

**GRUPPO UBI BANCA
PREMIO AZIENDALE 2020**

Il giorno 6 luglio 2020, in Bergamo

tra

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

UBI Sistemi e Servizi
IW Bank
UBI Factor
UBI Leasing
Pramerica
Prestitalia

e

la Delegazione sindacale di Gruppo

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA
UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

premesse che

- a) le Parti intendono con il presente accordo disciplinare la materia del Premio Aziendale relativo all'anno 2020 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;
- 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 2020 incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità e i criteri definiti dal presente accordo;
- c) al fine di consentire la massima valorizzazione del Premio per il lavoratore, le Parti intendono prevedere la possibilità di fruizione del Premio anche mediante riconoscimento in forma "Welfare" per tutto il Personale interessato;
- 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 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 2020 e sia destinatario delle previsioni di cui al CCNL citato in premessa, a condizione che sia ancora dipendente di una delle Aziende del Gruppo UBI alla data del pagamento del Premio.

2. Il “*Premio Aziendale*” - che realizza ad ogni effetto nel Gruppo UBI il “premio di produttività” di cui alle norme di legge, anche con riguardo al punto d) delle premesse - viene riconosciuto a tutti i dipendenti destinatari del presente accordo anche sotto forma di riconoscimenti “*Welfare*”.
3. 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

Indicatore

1. L’incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione di cui al punto b) delle premesse verrà verificato dalle Parti ed attestato con ulteriore apposito verbale, avendo a riferimento i seguenti indicatori di Gruppo:
 - a) numero di dipendenti abilitati all’esecuzione della prestazione in modalità “agile” ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81, non collegati all’emergenza COVID-19;
 - b) riduzione di consumi di energia (GJ) come previsto dal Bilancio di Sostenibilità al 31.12.2019.
2. Con riferimento all’indicatore di cui alla lettera a), viene definito quanto segue:
 - *periodo congruo*: intervallo di tempo compreso tra il 31.12.2019 e il 28.2.2021;
 - *indice di miglioramento*: aumento del numero dei dipendenti di cui alla lettera a) del comma 1 in misura pari almeno al 50% dell’analogo valore registrato al 31.12.2019.

Con riferimento all’indicatore di cui alla lettera b) del comma 1, viene definito quanto segue:

- *periodo congruo*: intervallo di tempo compreso tra il 31.12.2019 e il 31.12.2020;
 - *indice di miglioramento*: diminuzione del consumo di energia (GJ).
3. Le Parti si danno atto che i valori degli anzidetti indicatori saranno noti indicativamente entro il mese di aprile 2021.
 4. L’applicazione di tutte le disposizioni di cui al presente Accordo e l’erogazione del Premio è subordinata alla necessità che per almeno uno dei due indicatori di cui al comma 1 si verifichi un miglioramento secondo le modalità indicate al comma 2.

Art. 4

Determinazione e criteri di attribuzione del Premio

1. Le Parti fissano nell’importo riconosciuto a titolo di Premio Aziendale per l’anno 2019 la quota di riferimento del premio per l’anno 2020, alla quale verrà applicata una variazione in aumento o decremento pari al 50% dell’aumento o decremento dell’Utile dell’Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (UOCLI), rilevabile dal conto economico consolidato riclassificato al netto delle più significative componenti non ricorrenti dell’anno 2020 rispetto all’analogo valore dell’anno 2019. Tale quota non subirà scostamento in caso di variazione in aumento o in diminuzione dell’UOCLI, come sopra definito, pari al massimo al 10%.
2. Il valore di cui al comma che precede è riferito al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3^a Area professionale.
3. A seguito dell’applicazione del comma precedente, il premio risultante sarà costituito da una prima quota (pari a circa il 35% del valore totale) oggetto di riparametrazione in relazione all’inquadramento di ciascuna risorsa interessata e sulla base della stessa scala parametrica individuata relativamente al Premio 2019, nonché da una ulteriore quota fissa (pari a circa il 65% del totale), uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di lavoratori.
4. I valori 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 2020) al personale in forza presso una delle aziende del Gruppo alla data di erogazione del premio, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2020,

considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese. Per il personale che abbia prestato servizio nel corso dell'anno 2020 con contratto di lavoro a tempo determinato il premio viene erogato nella relativa misura minima prevista per il premio 2019, applicando le variazioni percentuali previste dal presente comma 1.

5. 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.
6. Nel caso di assenza per malattia nel corso del 2020, 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.
7. Saranno escluse dal computo delle assenze le giornate di congedo, richieste dai lavoratori ai sensi dell'art. 23 del D.L. 18/2020 (cd Decreto "Cura Italia") e dei successivi provvedimenti in materia, fruiti in relazione ai provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, emanati nel corso dell'anno 2020 per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Sono altresì escluse dal computo delle assenze le giornate aggiuntive di permesso ai sensi della L. 104/1992 previste dall'art. 24 del Decreto "Cura Italia" e provvedimenti successivi in materia.
8. Sono altresì escluse dal computo delle assenze i periodi di congedo parentale (maternità/paternità facoltativa), le assenze a titolo di permesso sanitario obbligatorio e permesso sanitario cautelativo, nonché i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà di settore, connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19.
9. Al personale con contratto a tempo parziale sarà attribuito un valore in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso del 2020.

