

**GRUPPO UBI BANCA - ACCORDO QUADRO  
(PIANI "WELFARE" INTEGRATI - PREMI AZIENDALI 2015)**

Il giorno 9 giugno 2016, in Bergamo

Tra

UNIONE DI BANCHE ITALIANE, anche nella sua qualità di Capogruppo e dunque anche in nome e per conto delle seguenti Banche e delle Società del Gruppo:

- Banca Popolare di Bergamo
- Banco di Brescia
- Banca Popolare Commercio e Industria
- Banca Regionale Europea
- Banca Popolare di Ancona
- Banca Carime
- Banca di Valle Camonica
- IW Bank
- UBI Pramerica
- UBI Factor
- UBI Leasing
- UBI Sistemi e Servizi

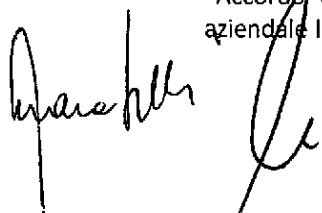
e

la Delegazione di Gruppo costituita dalla Organizzazione Sindacale

- FISAC CGIL

**Premesso che:**

- a) in considerazione dell'impegno profuso dal Personale anche nel corso dell'anno 2015, con riferimento ai processi di riorganizzazione, finalizzati al miglioramento della competitività e produttività aziendale e realizzati pur nell'attuale fase di generale debolezza dei mercati e del settore creditizio, le Parti intendono ricercare le più opportune forme di riconoscimento dell'anzidetto impegno;
- b) i citati riconoscimenti saranno attivati ove venga positivamente verificato che si siano realizzati in un periodo congruo, presso ciascuna Azienda, incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità definite nel presente Accordo Quadro;
- c) ai fini di cui sopra la Capogruppo ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali il Piano di "azionariato diffuso" a cui tutti i dipendenti di ciascuna delle Aziende destinatarie del presente Accordo potranno aderire;
- d) con il medesimo proposito, le Parti intendono altresì confermare la possibilità di attivare – quale strumento diverso ed innovativo nel rispetto della normativa vigente – un Piano "Welfare" per tutto il Personale delle Aziende interessate nel cui ambito più generale rientra anche il Piano di "azionariato diffuso" di cui al precedente punto "c" (in tal senso il Piano viene meglio definito "Piano Welfare integrato"), al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore;
- e) la legge 28.12.2015 n. 208 (articolo 1 commi da 182 a 191), attuata dal successivo Decreto Interministeriale 25.3.2016 pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – sez. pubblicità legale il 16.5.2016, ha previsto l'applicazione a decorrere dalle erogazioni 2016 a titolo di "premi di produttività" di un particolare regime fiscale di favore, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse, nonché ha introdotto modifiche all'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986);
- f) stante la complessità del quadro generale, anche in considerazione delle novità legislative riguardanti alcune fattispecie, le Parti ritengono opportuno disciplinare la materia in questione mediante il presente "Accordo Quadro", valido per tutte le Aziende del Gruppo sopra elencate, demandando alla sede aziendale le sole attività di verifica dei valori da riconoscere, in applicazione delle previsioni di cui all'art.



48 del CCNL 31.3.2015, nonché dell'art. 12 CCNL 29.02.2012, non modificato dall'Accordo di rinnovo del 13.07.2015;

**tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue**

#### **Art. 1**

1. Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Il presente Accordo Quadro riguarda tutto il Personale dipendente delle Aziende del Gruppo sopra elencate.

#### **Art. 2**

##### **Premio Aziendale 2015**

1. 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 "e" delle premesse - viene riconosciuto a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo sopra indicate sotto forma di "Piano Welfare integrato" ("azionariato diffuso" o "prestazioni Welfare" propriamente dette), fatte salve le disposizioni degli articoli che seguono.
2. I dipendenti dovranno esprimere la loro scelta circa la destinazione del valore attribuito entro i termini stabiliti negli incontri di verifica in sede aziendale e comunque entro il 30.11.2016, termine decorso il quale l'eventuale valore residuo verrà versato nel mese di dicembre 2016 al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.

#### **Art. 3**

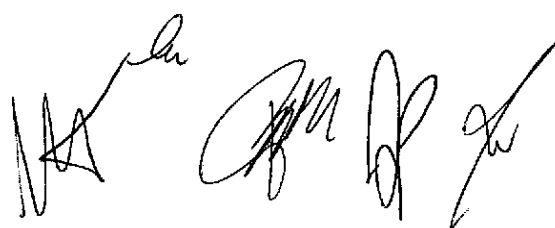
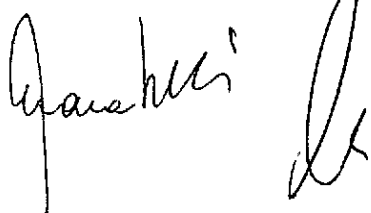
##### **Indicatore**

1. L'incremento di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al punto "b" delle premesse verrà verificato presso le Aziende avendo a riferimento, per ciascuna di esse, uno specifico criterio di misurazione atto ad accertare il suddetto incremento in un periodo congruo, definito al successivo comma 3.
2. L'indicatore di ciascuna Azienda è definito nell'allegato 1 al presente Accordo e tiene conto della specificità del rispettivo settore di attività e/o del bacino di riferimento. In particolare, per le Banche Rete viene assunto quale indicatore il valore degli "impieghi medi per dipendente" o quello del "prodotto bancario lordo medio per dipendente" o, infine, quello del "costo del credito" (per ciascuna Banca può essere indicato un solo valore, specificato nel citato documento allegato); per le Società Prodotto vengono individuati valori propri per ogni Azienda, mentre per UBI Banca e UBISS viene assunta la media aritmetica dell'indicatore delle Banche Rete riferito agli "impieghi medi per dipendente".
3. L'applicazione di tutte le disposizioni di cui al presente Accordo Quadro è subordinata alla verifica che i predetti indicatori abbiano registrato alla data del 30.04.2016 un valore in miglioramento rispetto all'analogo valore del 31.12.2014.

