

**Verbale di Accordo Premio di risultato  
Esercizio 2022**

In Biella, il giorno 13 ottobre 2022  
dopo approfondito confronto anche in modalità videoconferenza

TRA

**Banca Sella Holding S.p.A.**, Capogruppo del Gruppo Sella (di seguito, per brevità, anche “Gruppo”), in proprio ed in nome e per conto delle seguenti altre Società del Gruppo interessate: **Banca Sella S.p.A.**, **Sella Leasing S.p.A.**, **Sella Personal Credit S.p.A.**, **Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.**, **Sella SGR S.p.A.**, **Sella Fiduciaria S.p.A.**, **Centrico S.p.A.**, **Fabrick S.p.A.**, **Axerve S.p.A.**, **Sella Venture Partners SGR S.p.A.**  
(per brevità, laddove collettivamente indicate, anche “le Società”)

E

le **Delegazioni Sindacali di Gruppo** costituite dalle Rappresentanze Sindacali **Fabi**, **First-Cisl**, **Fisac-Cgil**, **UILCA**  
(per brevità, laddove collettivamente indicate, anche “le OO.SS.”)

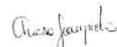
(per brevità, laddove collettivamente indicate, anche “le Parti”)

**PREMESSO CHE:**

- a) l’art. 30 del Contratto Collettivo Nazionale di settore 19 dicembre 2019 (di seguito anche “CCNL”), demanda la materia del premio aziendale alla contrattazione di secondo livello;
- b) l’art. 51 del CCNL prevede che il premio aziendale venga determinato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione di secondo livello di cui all’art. 30, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell’art. 24 del CCNL;
- c) l’art. 24 del CCNL riguardo al premio aziendale in particolare stabilisce che, d’intesa fra le Parti, possono essere definite a livello di Gruppo “*le condizioni ed i criteri per l’erogazione del premio aziendale, nonché i relativi parametri, indicatori ed i conseguenti importi tenuto conto di quanto previsto dagli artt. 51 e 55*”. Si precisa che le Società del Gruppo aderenti al presente accordo sono esclusivamente quelle che utilizzano il CCNL del settore creditizio;
- d) la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (*Legge di stabilità 2016*) ha introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente; la Legge n. 232/2016 (*Legge di bilancio 2017*), confermando nel complesso l’impianto normativo del 2016, ha previsto alcune novità (tra cui: *estensione della platea dei beneficiari dell’imposta sostitutiva del 10% ai titolari di reddito annuo da lavoro dipendente non superiore ad €. 80.000,00 nell’anno precedente a quello di percezione del premio, detassazione del premio fino ad un massimo di €. 3.000,00 annui, possibilità di sostituire i premi monetari con contributi all’assistenza sanitaria integrativa, alla previdenza complementare e con azioni, anche in deroga ai limiti ed alle condizioni imposti dall’articolo 51, comma 2, del TUIR e in totale esenzione fiscale, una specifica esenzione dei premi e contributi per prestazioni aventi oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti di vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie*); la Legge n. 205/2017 (*Legge di bilancio 2018*) ha apportato ulteriori modifiche, sempre nell’ottica di favorire lo sviluppo di sistemi di welfare aziendale;
- e) la Legge di bilancio 2019 ha inserito all’art. 1 comma 482 lettera n) un richiamo al welfare aziendale specificando che una parte delle risorse sarà destinata ad “*iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro, nonché di promozione del welfare familiare aziendale, comprese le azioni di cui all’articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, n. 53*”;
- f) le Parti confermano la volontà di proseguire nel percorso, già avviato negli ultimi anni, di definizione di un premio di risultato connesso ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che costituiscono la base per continuare a generare valore, con la piena valorizzazione di tutte le persone del Gruppo, ritenute da sempre la risorsa più importante;
- g) le Parti hanno inteso, altresì, riconfermare un sistema di welfare aziendale improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nonché all’individuazione di strumenti di utilità con valenza anche sociale, valorizzando l’utilizzo del premio in beni, prestazioni e servizi welfare, prevedendo la possibilità,