Art. 5 "Welfare"

1. Il valore del premio come sopra determinato sarà reso disponibile in modalità "Welfare", entro la fine del mese successivo a quello in cui verrà effettuata la verifica prevista all'articolo 3, per i dipendenti interessati mediante apposita piattaforma informatica.
2. I dipendenti dovranno optare per una delle forme di "Welfare" 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 e delle condizioni indicati ai commi 2, 3 (ultimo periodo) e 4 lett. b) 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 2021 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2021), la correlata documentazione dovrà essere prodotta entro il 9.12.2021;
 - per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell'anno 2022 (pagamenti effettuati dal dipendente nell'anno 2022), la correlata documentazione dovrà essere prodotta entro il 30.11.2022;
 - la scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" di cui alla tabella in calce al presente articolo, dovrà invece avvenire entro il 30.11.2022, 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 31.12.2023.
4. Per quanto in particolare concerne la composizione delle forme di utilizzo delle somme in modalità "Welfare", 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".

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)
	Quota interessi passivi su finanziamenti
Somme attribuite al Dipendente per spese sostenute per sé o per i familiari di cui all'art. 12 del DPR 917/1986 mediante "convezionamento" (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 *
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 fruizione del Premio in modalità "Welfare" per i buoni pasto è riservata ai dipendenti che già fruiscono di buono elettronico, esclusivamente sotto forma di buono elettronico, con le stesse modalità già previste nell'Accordo relativo al Premio 2019, fatto salvo quanto previsto nella Dichiarazione dell'Azienda in calce al successivo art. 8.

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

Art. 6

Erogazione in forma cash - imposta sostitutiva o in forma mista

1. Ove la verifica di cui all'articolo 3 dia esito positivo, i dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2020 non superiore ad euro 80.000, potranno richiedere - con opzione esercitabile entro il termine fissato dall'apposita circolare - l'erogazione del Premio Aziendale in forma "cash" in sostituzione, anche parziale, dei valori stabiliti in modalità "Welfare", applicando in tale ultimo caso i criteri e le proporzioni di cui all'Accordo del 25.3.2019.
2. Tali erogazioni beneficeranno delle agevolazioni fiscali previste dalle disposizioni di legge citate in premessa.
3. L'importo cash spettante viene determinato con una quota di riferimento del premio per l'anno 2020 riferito al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3^a Area professionale, tale da assicurare all'Azienda una invarianza di oneri rispetto al corrispondente premio in modalità Welfare di cui all'art. 4.

Art. 7

Permessi per esigenze personali

1. Nell'ambito del più ampio concetto di "welfare aziendale", a cui concorre anche il Premio Welfare disciplinato nel presente accordo, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti viene prevista - fermo restando ai fini del concreto utilizzo il rispetto della programmazione delle altre assenze già effettuata per l'anno di competenza (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 personali dei Dipendenti per l'anno 2021, da definire – quanto ad entità e periodo di fruizione – con successivo accordo, in linea con quanto al proposito previsto nell'Accordo relativo al Premio Aziendale 2019.
2. I giorni di permesso per esigenze personali sono riconosciuti secondo le seguenti modalità:
 - a) possono fruire dei permessi esclusivamente i dipendenti già destinatari del Premio Aziendale/Welfare 2020 di cui al presente accordo;
 - b) la richiesta dei permessi da parte dei dipendenti interessati potrà essere effettuata nei termini indicati in specifica futura circolare;
 - 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 mezza giornate; non è prevista una fruizione ad ore;
 - f) le giornate previste devono essere fruiti entro il 30 novembre 2021, senza possibilità di riporto all'anno 2022;
 - g) le giornate previste ed eventualmente non fruiti non daranno diritto ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione;
 - h) per le giornate di fruizione dei permessi non si darà luogo alla corresponsione del buono pasto.
3. Il numero delle giornate come definite al comma 1 sarà rideterminato in proporzione al servizio prestato nel corso dell'anno 2020, computandosi come mese intero la frazione di mese, e con arrotondamento alla mezza giornata.
4. Tali permessi non rientreranno nel computo delle assenze a decurtazione del Premio aziendale 2021, ove spettante, nonché della spettanza di ferie del medesimo anno.
5. Ai dipendenti che intendono fruire dei Permessi di cui al presente articolo non compete il Premio Aziendale 2020 di cui al presente accordo.

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione ai permessi di cui al presente articolo, UBI Banca si impegna ricercare anche ulteriori modalità di fruizione degli stessi, compatibilmente con le fattibilità relative alla gestione amministrativa e procedurale.

Art. 8

Disposizioni finali

1. 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.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda si impegna, nell'ambito delle previsioni normative tempo per tempo in essere e compatibilmente con la fattibilità tecnico-amministrativa, a integrare le modalità di fruizione già in essere, con particolare riferimento a:

- buoni pasto, in ordine all'ampliamento delle modalità di rilascio degli stessi, massimizzandone l'utilizzo in relazione alla disponibilità del premio;
- gestione delle fatture cartacee rilasciate dalle associazioni sportive dilettantistiche;
- utilizzo del premio welfare in relazione alle quote versate dai dipendenti per assicurare la copertura sanitaria dei familiari.

Letto, confermato e sottoscritto.

UBI BANCA

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA'
SINDACALE
FALCRI-SILCEA-
SINFUB