

**VERBALE DI ACCORDO PREMIO WELFARE AZIENDALE  
ESERCIZIO 2020**

In Biella, il giorno 14 dicembre 2020

**TRA**

**Banca Sella Holding S.p.A.**, Capogruppo del Gruppo Banca Sella (di seguito, per brevità, "Gruppo"), in proprio ed in rappresentanza delle seguenti altre Società del Gruppo interessate: **Banca Sella S.p.A.**, **Sella Leasing S.p.A.**, **Sella Personal Credit S.p.A.**, **Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.**, **Sella SGR S.p.A.**, **Sella Fiduciaria S.p.A.**, **Centrico S.p.A.**, **Sella Ventures Partners SGR S.p.A.**, **Fabrick S.p.A.**, **Axerve S.p.A.**, **Hype S.p.A.**

(laddove collettivamente indicate "le Aziende")

**E**

le **Delegazioni Sindacali di Gruppo** costituite dalle Rappresentanze Sindacali **FABI**, **FIRST-CISL**, **FISAC-CGIL**, **UILCA**

(laddove collettivamente indicate "le OO.SS.")

(laddove collettivamente indicate: "le Parti")

**PREMESSO CHE:**

- a) l'art. 28 del Contratto Collettivo Nazionale di settore 31 marzo 2015 rinnovato con l'accordo 19 dicembre 2019 (di seguito CCNL) demanda la materia del premio aziendale alla contrattazione di secondo livello;
- b) l'art. 48 del CCNL prevede che il premio aziendale venga determinato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione di secondo livello di cui all'art. 28, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL;
- c) l'art. 22 del CCNL riguardo al premio aziendale in particolare stabilisce che, d'intesa fra le Parti, possono essere definite a livello di Gruppo "le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, nonché i relativi parametri, indicatori ed i conseguenti importi tenuto conto di quanto previsto dagli artt. 48 e 52";
- d) la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (i.e. Legge di stabilità 2016) ha introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente; la Legge n. 232/2016 (Legge di bilancio 2017), confermando nel complesso l'impianto normativo del 2016, ha previsto alcune novità (estensione della platea dei beneficiari dell'imposta sostitutiva del 10% ai titolari di reddito annuo da lavoro dipendente non superiore ad €. 80.000,00, detassazione del premio fino ad un massimo di €. 3.000,00, possibilità di sostituire i premi monetari con contributi all'assistenza sanitaria integrativa, alla previdenza complementare e con azioni, anche in deroga ai limiti imposti dall'articolo 51, comma 2, del TUIR e in totale esenzione fiscale, una specifica esenzione dei premi e contributi per prestazioni aventi oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti di vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie); la Legge n. 205/2017 (Legge di bilancio 2018) ha apportato ulteriori modifiche, sempre nell'ottica di favorire lo sviluppo di sistemi di welfare aziendale;
- e) la Legge di bilancio 2019 ha inserito all'art. 1 comma 482 lettera n) un richiamo al welfare aziendale specificando che una parte delle risorse sarà destinata ad "iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro, nonché di promozione del welfare familiare aziendale, comprese le azioni di cui all'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, n. 53";
- f) le Parti hanno inteso sviluppare e promuovere un sistema di welfare aziendale improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché all'individuazione di strumenti di utilità con valenza anche sociale;

- g) le Parti si danno atto che i contenuti del presente accordo sono in linea con le previsioni normative ed in particolare con le previsioni del Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, in particolare con riferimento all'art. 2 "Premi di risultato e criteri di misurazione";
- h) il presente verbale di accordo sarà depositato al fine di poter richiedere di beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le erogazioni di natura premiale, nonché per lo sviluppo del welfare di secondo livello previste dall'art. 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i.;

tutto ciò premesso e considerato, fra le Parti

### SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

#### ART. 1

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo.

#### ART. 2

Per l'esercizio 2020, il premio di produttività aziendale sarà determinato sulla base delle evidenze contabili del bilancio consolidato di Gruppo relativo al medesimo esercizio.

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 48 del vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, nonché delle valutazioni congiunte effettuate dalle Parti, il premio di produttività aziendale medio di riferimento è determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito riportati:

- a) **Produttività**
- b) **Redditività**

- a) **Indicatore di produttività: RISULTATO NETTO DI GESTIONE AL LORDO DELLE IMPOSTE (RNG)** (somma algebrica voci 150 e 240 - dedotta voce 110 l riferita a titoli da capitale, voce 230 limitatamente ad eventuali componenti di plusvalenze o minusvalenze derivanti da cessioni di ramo d'azienda e voce 320).