BANCA SELLA HOLDING S.p.A.  
(in proprio ed in nome e per conto delle Società interessate)



FABI  FIRST CISL  FISAC CGIL  UILCA 

- per i dipendenti beneficiari, al ricorrere di tutte le condizioni previste dalla normativa tempo per tempo vigente, di fruizione del premio aziendale anche mediante riconoscimento in forma "welfare";
- h) le Parti danno atto, avendo in tal senso condotto il confronto e negoziato la relativa disciplina, che i contenuti del presente accordo (di seguito anche l'"Accordo") sono in linea con le previsioni normative ed in particolare con le previsioni del Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, nello specifico con riferimento all'art. 2 "Premi di risultato e criteri di misurazione";
  - i) Banca Sella Holding, quale Capogruppo del Gruppo Sella, ha inteso, in una prospettiva di gestione unitaria ed uniforme dei rapporti di lavoro subordinato, centralizzare in capo a sé la contrattazione collettiva, vincolante per tutte le Società del Gruppo, rispetto alla materia regolata dall'Accordo;
  - j) l'Accordo sarà depositato, al fine di poter richiedere di beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le erogazioni di natura premiale, nonché per lo sviluppo del welfare di secondo livello previste dall'art. 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i.;
  - k) le Parti riconoscono e riconfermano che il raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo art. 2 è effettivamente incerto alla data di sottoscrizione dell'Accordo tenuto conto che l'andamento degli indicatori adottati è suscettibile di variabilità alla data di stipula dell'Accordo;
  - l) le Parti danno atto, infine, che il Premio istituito ai sensi dell'Accordo è conforme per quanto applicabile ai principi definiti e alla disciplina determinata nell'ambito delle Politiche di remunerazione di Gruppo per il 2022; tutto ciò premesso e considerato, fra le Parti

### SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

#### Articolo 1

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo.

#### Articolo 2

Per l'esercizio 2022, il premio di risultato (di seguito anche "Premio") sarà determinato sulla base delle evidenze contabili del bilancio consolidato di Gruppo relativo al medesimo esercizio.

Tenuto conto ed in armonia con le previsioni di cui all'art. 51 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali 19 dicembre 2019 nonché delle valutazioni congiunte effettuate dalle Parti nel senso della conformità rispetto alle suddette previsioni, il Premio medio di riferimento è determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito riportati:

- a) **Produttività**
- b) **Redditività**

a) **Indicatore di produttività: RISULTATO NETTO DI GESTIONE AL LORDO DELLE IMPOSTE (RNG)** (somma algebrica voci 150 e 240 - dedotta voce 110 1 riferita a titoli da capitale, voce 230 limitatamente ad eventuali componenti di plusvalenze o minusvalenze derivanti da cessioni di ramo d'azienda e voce 320).  
Viene determinato un importo globale da riconoscere pari al 2,80% del RNG.  
La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale operante nel Gruppo<sup>1</sup>.

b) **Indicatore di redditività: UTILE NETTO DI PERTINENZA DELLA CAPOGRUPPO RETTIFICATO** (voce 350 - dedotte voce 110 1 riferita a titoli da capitale, voce 230 limitatamente ad eventuali componenti di plusvalenze o minusvalenze derivanti da cessioni di ramo d'azienda al netto dalle imposte, voce 250, voce 270 e voce 280 al netto dalle imposte, voce 320).  
Viene determinato un importo globale da riconoscere pari al 3,70% dell'utile netto di pertinenza della Capogruppo rettificato.

La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale operante nel Gruppo: **c) Indicatore di produttività e redditività per addetto.**

Il valore medio unitario per l'esercizio è dato, quindi, dalla somma algebrica dei valori medi di cui ai punti a) e b).

