl, Uilca, Unisin Falcric-Silcea-Sinfub;

Premesso che:

- a) le Parti intendono con il presente accordo disciplinare la materia del Premio Aziendale relativo all'anno 2024 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 come modificato con Accordo di rinnovo del 23/11/2023, nonché per il personale appartenente, alla data del 31 dicembre 2024, 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 2024 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**

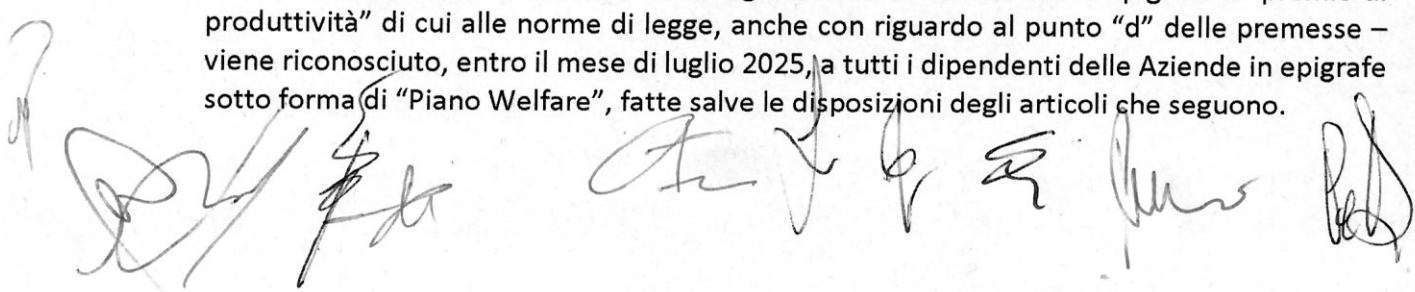
Art.1

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

Art. 2

Premio Aziendale 2024

1. Il "Premio Aziendale" – che realizza ad ogni effetto nelle aziende in epigrafe 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 2025, a tutti i dipendenti delle Aziende in epigrafe 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 i seguenti indicatori, comprensivi di quelli già definiti nell'ambito dell'accordo del 07/11/2023 – in continuità anche con le precedenti intese - che tengono conto della specificità del settore di attività e/o del bacino di riferimento di ciascuna azienda in epigrafe:

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	Nuove erogazioni pro capite	Produttività
FIDES	Nuove erogazioni 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

AZIENDA	INDICATORE	Rif. Decreto 25.3.2016
BANCO DESIO E BRIANZA	Transazioni on-line	Efficienza/innovazione

Definizioni:

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

Nuove erogazioni – si intende la nuova erogazione di credito nell'anno, rapportata al numero di dipendenti

C/Correnti - si intende conti correnti ordinari

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

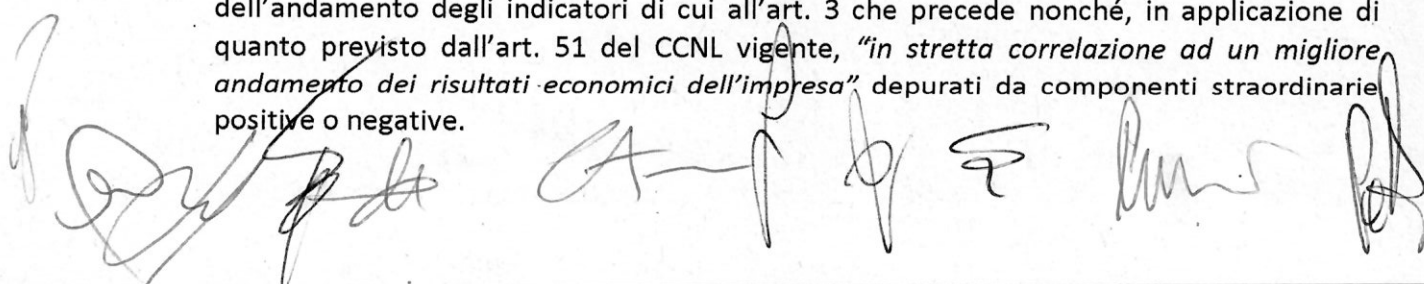
Transazioni on-line – si intende il numero di operazioni disposte nell'anno con canali telematici da parte della clientela

2. Le Parti si danno atto che i valori degli anzidetti indicatori saranno noti indicativamente entro il mese di Aprile 2025.
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 31/12/2024, un valore di miglioramento rispetto all'analogo valore del 31/12/2023.