Viene determinato un importo globale da riconoscere pari al 2,95% del RNG.

La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale operante nel Gruppo<sup>1</sup>.

- b) **Indicatore di redditività: UTILE NETTO DI PERTINENZA DELLA CAPOGRUPPO RETTIFICATO** (voce 350 - dedotte voce 110 l riferita a titoli da capitale, voce 230 limitatamente ad eventuali componenti di plusvalenze o minusvalenze derivanti da cessioni di ramo d'azienda nettizzate per tenere conto delle imposte, voce 250, voce 270 e voce 280 nettizzate dalle imposte, voce 320).

Viene determinato un importo globale da riconoscere pari al 3,90% dell'utile netto di pertinenza della Capogruppo rettificato.

La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale operante nel Gruppo (**Indicatore di produttività e redditività per addetto**).

Il valore medio unitario per l'esercizio è dato, quindi, dalla somma algebrica dei valori medi di cui ai punti a) e b).

\*\*\* \*\*

Qualora il Gruppo presenti un risultato di utile netto di pertinenza della Capogruppo rettificato (parametro b) negativo non si procederà al riconoscimento del premio di produttività aziendale; qualora tuttavia tale risultato (parametro b) al lordo delle imposte risulti positivo (e quindi le imposte influiscano in maniera determinante sul risultato negativo) le parti si incontreranno per valutare congiuntamente le risultanze di bilancio.

<sup>1</sup> Valore di bilancio riferito al "numero medio dei dipendenti" riportato in Nota Integrativa  
BANCA SELLA HOLDING S.p.A.  
(in proprio ed in nome e per conto  
delle società interessate)

Per la determinazione dei valori da riconoscere al personale inquadrato nelle varie aree/categorie/livelli si conviene che il valore medio unitario del premio di produttività aziendale come sopra definito corrisponda al parametro 122,20 (3A 1L) a scatto zero.

Il valore così ottenuto è scalettato sulla base della tabella qui di seguito dettagliata<sup>2</sup>:

		Scala Parametrica
Quadri direttivi	IV Livello	235,40
	III Livello	199,40
	II Livello	178,00
	I Livello	167,45
3 <sup>a</sup> Area Professionale	IV Livello	146,85
	III Livello	136,60
	II Livello	128,90
	I Livello	122,20
Ex 1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> Area Professionale		110,38

\*\*\* \*\*

Al 30% del valore riferito ad ogni singolo dipendente si applica un "moltiplicatore meritocratico" sulla base della "valutazione della prestazione individuale" relativa all'anno di competenza e precisamente:

Fasce di Valutazione	Moltiplicatore meritocratico
Box 9	1,4
Box 6 Box 8	1,2
Box 3 Box 5 Box 7	1,1
Box 2 Box 4	0,8

Il premio di produttività aziendale spetta a tutto il personale (aree professionali e quadri direttivi) che abbia superato il periodo di prova prima del 31.12 dell'anno cui il premio si riferisce e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi riferito alla valutazione della prestazione individuale negativo (Box 1).

Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Nel caso di instaurazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il premio aziendale verrà attribuito in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il premio di produttività aziendale non verrà attribuito ai lavoratori che non risultino in servizio alla data del riconoscimento (inteso come data di erogazione del premio stesso) ad eccezione dei dimissionari per pensionamento o accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà anche se non in servizio alla suddetta data. In tale caso il premio sarà riconosciuto *pro quota*.

Il valore del premio di produttività aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nei casi di assenza dal servizio, il valore del premio di produttività aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dal vigente CCNL di settore.

Le condizioni sopra indicate avranno validità per l'esercizio 2020.

<sup>2</sup> Fatte salve modifiche alla scala parametrica che dovessero essere definite in sede nazionale e che verranno tenute per tempo considerate in sede di calcolo del vap in sede di erogazione

Conseguentemente, una volta approvato il bilancio 2020 da parte dell'Assemblea, si darà luogo al riconoscimento del premio alle condizioni previste dal presente accordo.

Le agevolazioni per i premi di risultato ed i premi welfare aziendale previste dalla legislazione tempo per tempo vigente troveranno applicazione qualora almeno uno degli indicatori individuati all'art. 2 (Indicatore di produttività: risultato netto di gestione al netto delle imposte; Indicatore di redditività: utile netto di pertinenza della capogruppo rettificato; Indicatore di produttività e redditività per addetto) abbia registrato nel corso dell'esercizio 2020 (1° gennaio – 31 dicembre) un incremento rispetto all'esercizio 2019 (1° gennaio – 31 dicembre).