Le agevolazioni per i premi di risultato previste dalla legislazione tempo per tempo vigente troveranno applicazione qualora almeno uno dei seguenti indicatori - tra loro autonomi e distinti e riferiti esclusivamente alle società del Gruppo residenti in Italia o che esercitano l'attività nel territorio italiano - abbia registrato nel corso dell'esercizio di riferimento (1° gennaio - 31 dicembre) un incremento rispetto all'esercizio precedente (1° gennaio - 31 dicembre):

<sup>1</sup> Valore di bilancio riferito al "numero medio dei dipendenti" riportato in Nota Integrativa

- a) Indicatore di produttività: Risultato netto di gestione al lordo delle imposte (RNG);
- b) Indicatore di redditività: Utile netto di pertinenza della Capogruppo rettificato;
- c) Indicatore di produttività e redditività per addetto;
- d) Indicatore di qualità: Rettifiche/riprese di valore per rischio credito;
- e) Indicatore di produttività: Impieghi per cassa esclusi PCT attivi;
- f) Indicatore di efficienza: Cost to income;
- g) Indicatore di produttività: Raccolta globale valorizzata a prezzi di mercato;
- h) Indicatore di efficienza: Totale emissioni dirette (scope 1) + totale emissioni indirette location based (scope 2)

A tal fine le Parti si impegnano ad incontrarsi dopo l'approvazione del bilancio 2022 per verificare l'andamento dei predetti indicatori.

\*\*\* \*\*

Qualora il Gruppo presenti un risultato di utile netto di pertinenza della Capogruppo rettificato (parametro b) negativo non si procederà al riconoscimento del Premio; nel caso in cui tuttavia tale risultato (parametro b) al lordo delle imposte risulti positivo (e quindi le imposte influiscano in maniera determinante sul risultato negativo) le Parti si incontreranno per valutare congiuntamente le risultanze di bilancio.

Per la determinazione dei valori da riconoscere al personale inquadrato nelle varie aree/categorie/livelli si conviene che il valore medio unitario del Premio come sopra definito corrisponda al parametro 122,20 (3A 1L) a scatto zero.

Il valore così ottenuto è "scalettato" sulla base della tabella qui di seguito dettagliata<sup>2</sup>:

		Scala Parametrica
Quadri direttivi	IV Livello	235,40
	III Livello	199,40
	II Livello	178,00
	I Livello	167,45
3 <sup>a</sup> Area Professionale	IV Livello	146,85
	III Livello	136,60
	II Livello	128,90
	I Livello	122,20
Ex 1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> Area Professionale		110,38

\*\*\* \*\*

Al 30% del valore riferito ad ogni singolo dipendente si applica un "moltiplicatore meritocratico" sulla base della "valutazione della prestazione individuale" relativa all'anno di competenza e precisamente:

<u>Fasce di Valutazione</u>	<u>Moltiplicatore meritocratico</u>
Box 9	1,40
Box 6 Box 8	1,20
Box 3 Box 5 Box 7	1,10
Box 2 Box 4	0,85

Il Premio spetta, quale condizione essenziale, a tutto il personale che percepisce un reddito di lavoro dipendente tassato in Italia ai sensi degli art. 1 e seguenti, 49 e seguenti del TUIR (aree professionali e quadri direttivi) che abbia superato il periodo di prova prima del 31.12 dell'anno cui il premio si riferisce e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi riferito alla valutazione della prestazione individuale negativo (Box 1).

Il Premio non viene computato nel trattamento di fine rapporto e non incide su nessun istituto differito e/o indiretto, legale e/o contrattuale.

Nel caso di instaurazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il Premio verrà attribuito in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

<sup>2</sup> Fatte salve modifiche alla scala parametrica che dovessero essere definite in sede nazionale e che verranno tempo per tempo considerate in sede di calcolo del premio in sede di erogazione

Il Premio non verrà attribuito ai lavoratori che non risultino in servizio o che si trovino in periodo di preavviso alla data del riconoscimento (inteso come data di erogazione del premio stesso) ad eccezione dei dimissionari per pensionamento o accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà anche se non in servizio alla suddetta data. In tale caso il Premio sarà riconosciuto *pro quota*.

