

**GRUPPO UBI BANCA  
PREMIO AZIENDALE 2019**

Il giorno 6 luglio 2020, in Bergamo

tra

UNIONE DI BANCHE ITALIANE, anche nella sua qualità di Capogruppo, in nome e per conto delle Società del Gruppo che applicano il CCNL del settore del Credito

e

la Delegazione sindacale di Gruppo

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

**premessato che**

- A. le Parti intendono ricercare le più opportune forme di riconoscimento dell'impegno profuso dal Personale nel corso dell'anno 2019 ai fini del miglioramento della competitività, produttività e redditività del Gruppo UBI;
- B. a tale scopo, le Parti intendono con il presente accordo disciplinare la materia del Premio Aziendale relativo all'anno 2019, in applicazione delle previsioni in materia disciplinate dal vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, mediante riconoscimenti in forma "Welfare" a favore di tutte le risorse destinatarie del CCNL stesso al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore.

**Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.**

**Art. 1**

- 1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

**Art. 2**

**Ambito di applicazione**

- 1. Il presente Accordo riguarda il Personale del Gruppo UBI Banca che abbia prestato servizio nel corso dell'anno 2019 e sia destinatario delle previsioni del CCNL del settore del Credito di cui in premessa, a condizione che sia ancora dipendente di una delle Aziende del Gruppo UBI alla data di messa a disposizione del Premio.
- 2. Il "Premio Aziendale" è da ritenersi quale premio definito a livello di Gruppo, sussistendo all'interno dello stesso modalità di gestione unitaria e uniforme dei rapporti di lavoro subordinato, nonché un'unica contrattazione di secondo livello applicata a tutte le Aziende del Gruppo.

**Art. 3**

**Determinazione degli importi**

- 1. Le Parti, richiamando l'art. 48 del CCNL 31.3.2015 (rinnovato con Accordo Nazionale 19.12.2019) e a fronte di un risultato positivo a livello di Gruppo delle attività ordinarie relativamente all'anno 2019, stabiliscono di mettere a disposizione, relativamente al Personale appartenente al 3° livello della Terza Area Professionale, l'importo di Euro 675,00, da utilizzarsi esclusivamente nell'ambito di riconoscimenti Welfare di cui al punto B delle premesse.
- 2. Per la determinazione degli importi relativi agli altri livelli di inquadramento, le Parti si danno atto che l'importo di cui al precedente comma 1 è convenzionalmente costituito da una prima quota (pari a circa il 35% del valore totale) da riparametrare in relazione all'inquadramento di ciascuna risorsa interessata, sulla base della scala parametrica

della tabella 1 di seguito riportata e da una ulteriore quota fissa (pari a circa il 65% del totale), uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di dipendenti di cui al CCNL citato in premessa.

**Tabella 1**

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
Ex 1a e 2a Area Professionale	110,36
3a Area Prof. 1° livello retributivo	122,06
3a Area Prof. 2° livello retributivo	128,65
3a Area Prof. 3° livello retributivo	136,17
3a Area Prof. 4° livello retributivo	146,79
Quadri Direttivi 1° livello retributivo	166,58
Quadri Direttivi 2° livello retributivo	176,83
Quadri Direttivi 3° livello retributivo	198,14
Quadri Direttivi 4° livello retributivo	233,42

3. In applicazione di quanto sopra, le Parti stabiliscono che gli importi spettanti a titolo di Premio Aziendale 2019 al Personale del Gruppo UBI destinatario del presente accordo - da riconoscere esclusivamente in forma *Welfare*, secondo le regole disciplinate nei successivi articoli - sono riportati nella tabella 2 che segue:

**Tabella 2**

INQUADRAMENTO	IMPORTO PREMIO WELFARE
Ex 1a e 2a Area Professionale	630
3a Area Prof. 1° livello retributivo	651
3a Area Prof. 2° livello retributivo	662
3a Area Prof. 3° livello retributivo	675
3a Area Prof. 4° livello retributivo	699
Quadri Direttivi 1° livello retributivo	728
Quadri Direttivi 2° livello retributivo	745
Quadri Direttivi 3° livello retributivo	782
Quadri Direttivi 4° livello retributivo	844

