

GRUPPO BANCO DESIO – ACCORDO QUADRO Premio Aziendale 2020

Il giorno 30 ottobre 2020, in Desio

tra

Banco Desio S.p.A., Banca Capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario Banco di Desio e della Brianza S.p.A., anche nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo Banco Desio e dunque anche in nome e per conto di **Fides S.p.A.**

e la

Delegazione Sindacale formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali FIRST-CISL, UILCA, UNISIN;

Premesso 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 aziende di credito, finanziarie e strumentali del 31 marzo 2015 rinnovato con accordo del 19/12/2019, nonché per il personale appartenente, alla data del 31 dicembre 2019, alla categoria Dirigenti, nei confronti del quale trova applicazione il CCNL 13.07.2015;
- b) Il riconoscimento di cui sopra sarà attivato ove venga positivamente verificato che, oltre al risultato delle attività ordinarie del Gruppo, 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 definite nel presente Accordo Quadro;
- c) Ai fini di cui sopra le Parti intendono confermare la possibilità di attivare un Piano "Welfare" per tutto il Personale delle Aziende interessate, al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore.
- 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 come in epigrafe indicate,

stabiliscono quanto segue

Art.1

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

Art. 2

Premio Aziendale 2020

- 1. Il "Premio Aziendale" – che realizza ad ogni effetto nel Gruppo Banco Desio il "premio di produttività" di cui alle norme di legge, anche con riguardo al punto "d" delle premesse – viene riconosciuto, entro il mese di luglio, a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo sopra indicate sotto forma di "Piano Welfare", fatte salve le disposizioni degli articoli che seguono.

Art.3

Indicatore

- 1. L'incremento di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al punto "b" delle premesse, verrà verificato dalle Parti 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 dei 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 28.02.2021;
 - 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 Quadro e l'erogazione del Premio è subordinata alla verifica 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 dall'Azienda a titolo di valore welfare nell'anno 2020 la quota di riferimento del premio per l'anno 2020 da erogare nel 2021, alla quale verrà applicata una variazione percentuale in aumento o in decremento in base all'aumento o decremento dell'Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte, rilevabile dal conto economico consolidato riclassificato al netto delle più significative componenti non ricorrenti dell'anno 2020 rispetto all'analogo valore dell'anno 2019.
2. L'Azienda, in considerazione del difficile contesto attuale, al fine di valorizzare gli sforzi sostenuti dai dipendenti, in aggiunta a quanto sopra metterà a disposizione, sul conto welfare, un ulteriore importo specificato in occasione della verifica degli indicatori di cui all'art.3.
3. Le Parti concordano che gli importi di cui sopra non potranno essere complessivamente inferiori al 10% medio per l'erogazione welfare e al 20% medio per l'erogazione contante, rispetto alla somma welfare erogata nel 2020 per i dipendenti di Banco Desio.

In ogni caso, nella individuazione della categoria dei beneficiari, come sopra definita, si prevede che siano destinatari della premialità i Dipendenti in forza presso una delle aziende del Gruppo, non in preavviso di licenziamento o dimissioni, alla data di riconoscimento di apertura della piattaforma welfare, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2020, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, sulla base dell'inquadramento in essere al 31 dicembre 2020.

In caso di dimissioni intervenute successivamente alla data di adesione al piano welfare, l'eventuale valore residuo della somma destinata a *welfare* verrà versato al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.

Nel caso di assenze dal servizio si applica quanto previsto in materia dal vigente C.C.N.L.

Al personale con contratto a tempo parziale sarà attribuito un valore in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso del 2020.

Restano esclusi dal riconoscimento di cui sopra i Dipendenti:

- in periodo di prova al 31/12/2020;
- ai quali è stato attribuito, nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni, un giudizio professionale di sintesi negativo;
- al Personale che abbia riportato nel corso del 2020 un provvedimento disciplinare definitivo ex art. 44 lett. c) del vigente CCNL.