Il valore del Premio per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato. Nei casi di assenza dal servizio, il valore del Premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dal CCNL.

Le condizioni sopra indicate avranno validità per l'esercizio 2022.

Conseguentemente, una volta approvato il bilancio da parte dell'Assemblea, si darà luogo al riconoscimento del Premio alle condizioni previste dal presente accordo.

### Articolo 3

A favore dei dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio, inferiore a €. 80.000,00 (euro *ottantamila/00*) il Premio risultante dall'applicazione dell'art. 2 sarà riconosciuto in denaro con cedolino paga entro il mese di giugno 2023.

I dipendenti medesimi, considerato quanto disposto dall'art. 1, comma 184 e 185 bis, L. 208/2015 (come modificati dall'art. 1, comma 160, L. 232/2016) in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, per scelta del lavoratore, e trasformati, in tutto o in parte, nei servizi di welfare di cui all'art. 51 del T.U.I.R., potranno, in alternativa alla corresponsione in denaro e fermi restando i requisiti di reddito previsti dalla normativa richiamata, fruire del Premio – totalmente oppure nella misura del 50% dell'importo di loro spettanza – in conto welfare individuale.

Al fine di favorire il benessere dei dipendenti e soddisfare le loro esigenze di vita attraverso le anzidette misure di welfare, in trasformazione del premio di risultato, la componente di premio destinata a conto welfare individuale sarà incrementata del 10%.

A favore dei dipendenti che abbiano optato per la fruizione del Premio su conto welfare individuale, il valore relativo verrà messo a disposizione su apposita piattaforma informatica entro il mese di giugno 2023, in modo da consentirne l'utilizzo a decorrere dal successivo 1° luglio. Il dipendente dovrà utilizzare l'importo a disposizione entro il successivo 30 novembre.

Qualora, alla predetta data del 30 novembre, dovessero residuare importi sul conto welfare individuale il valore verrà versato al fondo pensione aziendale<sup>3</sup> cui il dipendente aderisce (se attivo a quel momento ed atto a recepire tali versamenti).

Le tipologie di servizi welfare cui potrà accedere ciascun dipendente sono esclusivamente quelle dettagliate nella Tabella allegata sotto la lettera A) all'Accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

In mancanza di scelta, o in caso di opzione parziale, il Premio o la parte residua verrà automaticamente corrisposto in denaro come previsto nel primo comma del presente art. 3.

### Articolo 4

I dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio, superiore a €. 80.000,00 (euro *ottantamila/00*) saranno destinatari del Premio esclusivamente in conto welfare individuale, incrementato, sempre al fine di favorire il benessere dei dipendenti medesimi e soddisfare le loro esigenze di vita attraverso le anzidette misure di welfare, del 10% rispetto al valore risultante dall'applicazione dell'art. 2.

Il relativo valore verrà messo a disposizione su apposita piattaforma informatica entro il mese di giugno 2023, in modo da consentirne l'utilizzo a decorrere dal successivo 1° luglio. Il dipendente dovrà utilizzare l'importo a disposizione entro il successivo 30 novembre.

Qualora, alla predetta data del 30 novembre, dovessero residuare importi sul conto welfare individuale il valore verrà versato al fondo pensione aziendale<sup>4</sup> cui il dipendente aderisce (se attivo a quel momento ed atto a recepire tali versamenti).