#### **Art. 4**

##### **Modalità di attribuzione e incidenze**

1. I valori welfare del Premio Aziendale 2019 attribuiti ai sensi del presente accordo non sono computabili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e del contributo al Fondo di Previdenza Complementare né di ogni altro istituto contrattuale e verranno riconosciuti sulla base dell'inquadramento in essere all'ultimo giorno di servizio dell'anno 2019, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2019, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese. Per il personale che abbia prestato servizio nel corso dell'anno 2019 con contratto di lavoro a tempo determinato il premio viene erogato nella misura minima di € 450.
2. Nel caso di assenze non retribuite e/o di congedi straordinari, gli importi spettanti vengono ridotti in ragione del numero di settimane di assenza; tale variazione non si applica in caso di assenza complessiva inferiore alle 12 settimane.
3. Nel caso di assenza per malattia o per congedi parentali (maternità/paternità facoltativa) nel corso del 2019, la riduzione di cui al precedente comma non si applica se l'assenza è inferiore a 12 settimane; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per le prime 12 settimane, salvo che l'assenza sia durata l'intero anno.
4. Al personale con contratto a tempo parziale sarà attribuito un valore in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso del 2019.

#### **Art. 5**

##### **Welfare**

1. Il valore del premio sarà reso disponibile entro il 31.7.2020 mediante apposita piattaforma informatica.

2. I dipendenti dovranno optare per una delle forme di "Welfare" indicate a titolo esemplificativo nella tabella 3 riportata in calce al presente articolo. Tali somme e valori non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, nel rispetto dei limiti e delle condizioni indicati ai commi 2 e 3 (ultimo periodo) dell'articolo 51 TUIR (DPR 917/1986).
3. Fermi restando i limiti temporali che saranno successivamente definiti dalle Parti:
- per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell'anno 2020 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2020), la correlata documentazione dovrà essere prodotta entro il 7.12.2020;
  - per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell'anno 2021 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2021), la correlata documentazione dovrà essere prodotta entro il 30.11.2021;
  - la scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" di cui alla tabella in calce al presente articolo, dovrà invece avvenire entro il 30.11.2021, termine entro il quale i Dipendenti dovranno esprimere la loro scelta in ordine alla destinazione del Premio, decorso il quale l'eventuale valore residuo verrà versato al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato. I beni/servizi scelti potranno essere concretamente utilizzati non oltre il 31.12.2022.
4. Per quanto in particolare concerne la composizione delle forme di utilizzo welfare del Premio, le Parti convengono di determinare nella misura massima di Euro 230, se non già utilizzato per altre iniziative, l'importo utilizzabile da ciascun dipendente per ciascun anno solare quale "Buono spesa".

**Tabella 3**

***Welfare - sintesi esemplificativa***

Somme rimborsabili al Dipendente per spese sostenute per i familiari di cui all'art. 12 del DPR 917/1986	Rette, tasse, iscrizioni relative a asili nido/scuole materne/scuole di ogni ordine e grado (comprese mense), nonché università
	Corsi/spese di istruzione presso strutture non parificate e corsi per addestramento professionale (ad es. corsi professionali di parrucchiere, estetista)
	Master, corsi linguistici
	Testi scolastici/universitari, gite scolastiche
	Campus estivi/invernali
	Ludoteche
	Assistenza anziani o non autosufficienti
	Servizi alla persona (servizi di baby sitter/badante, anche forniti da terzi, es. in somministrazione)
	Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (per il dipendente e i soli familiari fiscalmente a carico)
Somme attribuite al Dipendente per spese sostenute per sé o per i familiari di cui all'art. 12 del DPR 917/1986 mediante "convenzionamento" (Welfare/tempo libero e cultura)	Viaggi personalizzati
	Pacchetti viaggio e cofanetti/centri benessere
	Abbonamenti a strutture sportive (ad esempio palestre, piscine, circoli di tennis)
	Ingressi a cinema, musei - editoria
	Corsi di formazione (lingua, cucina, fotografia)
	Servizi per la casa (riparazione, collaboratori domestici)
	Buoni pasto (valore singolo buono Euro 1,50; possibilità di pacchetti da 100 oppure 200 oppure 250 buoni) *
Contributo al Fondo Pensione complementare (posizione Dipendente)	
Buono Spesa (carburanti, alimentari, tecnologia, abbigliamento) - Euro 230 **	

\* Buoni 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 fruiscono di buono elettronico, esclusivamente sotto forma di buono elettronico; la scelta dell'uno o dell'altro pacchetto è altresì correlata al servizio prestato a partire dall'anno 2019.