Le Parti a tal fine si impegnano ad incontrarsi dopo l'approvazione del bilancio 2020 per verificare l'andamento dei predetti indicatori.

### ART. 3

Le Parti si danno atto che i valori del premio aziendale riferiti all'esercizio 2020 sono riconosciuti a tutti i dipendenti come premio welfare. I relativi valori saranno conseguentemente attribuiti su specifico Conto Welfare individuale.

Le scelte individuali in merito alla fruizione dei servizi messi a disposizione sul Conto Welfare potranno essere gestite mediante apposita procedura informatica.

Le tipologie di servizi welfare cui potrà accedere ciascun dipendente sono dettagliate nella Tabella allegata sotto la lettera A) al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

### ART. 4

I dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio welfare, inferiore a € 80.000,00 (euro ottantamila/00), potranno richiedere – in alternativa all'erogazione su Conto Welfare:

- la monetizzazione totale del premio welfare;
- la monetizzazione del 50% del premio welfare.

La quota di premio monetizzata sarà pari al premio così come risultante dall'applicazione dell'art. 2 che precede ridotto del 5%.

In caso di monetizzazione, l'importo verrà erogato con cedolino paga entro il mese di giugno 2021.

### ART. 5

Fatto salvo quanto previsto dall'articolo precedente, il valore relativo al premio welfare verrà interamente messo a disposizione dei dipendenti, in Conto Welfare e su apposita piattaforma informatica entro il mese di giugno 2021 in modo da consentirne l'utilizzo a decorrere dal 1° luglio 2021.

Il dipendente dovrà utilizzare l'importo a disposizione entro il 30 novembre 2021.

Qualora, alla data del 30 novembre 2021, dovessero residuare importi sul Conto Welfare il valore verrà versato al fondo pensione aziendale<sup>3</sup> cui il dipendente aderisce.

### ART. 6

Le Parti condividono inoltre che:

- a) i dipendenti che hanno optato per il premio welfare e che cesseranno il rapporto di lavoro successivamente alla data di messa a disposizione degli importi welfare (prevista per il 1° luglio 2021) potranno utilizzare gli eventuali importi welfare residui entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- b) i dipendenti che hanno optato per il premio welfare e che cesseranno il rapporto di lavoro prima della data di messa a disposizione degli importi welfare ed ai quali spetta il premio sulla base del presente verbale di accordo potranno utilizzare gli importi entro il 1° agosto 2021;
- c) i dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio welfare, superiore agli 80.000,00 (euro ottantamila/00):

<sup>3</sup> Per fondo pensione aziendale si intendono oltre ad Eurorisparmio anche PreviBank e CBA Previdenza esclusivamente per i già aderenti  
BANCA SELLA HOLDING S.p.A.  
(in proprio ed in nome e per conto delle società interessate)

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILDA

- se cessati dal rapporto di lavoro successivamente alla data di messa a disposizione delle somme, potranno utilizzare le somme entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- se cessati dal rapporto di lavoro prima della data di messa a disposizione delle somme per pensionamento, potranno utilizzare gli importi entro il 1° agosto 2021.

#### ART. 7

Nel contesto delle azioni concrete di conciliazione dei tempi di vita personale e professionale attraverso l'individuazione di strumenti di flessibilità che consentano ai dipendenti, ferme restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative aziendali e industriali, di gestire le proprie esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita, in un contesto lavorativo più efficiente, viene mantenuta la possibilità – già introdotta in via sperimentale per il 2019 - di conversione anche parziale del premio di produttività relativo all'esercizio 2020 in ore di permesso a favore dei dipendenti.

Nello specifico il dipendente ha la possibilità di convertire il premio welfare in tempo, cd. "Permessi Welfare", sino a capienza dell'importo e fino ad un massimo di 30 ore, con un minimo di 2,5 ore.

Ogni permesso orario welfare avrà per il 2021 un valore unitario orario pari a:

Inquadramento	Valore orario medio
Q.D3-Q.D4	€ 27,27
Q.D1-Q.D2	€ 17,89
3A3L-3A4L	€ 14,60
3A1L-3A2L	€ 12,74
EX 1° E 2° AREA	€ 10,67

L'inquadramento di riferimento per la scelta è quello al 31.12.2020.

