

VERBALE DI ACCORDO

Addì 14 ottobre 2019, in Roma,

tra

Iccrea Banca Spa, in rappresentanza di tutte le società del perimetro diretto del Gruppo Iccrea

e

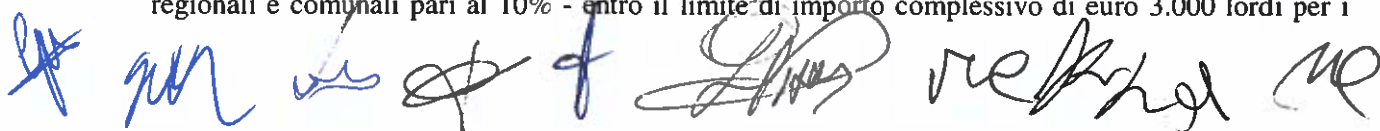
i Coordinamenti Sindacali di FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, SINCRA UGL e UILCA delle società del Gruppo bancario Iccrea.

Visti

- L'art. 1, commi 182 a 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificati ed integrati dai commi 160-162 di cui all'art. 1 della legge n. 232/2016, dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161 della legge 27 dicembre 2017 n.205 (legge di Bilancio 2017)
- l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,
- l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;
- Il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto col Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016;
- La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018;

Premesso che

- In data 21 dicembre 2012 è stato stipulato il CCNL per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA, successivamente modificato dall'accordo di rinnovo del 9.01.2019, che prevede in materia di premio di risultato una specifica disposizione per le Società del Gruppo Iccrea;
- Con accordo del 19 ottobre 2017 le parti hanno convenuto l'introduzione del lavoro agile (cd. Smart Working), in via sperimentale, per la durata di 6 mesi, allo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incrementare la competitività oltre che di migliorare la qualità dei processi;
- Con successivo verbale del 4 giugno 2018, le parti, avendo verificato un effettivo incremento della produttività ed un miglioramento della qualità dei processi, anche riveniente dal risparmio per la riduzione dei costi relativi alle postazioni di lavoro, hanno prorogato, a tempo indeterminato, il ricorso al lavoro agile, ampliandone l'ambito di applicazione, oltre che il numero dei destinatari;
- l'art. 1, comma 184 e 184 bis, della legge n. 208/2015, come modificato dall'art. 1, comma 160, lett. a) e d), della legge n. 232/2016, l'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e l'art. 1, commi 28 e 161 della legge 27 dicembre 2017 n.205 (legge di Bilancio 2017), prevedono l'assoggettamento - salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro - ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% - entro il limite di importo complessivo di euro 3.000 lordi per i



lavoratori subordinati che, nell'anno precedente a quello di riferimento, abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore ad euro 80.000 - dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

- l'art. 1, comma 184 e 184 bis, della legge n. 208/2015, come successivamente modificato dalla legge n. 232/2016 e dalla legge n. 205/2017, ha previsto che i beni e i servizi di cui all'art. 51, comma 2, D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente anche nell'eventualità in cui siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione - in tutto o in parte - delle somme dovute a titolo di premi di risultato;
- la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini che fanno parte ed operano nel Gruppo bancario Iccrea passano anche attraverso la promozione di un insieme di politiche sociali e di misure concrete di potenziamento e affinamento del piano di People Care aziendale e degli strumenti di conciliazione fra vita privata e attività lavorativa (*work life balance*);
- Le parti, tenuto conto della situazione economica complessiva e di quella specifica del settore del credito cooperativo, stante anche la perdurante negativa divaricazione fra il costo dei servizi sociali ed il potere di acquisto dei redditi familiari, confermano l'utilizzo del pacchetto sociale di "Welfare Aziendale" per consentire la massima valorizzazione delle componenti economiche di pertinenza del lavoratore, rispetto a quanto già presente in azienda;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia del benessere, della cultura della prevenzione e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro tra quelle da disciplinare nell'ambito della contrattazione integrativa di Gruppo;
- rimane confermato il principio di armonizzazione dei trattamenti economici rivenienti dall'erogazione del PdR tra le varie aziende del Gruppo Bancario Iccrea.

