

In data odierna, 18 ottobre 2018, presso la sede di Unipol Banca S.p.A. in Bologna,

tra

**UNIPOL BANCA S.p.A.**

e

le delegazioni sindacali:

<b>FABI</b>	rappresentata dai sigg.ri	Emanuele Cabboi, Adriano Di Martino, Andrea Martorella, Federica Padovani e Laura Querzè;
<b>FIRST/CISL</b>	rappresentata dai sigg.ri	Luca Locci, Marco Militerno, Vincenzo Naselli Paola Pisco e Marta Proietti;
<b>FISAC/CGIL</b>	rappresentata dai sigg.ri	Fabio Naldi, Francesco Petullà, Paolo Salati e Rita Anna Scavone;
<b>UIL C.A.</b>	rappresentata dai sigg.ri	Barbara Arrivabene, Marco Aversa, Alberto Forlai, Claudio Migliorini e Calogero Tramuto;

Premesso che:

- l'art. 1 del Contratto Integrativo Aziendale di Unipol Banca del 5 dicembre 2017 prevede che il premio aziendale debba essere opportunamente definito in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un miglior andamento dei risultati economici dell'impresa;
- i commi 182-191 dell'art. 1, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016) e successive modificazioni hanno stabilito un regime fiscale agevolato per i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, ed hanno disciplinato le fattispecie che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente nell'eventualità in cui le stesse siano fruite, per scelta del lavoratore, in sostituzione dei predetti premi di risultato;
- con riferimento all'esercizio 2018, le Parti si sono ampiamente confrontate sui criteri di misurazione riferiti all'aumento della produzione, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici, in modo da stabilire le eventuali condizioni di erogazione nell'anno 2019 dell'istituto del premio aziendale disciplinato dall'art. 1 del Contratto Integrativo Aziendale di Unipol Banca del 5 dicembre 2017;

Si conviene che:

1.- Le Premesse sono parte integrante del presente atto.

2.- Con riferimento all'esercizio 2018, nel caso in cui il risultato di bilancio registri un utile lordo (voce 260 del conto economico) pari ad almeno € 20 milioni, l'eventuale premio variabile sarà determinato sulla base dell'incremento registrato nell'esercizio 2018 rispetto a quello 2017 alla voce "Commissioni Nette" (voce 60 del conto economico) secondo la tabella di seguito riportata.

Il premio variabile potrà essere corrisposto sotto forma di premio di risultato lordo (P.R.L.) tramite l'erogazione di una somma lorda "Una Tantum" non computabile ai fini del TFR oppure - in alternativa e a parità di costo aziendale - il dipendente, che sia titolare di un reddito di lavoro di un importo non superiore alla soglia stabilita tempo per tempo dalla normativa fiscale in materia, potrà optare per il versamento di un contributo una tantum al Fondo Pensione a carico dell'impresa, sulla base di quanto previsto dalla lettera e bis) dell'art. 10 del TUIR 917/1986, ovvero per prestazioni di "Welfare", sulla base di quanto previsto al comma II dell'art. 51 del TUIR 917/1986 (e successive modificazioni).

INCREMENTO COMMISSIONI NETTE	P.R.L.	F. PENSIONE	WELFARE
Da 5% a 10%	€ 680	€ 785	€ 865
Oltre il 10% e fino al 15%	€ 740	€ 845	€ 930
Oltre il 15%	€ 795	€ 910	€ 1.000

L'eventuale premio variabile sarà corrisposto a favore del personale dipendente non dirigente in servizio in Unipol Banca alla data del 31.12.2018 ed ancora in servizio alla data del 31.7.2019 in caso di erogazione sotto forma di somma lorda "Una Tantum" ovvero in caso di opzione per il versamento di un contributo una tantum al Fondo Pensione, oppure in servizio alla data del 30.11.2019 in caso di opzione per le prestazioni di "Welfare".

Al dipendente, che opterà per l'erogazione del premio variabile sotto forma di una somma lorda "Una Tantum", detto importo sarà corrisposto con le competenze del mese di luglio 2019 in base all'applicazione della normativa fiscale e contributiva vigente all'atto dell'erogazione.

Al dipendente, che opterà per il versamento di un contributo una tantum al Fondo Pensione da parte dell'Impresa, lo stesso sarà riconosciuto con le competenze del mese di luglio 2019.

Al dipendente, che opterà per le prestazioni di Welfare e avrà sostenuto le spese indicate nell'allegato 1 nel corso dell'anno 2019, presentando la necessaria documentazione entro il 15.11.2019, sarà corrisposto il relativo rimborso con le competenze del mese di novembre 2019.

Nel caso in cui entro il 15.11.2019 il dipendente abbia presentato documentazione per un valore totale inferiore rispetto alla capienza disponibile sopra indicata in termini di prestazioni di welfare, la restante quota parziale non fruita fino a concorrenza dell'importo stabilito sarà erogata nel mese di dicembre 2019 con un versamento di un contributo una tantum netto al Fondo Pensione. Per il calcolo della suddetta quota parziale si applicherà la formula riportata nell'allegato 2.