La fruizione dei permessi welfare non avrà impatto né sul numero di settimane utili ai fini contributivi né ai fini dell'applicazione di altri istituti contrattuali.

I permessi welfare saranno fruibili a ore nel periodo 1° luglio – 30 novembre 2021, previo preavviso per la fruizione di almeno 3 giorni lavorativi, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza.

L'equivalente economico dell'eventuale residuo non utilizzato alla chiusura del conto welfare verrà esclusivamente accreditato nella posizione individuale presso il fondo pensione aziendale del dipendente interessato (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti). Non è prevista la conversione monetaria o in altri permessi e/o banca delle ore o la proroga della scadenza dei permessi welfare.

#### ART. 8

Il presente verbale di accordo disciplina esaurientemente il premio aziendale relativo all'esercizio 2020 e sostituisce integralmente qualsiasi diversa pattuizione in materia.

Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2021, o comunque su richiesta delle Parti, per verificare l'applicazione del presente Accordo, con particolare riguardo al livello di fruizione dei servizi Welfare.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche a fronte di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo, della normativa nazionale di riferimento.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che la Delegazione risulta validamente costituita ai sensi e per gli effetti dell'Accordo di settore in materia di libertà sindacali.

#### DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In armonia con quanto convenuto con il presente accordo, le Aziende hanno deciso di riconoscere il premio Welfare, alle medesime condizioni, anche al personale dirigente, ivi inclusa applicazione dell'articolo 7, con valore orario di € 49,71.

BANCA SELLA HOLDING S.p.A.  
(in proprio ed in nome e per conto  
delle società interessate)

Il relativo valore sarà determinato sulla base della scala parametrica riferita al personale dirigente e potrà essere utilizzato su Conto Welfare individuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

All.: c.s. (Tabella A – Tipologie di servizi Welfare)

**BANCA SELLA HOLDING S.p.A.**  
(in proprio ed in nome e per conto  
delle società interessate)

~~FABI~~ FIRST-CISL FISAC-CGIL UILCA

Tabella A)  
 "Tipologie di servizi Welfare"  
 Allegato al Verbale di accordo sul Fondo Welfare sottoscritto il 14 dicembre 2020

Beneficiari dei servizi Welfare	Tipologie di servizi Welfare	Limiti di spesa
A FAVORE DEI FAMILIARI ENTRO IL 2° GRADO	Rimborsio rette di iscrizione ad asili nido, scuole materne, primarie, secondarie, università e master Rimborsio campus estivi ed invernali/lezioni studio Rimborsio test scolastici Rimborsio costi per mensa scolastiche e prescolastiche Rimborsio spese per cure di cura e farmaci per anziani non autosufficienti Rimborsio spese corsi di lingua e informatica extrascolastici	SENZA LIMITI DI SPESA
A FAVORE DEL DIPENDENTE E DEI SUOI FAMILIARI	Servizi sanitari a pacchetto (non rimborsati)	SENZA LIMITI DI SPESA
A FAVORE DEL DIPENDENTE	Buoni di acquisto per beni e servizi Buoni spesa Buoni carburante Ricariche telefoniche Acquisti di libri Acquisti elettronica	ENTRO IL LIMITE DI ESENZIONE ANNUALE STABILITO DALL' A.J.E. (Al netto di altri eventuali benefici riconosciuti)
A FAVORE DEL DIPENDENTE E DEI SUOI FAMILIARI ENTRO IL 2° GRADO	Buoni per beni e servizi offerti per finalità di formazione e riqualificazione Abbonamenti a riviste Buoni viaggio per vacanze Abbonamento palestra Corsi di formazione Ticket Restaurant per QD3, QD4 e Dirigenti	SENZA LIMITI DI SPESA
A FAVORE DEL DIPENDENTE	VERSAMENTI integrativi al fondo pensione	Per i dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio Welfare, superiore a € 80.000; ENTRO IL LIMITE ANNUALE DI € 5.164 (comprensivo dei versamenti già effettuati dalla persona e dall'azienda) l'importo non concorre a formare reddito. Per i dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio Welfare, inferiore a € 80.000; non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente le somme derivanti da premio welfare e destinate a fondo pensione per ulteriori 3.000 € oltre i 5.164 €
A FAVORE DEL DIPENDENTE E DEI SUOI FAMILIARI FISCALMENTE A CARICO	Rimborsio abbonamenti al trasporto pubblico	SENZA LIMITI DI SPESA

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche a fronte di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo, della normativa nazionale di riferimento.