tutto ciò premesso

1. Le premesse costituiscono parte integrante del seguente accordo;
2. Il costo aziendale globale del premio di risultato del 2019 (esercizio 2018) è fissato in euro 2.148.760. Gli importi complessivi da erogare ai dipendenti a titolo di premio di risultato e determinati sul parametro della 3^a Area Professionale – Livello 2, sono riportati nel prospetto riepilogativo allegato che costituisce, pertanto, parte integrante del presente verbale e saranno riconosciuti, sia per la parte monetaria che per quella di Welfare, col cedolino paga di Novembre 2019.
3. Le Parti, ai sensi dell'art. 1, comma 184 e 184 bis, della legge n. 208/2015, come modificato dall'art. 1, comma 160, lett. a) e d), della legge n. 232/2016, dell'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dell'art. 1, commi 28 e 161 della legge 27 dicembre 2017 n. 205 (legge di Bilancio 2017), fermo restando quanto stabilito ai punti che precedono, riconoscono ai dipendenti che abbiano reddito IRPEF inferiore ad euro 80.000, la possibilità di optare per una delle forme di welfare concordate tra le parti stesse, in sostituzione, in tutto o in parte, dell'importo maturato a titolo di Premio di risultato 2018.
4. La nuova piattaforma di scelta del Welfare prevede la possibilità di indicare la percentuale di PDR destinato al flexible benefit a partire dallo 0% (tutto cash) e fino al 100% dell'importo totale. Nel caso in cui non venisse operata alcuna scelta, l'intero importo verrà erogato nella modalità cash nel cedolino paga di Novembre.

5. Al fine di favorire il benessere dei lavoratori e soddisfare le esigenze di vita, in caso di opzione per la fruizione dei servizi di Welfare, in trasformazione del Premio, l'azienda aggiungerà all'importo destinato dal lavoratore un contributo a proprio carico pari al 20% dell'importo stesso.
6. Le parti si danno atto che il premio di Risultato erogato in forza del presente Accordo risponde ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e quantificabili e si danno atto ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività di cui all'art. 1, commi 182-190, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, al Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, nonché alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018.

Resta inteso che il Premio di Risultato viene riconosciuto esclusivamente al personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi.

In applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, copia del presente accordo verrà depositato in modalità telematica, a cura di ciascuna società del Gruppo bancario Iccrea, presso la sede competente della Direzione Territoriale del Lavoro.

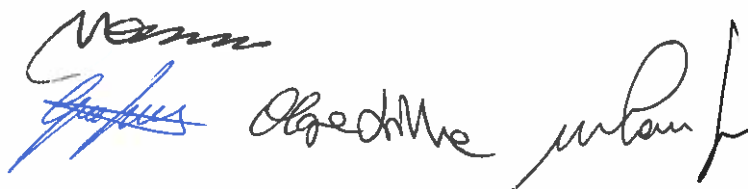
TICKET ELETTRONICO

In via sperimentale, per l'anno 2020, le parti convengono che per tutto il personale delle società del Gruppo Iccrea verrà introdotto il ticket elettronico in sostituzione degli attuali buoni pasto cartacei, ai sensi della legge di Stabilità 2015 (legge n. 190/2014), e del D.M. n. 122/2017, che prevedono agevolazioni fiscali e contributive per un valore nominale fino ad € 7,00.

Le parti si incontreranno ogni 3 mesi, a partire dal mese di aprile 2020, per monitorare il livello di fruibilità sui territori del suddetto ticket elettronico.

Letto, confermato e sottoscritto.

ICCREA BANCA S.p.A.



I Coordinamenti delle RR.SS.AA. del Gruppo Bancario Iccrea

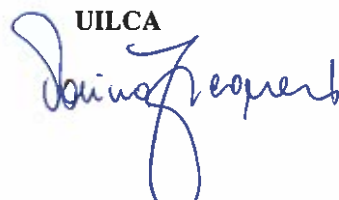
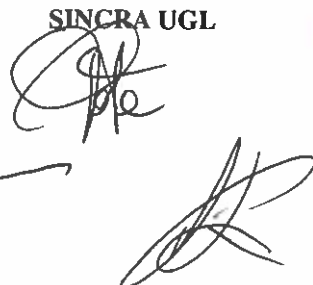
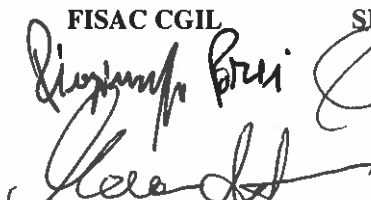
FABI

FIRST-CISL

FISAC CGIL

SINCRA UGL

UILCA



SCALA PARAMETRALE			importo		
LIVELLO	SCALA PARAMETRALE	VALORI	Q_FISSA	TUTTO CASH	TUTTO WELFARE
2A1L	107	286	340	626	751,20
2A2L	113	303	340	643	771,60
3A1L	120	321	340	661	793,20
3A2L	127	340	340	680	816
3A3L	134,55	360	340	700	840
3A4L	144,75	388	340	728	873,60
QD1	165,2	442	340	782	938,40
QD2	175,7	470	340	810	972
QD3	196,8	527	340	867	1040,40
QD4	232,5	622	340	962	1154,40