Le tipologie di servizi welfare cui potrà accedere ciascun dipendente sono esclusivamente quelle dettagliate nella Tabella allegata sotto la lettera A) all'Accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

### Articolo 5

Le Parti condividono inoltre che:

- a) i dipendenti destinatari del Premio su conto welfare individuale e che cesseranno dal rapporto di lavoro successivamente alla data di messa a disposizione degli importi welfare (prevista per il 1° luglio 2023) potranno utilizzare gli eventuali importi welfare residui entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

<sup>3</sup> Per fondo pensione aziendale si intendono oltre ad Eurorisparmio anche PreviBank e CBA Previdenza esclusivamente per i già aderenti

<sup>4</sup> Per fondo pensione aziendale si intendono oltre ad Eurorisparmio anche PreviBank e CBA Previdenza esclusivamente per i già aderenti

- b) i dipendenti destinatari del Premio su conto welfare individuale e che cesseranno dal rapporto di lavoro prima della data di messa a disposizione degli importi welfare ed ai quali spetta il Premio sulla base del presente verbale di accordo potranno utilizzare gli importi entro il 1° agosto 2023.

#### Articolo 6

Nel contesto delle azioni concrete di conciliazione dei tempi di vita personale e professionale attraverso l'individuazione di strumenti di flessibilità che consentano ai dipendenti, ferme restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative aziendali e industriali, di gestire le proprie esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita, in un contesto lavorativo più efficiente, viene mantenuta la possibilità, esclusivamente a favore del personale che fruirà del premio in modalità welfare, di utilizzare il relativo credito anche parzialmente in ore di permesso.

Nello specifico il dipendente ha la possibilità di utilizzare il Premio in tempo, cd. "Permessi Welfare", sino a capienza dell'importo e fino ad un massimo di 37,5 ore, con un minimo di 2,5 ore.

Ogni permesso orario welfare avrà un valore unitario orario pari a:

Inquadramento	Valore orario medio
QD3-QD4	€ 27,39
QD1-QD2	€ 18,56
3A3L-3A4L	€ 14,93
3A1L-3A2L	€ 13,09
EX 1ª E 2ª AREA	€ 10,72

L'inquadramento di riferimento per la scelta è quello al 31.12.2022.

La fruizione dei "Permessi Welfare" non avrà impatto né sul numero di settimane utili ai fini contributivi né ai fini dell'applicazione di altri istituti contrattuali.

I "Permessi Welfare" saranno fruibili a ore nel periodo 1° luglio – 30 novembre 2023, previo preavviso per la fruizione di almeno 3 giorni lavorativi, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza.

L'equivalente economico dell'eventuale residuo non utilizzato alla chiusura del conto welfare verrà esclusivamente accreditato nella posizione individuale presso il fondo pensione aziendale del dipendente interessato (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti). Non è prevista la conversione monetaria o in altri permessi e/o banca delle ore o la proroga della scadenza dei "Permessi Welfare".

#### Articolo 7

Il presente Accordo disciplina esaustivamente il premio relativo all'esercizio 2022 e sostituisce integralmente e con effetto novativo qualsiasi diversa pattuizione in materia.

Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2023, o comunque su richiesta delle Parti, per verificare l'applicazione dell'Accordo, con particolare riguardo al livello di fruizione dei servizi welfare.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche a fronte di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo e/o applicativo, della normativa nazionale di riferimento.

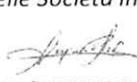
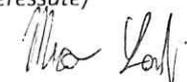
#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che la Delegazione risulta validamente costituita ai sensi e per gli effetti dell'Accordo di settore in materia di libertà sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto.

All.: c.s. (Tabella A – Tipologie di servizi Welfare)

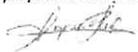
**BANCA SELLA HOLDING S.p.A.**  
(in proprio ed in nome e per conto  
delle Società interessate)

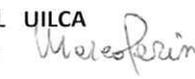
 

#### DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In armonia con quanto convenuto con il presente Accordo, le Società hanno deciso di riconoscere anche al personale dirigente, alle medesime condizioni dell'art. 2, un premio il cui valore sarà calcolato sulla base della scala parametrica riferita al personale dirigente e sarà corrisposto esclusivamente in conto welfare individuale con le regole di cui agli artt. 4, 5 e 6 (con valore orario di €. 50,94).