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 2024, la quota di riferimento del premio per l'anno 2024 da erogare nel 2025, 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, in applicazione di quanto previsto dall'art. 51 del CCNL vigente, "in stretta correlazione ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa" depurati da componenti straordinarie positive o negative.



2. Il valore di cui al comma che precede è riferito al Personale appartenente al 3° livello retributivo della 3^ 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 in epigrafe, non in preavviso di licenziamento o dimissioni, alla data di riconoscimento di apertura della piattaforma welfare, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2024, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, sulla base dell'inquadramento in essere al 31 dicembre 2024.

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 2024.

Restano esclusi dal riconoscimento di cui sopra i Dipendenti:

- in periodo di prova al 31/12/2024;
- 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 2024 un provvedimento disciplinare definitivo ex art. 48 lett. c) del vigente CCNL.

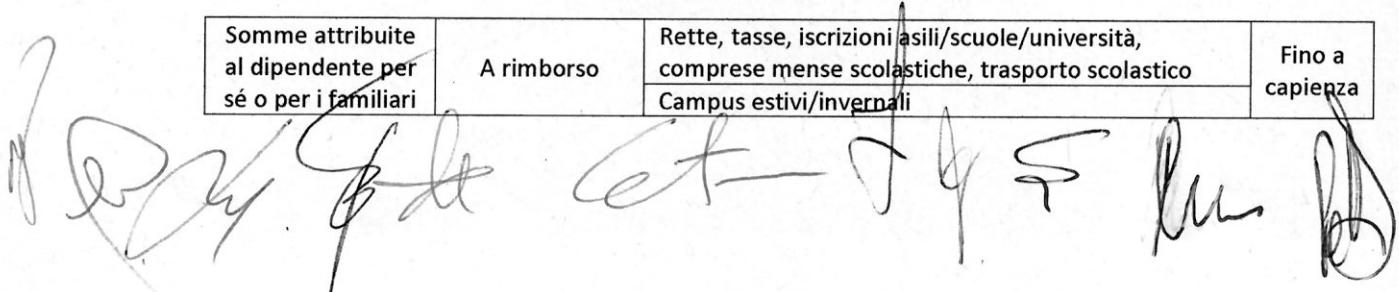
Art. 5

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 il termine stabilito negli incontri di verifica in sede aziendale; decorso tale termine, l'eventuale valore residuo verrà versato nel mese successivo 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	A rimborso	Rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università, comprese mense scolastiche, trasporto scolastico	Fino a capienza
		Campus estivi/invernali	



(di cui all'art. 12 del DPR 917/1986)		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	
		Assistenza alla persona: familiari anziani o non autosufficienti	
		Mutui: rimborso interessi passivi Mutuo per acquisto/ristrutturazione/costruzione Casa	
	A catalogo online (tempo libero e cultura) o tramite VOUCHER su misura OnDemand	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 *
rimborso bollette luce/gas	Importo max € 258,23 o secondo quanto previsto dalla vigente normativa **

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

** rimborso bollette luce/gas – attivabile per l'importo al netto di altri eventuali benefits

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 2024 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, 6 novembre 2024

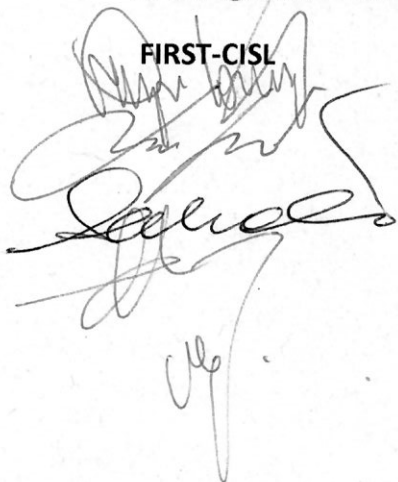
Banco Desio S.p.A.



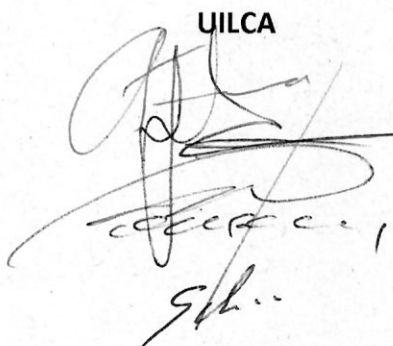
Fides S.p.A.

La Delegazione Sindacale

FIRST-CISL



UILCA



UNISIN-Falcri-Silcea-Sinfub