Art. 5

Piano di Welfare

1. I valori che saranno determinati in ciascuna sede aziendale ai sensi dell'articolo 4 che precede saranno disponibili per i dipendenti interessati mediante apposita piattaforma informatica.
2. I dipendenti dovranno optare per una delle forme di "Welfare" sinteticamente 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 indicati al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986);
3. I dipendenti dovranno esprimere la loro scelta circa l'utilizzo, nelle modalità di cui alla tabella sottostante, del valore attribuito entro i termini stabiliti negli incontri di verifica in sede aziendale e comunque entro il 30.11.2021, termine decorso il quale l'eventuale valore residuo verrà versato nel mese di dicembre 2021 al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.

Piano Welfare – sintesi esemplificativa

Somme attribuite al dipendente per sé o per i familiari (di cui all'art. 12 del DPR 917/1986)	A rimborso	Rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università, comprese mense scolastiche, trasporto scolastico	Fino a capienza
		Campus estivi/invernali	
		Testi scolastici/universitari, materiale informatico come Tablet/pc per lezioni scolastiche se previsto all'interno del POF o didattica scolastica da remoto	
		Ludoteche	
		Rimborso spese trasporto pubblico (per dipendente o familiari <u>a carico</u>)	
		Rimborso spese mediche tramite Cassa Sanitaria	
		Assistenza alla persona: baby-sitting, baby parking	
		Assistenza alla persona: familiari anziani o non autosufficienti	
		Mutui: rimborso interessi passivi Mutuo per acquisto/ristrutturazione/costruzione Casa	
	A catalogo online (tempo libero e cultura) o tramite <u>VOUCHER su misura ON DEMAND</u>	Corsi non professionali	
		Palestre e circoli sportivi	
		Ingressi a cinema, musei	
		Biglietti eventi sportivi o culturali	
		Pacchetti viaggio	
		Centri benessere	
		Cofanetti Viaggi ed esperienze	
		Assistenza alla persona: baby-sitting	
		Assistenza alla persona: familiari anziani o non autosufficienti	
		Prevenzione medica	
		Istruzione: rette e tasse, mensa scolastica, testi scolastici	

Contributo al Fondo Pensione Complementare

Buono spesa / Buono carburante

Importo max € 258,23 o secondo quanto previsto dalla vigente normativa *

Buono pasto, importo pari alla differenza tra limite di esenzione fiscale vigente e il valore del buono pasto erogato dall'Azienda

Valore singolo buono; possibilità di pacchetti da 75 oppure 150 buoni **

* Buono spesa – il Buono spesa è attivabile per l'importo al netto di altri eventuali benefits.

** Buono 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 usufruiscono 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 2020.

Art. 6

Erogazione in forma cash – imposta sostitutiva

1. Ove la verifica di cui all'articolo 3 dia esito positivo, i dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente dell'anno 2020 non superiore ad Euro 80.000, potranno richiedere – con opzione esercitabile entro il termine fissato da apposita comunicazione - l'erogazione del Premio Aziendale in forma “cash”.
2. Gli importi cash definiti in sostituzione dei valori stabiliti per il Piano Welfare, saranno tali da assicurare all'Azienda una invarianza di oneri rispetto al corrispondente premio in modalità Welfare di cui all'art.4.
3. Tali erogazioni beneficeranno delle agevolazioni fiscali previste dalle disposizioni di legge citate in premessa.

IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche, anche su richiesta di una sola di esse, in ordine alla applicazione del presente accordo, ivi compreso il caso di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo, della normativa di riferimento.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

I contenuti del presente accordo saranno resi noti al Personale con le più opportune forme di comunicazione; in particolare il relativo “Regolamento Welfare” sarà preventivamente illustrato alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Desio, lì

Banco Desio S.p.A

Fides S.p.A.

La Delegazione Sindacale

FIRST CISL, UILCA, UNISIN