**BANCA SELLA HOLDING S.p.A.**  
(in proprio ed in nome e per conto delle Società interessate)

**FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UILCA**  
   

**FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UILCA**  
   



**Tabella A)**  
**"Tipologie di servizi Welfare"**  
**Allegato al Verbale di accordo sul Premio di risultato esercizio 2022 del 13 ottobre 2022**

Beneficiari dei servizi Welfare	Tipologie di servizi Welfare	Limiti di spesa
A FAVORE DEI FAMIGLIARI ENTRO IL 2° GRADO	Rimborso rette di iscrizione ad asili nido, scuole materne, primarie, secondarie, università e master	SENZA LIMITI DI SPESA
	Rimborso campus estivi ed invernali/vacanze studio	
	Rimborso test scolastici	
	Rimborso costi per mense scolastiche e prescolastiche	
	Rimborso spese per case di cura e badanti per anziani non autosufficienti	
	Rimborso spese corsi di lingua e informatica extrascolastici	
A FAVORE DEL DIPENDENTE E DEI SUOI FAMIGLIARI	Servizi sanitari "a pacchetto" (non rimborsuali)	SENZA LIMITI DI SPESA
	Servizi sanitari in abbinamento a polizza assicurativa con iscrizione individuale a cassa sanitaria con possibilità di rimborso di alcune spese mediche sostenute ***	Massimale di 3615€ per dipendente con imponibile fiscale 2022 superiore a 80000€ Massimale di 6615€ per dipendente con imponibile fiscale 2022 fino a 80000€
A FAVORE DEL DIPENDENTE	Buoni di acquisto per beni e servizi	ENTRO IL LIMITE DI ESEZIONE ANNUALE STABILITO DALL'A.d.E. (Al netto di altri eventuali benefit riconosciuti)
	Buoni spesa	
	Buoni carburante	
	Ricariche telefoniche	
	Acquisti di libri	
	Acquisti elettronica	
A FAVORE DEL DIPENDENTE E DEI SUOI FAMIGLIARI ENTRO IL 2° GRADO	Buoni per beni e servizi offerti per finalità di formazione e ricreazione	SENZA LIMITI DI SPESA
	Abbonamenti a riviste	
	Buoni viaggio per vacanze	
	Abbonamento palestra	
	Corsi di formazione	
	Ticket Restaurant per QD3, QD4 e Dirigenti	
A FAVORE DEL DIPENDENTE	Versamenti integrativi al fondo pensione	Per i dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio Welfare, superiore a 80000€: entro il limite annuale di 5164€ (comprensivo dei versamenti già effettuati dalla persona e dall'azienda) l'importo non concorre a formare reddito. Per i dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio Welfare, inferiore a 80000€: non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente le somme derivanti da premio welfare e destinate a fondo pensione per ulteriori 3000€ oltre i 5164€
A FAVORE DEL DIPENDENTE E DEI SUOI FAMIGLIARI FISCALMENTE A CARICO	Rimborso abbonamenti al trasporto pubblico	SENZA LIMITI DI SPESA
A FAVORE DEL DIPENDENTE	Azioni	Per i dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del Premio, inferiore a 80000€: non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente per ulteriori 3000 € oltre i 2065,83€ le somme derivanti da premio welfare e destinate ad azioni emesse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• dall'impresa con la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro;</li> <li>• da società che direttamente o indirettamente controllano l'impresa con la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro;</li> <li>• da società che sono direttamente o indirettamente controllate dall'impresa con la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro;</li> <li>• da società che sono direttamente o indirettamente controllate dalla stessa società che controlla l'impresa con la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro</li> </ul> L'assegnazione delle azioni potrà avvenire, previa raccolta delle autorizzazioni necessarie, nel rispetto delle regole previste negli statuti societari e secondo le modalità e condizioni che saranno definite in sede aziendale. Nella stessa sede si definiranno le azioni di quali Società del Gruppo potranno essere assegnate.

\*\*\* previa verifica normativa

Quanto precede è indicato in considerazione della normativa vigente alla firma degli accordi.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche a fronte di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo, della normativa nazionale di riferimento.