3.-L'erogazione del premio avverrà con le seguenti modalità:

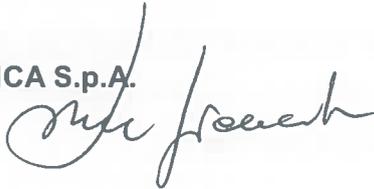
- ✓ in caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno 2018, compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni di calendario;
- ✓ per il personale a tempo parziale è ridotto in proporzione dell'orario di lavoro, fatta eccezione per l'erogazione in forma di Welfare;
- ✓ non viene corrisposto ai dipendenti che abbiano conseguito un giudizio professionale complessivo negativo (inadeguato) in relazione all'esercizio 2018;
- ✓ non spetta ai dimissionari che non abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia e ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- ✓ spetta al personale che ha risolto il rapporto di lavoro per quiescenza dopo la chiusura dell'esercizio di riferimento;
- ✓ nei casi di assenza non retribuita, compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni di calendario;
- ✓ nei casi di assenza retribuita o di congedo di maternità, si applica quanto previsto dall'art. 48 del CCNL ABI 31 marzo 2015.

4.- Qualora venissero raggiunti gli obiettivi indicati al punto 2, sarà emessa apposita comunicazione a tutto il Personale, in modo che possa scegliere la relativa modalità di corresponsione entro il 30 giugno 2019.

5.- Le Parti concordano di incontrarsi nel caso in cui subentrino eventuali difficoltà nell'applicazione operativa di quanto previsto dalla presente disciplina ovvero in caso di modifiche legislative riguardanti la normativa fiscale in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIPOL BANCA S.p.A.

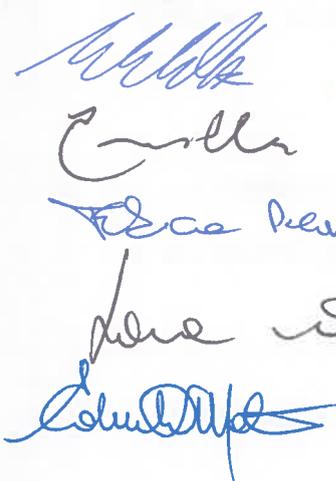


FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.



Fabio Rossi  
Rita Penna  
Francesco Petrucci

Bjorn De Me  
Antonio  
[Signature]  
[Signature]



## Allegato 1

### 1.- Rimborsi delle seguenti spese sostenute per i familiari indicati nell'art. 12 del TUIR 917/1986

- ✓ Iscrizione / Frequenza di asili nido
- ✓ Iscrizione / Frequenza alla scuola materna
- ✓ Iscrizione / Frequenza alle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado nell'ambito dell'intero ciclo scolastico
- ✓ Servizi integrativi connessi ai servizi di educazione e istruzione (ad esempio, servizi di pre e post scuola)
- ✓ Servizi di mensa connessi ai servizi di educazione e istruzione
- ✓ Acquisto di testi scolastici e universitari, previa presentazione di documentazione probatoria (scontrini e/o fatture d'acquisto unitamente a certificazioni / attestazioni che ne dimostrino l'inerenza)
- ✓ Iscrizione ad università pubbliche o private riconosciute ed a scuole pubbliche o private di specializzazione riconosciute
- ✓ Iscrizione a master pubblici o privati riconosciuti
- ✓ Corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero da istituti/enti certificati riconosciuti
- ✓ Iscrizione ai corsi presso il Conservatorio o presso istituti per l'Alta formazione e specializzazione artistica e musicale
- ✓ Frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali

### 2.- Rimborsi delle spese per la fruizione dei servizi di assistenza da parte dei familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12 del TUIR 917/1986

### 3. - Rimborsi delle spese sostenute dal dipendente per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, per sé e per i familiari indicati nell'art. 12 del TUIR 917/1986, purché risultanti a suo carico fiscale.

### 4. - Eventuali nuove fattispecie che venissero introdotte da norme di legge che entreranno in vigore in data successiva alla sottoscrizione del presente accordo.

#### NOTA A VERBALE

I familiari indicati nell'art. 12 del TUIR corrispondono a quelli previsti dall'art. 433 del codice civile e sono:

- i figli
- il coniuge
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi
- il suocero e la suocera
- i generi e le nuore
- i fratelli e le sorelle

Allegato 2

**Esempio di riproporzionamento**

Prestazioni welfare spettanti pari ad € 1.000,00.

Valore non utilizzato pari ad € 100,00.

Residuo in Previdenza Complementare

Previdenza Complementare : Prestazioni welfare = X : Valore non utilizzato

910

1.000

100

Residuo netto in Previdenza Complementare pari ad € 91,00.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Federico Pedagogini

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Fede Pedagogini  
*[Handwritten signature]*

14 RAS