\*\* Buono spesa - il Buono-spesa è attivabile soltanto se non già utilizzato per altre iniziative.

INTERVENTI A RILEVANZA SOCIALE - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

**Art. 6**

**Genitorialità - Permessi per esigenze familiari**

1. Nell'ambito del più ampio concetto di "welfare aziendale" a cui concorre anche il Premio Welfare, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche alla luce delle problematiche di cura dei figli connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, viene introdotta a favore dei genitori di figli di età non superiore a 12 anni, nonché ai figli con disabilità in situazione di gravità (accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 L. 104/92) iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale - in via sperimentale e fermo restando ai fini del concreto utilizzo il rispetto della programmazione delle assenze già effettuata per il corrente anno (ferie, ex festività, congedi straordinari) - la possibilità di fruire, in aggiunta a quanto già previsto dalle norme di legge e di contratto, di ulteriori giornate di permesso per esigenze familiari correlate alla genitorialità, secondo quanto previsto dalla tabella 4 che segue.

**Tabella 4**

INQUADRAMENTO	Giorni di Permesso per esigenze familiari correlate alla genitorialità	
	nel 2021	nel 2022
Aree Professionali	2	4
Quadri Direttivi 1° e 2° livello	2	3
Quadri Direttivi 3° e 4° livello	2	2

2. I giorni di permesso per esigenze familiari correlate alla genitorialità sono riconosciuti secondo le seguenti modalità:
  - a) possono fruire dei permessi esclusivamente i dipendenti già destinatari del Premio Aziendale/Welfare 2019 di cui al presente accordo;
  - b) la richiesta dei permessi da parte dei dipendenti interessati potrà essere effettuata nei termini indicati nella seguente tabella 5:

**Tabella 5**

Data della richiesta	Disponibilità giorni in procedura Presenze
entro 14.8.2020	dal 21.8.2020
entro 11.9.2020	dal 18.9.2020
entro 30.9.2020	dal 7.10.2020

- c) la richiesta effettuata ed accolta viene considerata irreversibile;
- d) i permessi devono essere richiesti con anticipo di almeno 5 giorni lavorativi e approvati dal Responsabile della relativa Unità Operativa, in analogia al processo già previsto per il piano ferie;

- e) i permessi possono essere fruiti a giornate intere oppure, per il personale full-time, a mezze giornate; non è prevista una fruizione ad ore;
  - f) le giornate previste per l'anno 2020 devono essere fruiti entro il 30 novembre 2020, senza possibilità di riporto all'anno 2021; le giornate previste per l'anno 2021 devono essere fruiti nel periodo 1° gennaio – 30 giugno 2021, senza possibilità di anticipo nell'anno 2020 o riporto ad anni successivi;
  - g) le giornate previste ed eventualmente non fruiti non daranno diritto ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione; al riguardo le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30.11.2020 per definire con apposito accordo l'istituzione e le regole di funzionamento della "Banca del Tempo", nell'ambito della quale si terrà conto anche delle anzidette giornate non fruiti.
  - h) per le giornate di fruizione dei permessi non si darà luogo alla corresponsione del buono pasto;
3. il numero delle giornate indicate nella tabella di cui al comma 1 sarà rideterminato in proporzione al servizio prestato nel corso dell'anno 2019, computandosi come mese intero la frazione di mese; l'eventuale riduzione del numero di giornate sarà applicata partendo da quelle previste per il 2021, con arrotondamento alla mezza giornata
  4. Tali permessi non rientreranno nel computo delle assenze a decurtazione dei Premi aziendali 2020 e 2021, ove spettanti, nonché della spettanza di ferie dei medesimi anni.
  5. Ai dipendenti che intendono fruiti dei permessi di cui al presente articolo non compete il Premio Aziendale 2019 di cui al presente accordo.

\*\*\*

#### **Art. 7**

##### **Disposizioni finali**

1. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 3 comma 2 lettera g) dei verbali di accordo del 28.11.2019.
2. In caso di modifiche normative significative in materia di premi di produttività, le Parti si incontreranno per valutare l'adozione di eventuali misure correttive rispetto a quanto concordato nel presente accordo.

UBI BANCA

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA'  
SINDACALE  
FALCRI-SILCEA-  
SINFUB