#### **Art. 4**

##### **Incontro di verifica in sede Aziendale**

1. Ferma restando - con riferimento all'esercizio 2015 - l'applicazione dell'art. 48, comma 6 del CCNL 31.3.2015 presso ciascuna delle Aziende, le Parti si incontreranno al fine di verificare quanto previsto dal precedente articolo 3, con riferimento all'indicatore proprio della singola Azienda (individuato nell'allegato al presente Accordo Quadro).
2. Nel caso in cui l'anzidetta verifica dia esito positivo, le Parti Aziendali stesse procederanno alla individuazione del correlato valore del premio da attribuire al Personale dell'Azienda, nonché dei termini entro i quali esercitare le opzioni di cui agli articoli che seguono, in applicazione di quanto previsto dal presente Accordo Quadro.
3. In particolare, la determinazione puntuale del premio sarà effettuata tenendo conto delle variazioni derivanti dall'andamento generale nel 2015 - con specifico riferimento all'andamento registrato dall'Utile della Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (UOCLI) al netto delle componenti non ricorrenti - sull'importo erogato l'anno precedente a titolo di Premio aziendale 2014.



**Piano di Welfare Integrato  
(Piano di Azionariato diffuso e Piano Welfare)**

**Art.5  
Piano di "azionariato diffuso"**

1. Fermo restando quanto stabilito all'articolo 3, viene offerta a tutti i dipendenti di ciascuna delle Aziende elencate in premessa, all'interno del Piano Welfare Integrato, l'assegnazione gratuita di azioni UBI Banca, nei limiti di importo che saranno definiti in sede aziendale ai sensi dell'articolo 4.

**Art.6  
Piano "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. Qualora i dipendenti non abbiano aderito al Piano di "azionariato diffuso" di cui all'articolo 5, gli stessi 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. 7. 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. Fermo restando i limiti temporali di cui all'art. 2, comma 2:
  - le prestazioni assoggettate a rimborso dovranno essere riferite all'anno 2016 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 9 dicembre 2016;
  - la scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" di cui alla tabella in calce al presente articolo, dovrà invece avvenire entro il 30.6.2017, con possibilità di utilizzo concreto degli stessi non oltre il 31.12.2017.

*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	fino a capienza
		asili/scuole/università, comprese le mense scolastiche	
		campus estivi/invernali	
		testi scolastici/universitari	
		ludoteche	
		assistenza anziani o non autosufficienti	
	Mediante "convenzionamento" (Welfare/Tempo libero e cultura)	corsi non professionali	
		palestre e circoli sportivi	
		ingressi a cinema, musei	
		biglietti per eventi sportivi o culturali	
		pacchetti viaggio	
		centri benessere	
		cofanetti regalo	
Contributo al Fondo Pensione Complementare			
Buono spesa		Euro 230	

**Altre disposizioni**

**Art. 7**

**Erogazione in forma cash - imposta sostitutiva**

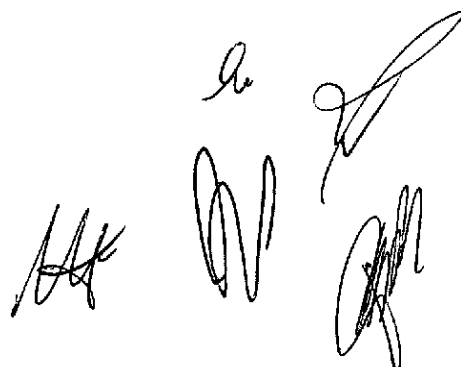
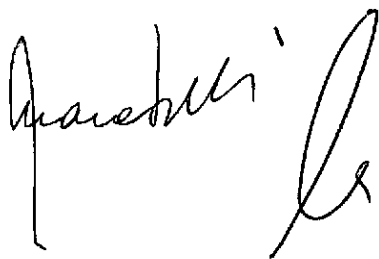
1. I dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente dell'anno 2015 non superiore ad euro 50.000, potranno richiedere l'erogazione del Premio Aziendale in forma "cash", negli importi che saranno definiti in sede aziendale, in sostituzione – in tutto o in parte – dei valori stabiliti per il Piano Welfare.
2. Tali erogazioni beneficeranno delle agevolazioni fiscali previste dalla Legge di Stabilità 2016 (legge 28.12.2015 n. 208).

**Art. 8**

**Criteri di attribuzione delle entità dei premi**

1. Le entità dei premi che saranno stabilite in ciascuna sede aziendale interessata – ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito nei precedenti articoli 5, 6 e 7 - dovranno essere riferite al Personale appartenente al 3° livello retributivo della Terza Area Professionale.
2. Esse risulteranno costituite di norma da una prima quota (pari a circa il 35% del valore totale) da riparametrare in relazione all'inquadramento di ciascuna risorsa interessata, sulla base della scala parametrica della tabella riportata in calce al presente articolo e da una ulteriore quota fissa (pari a circa il 65% del totale), uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di lavoratori.
3. I valori attribuiti ai sensi del presente accordo Quadro non sono computabili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e del contributo al Fondo di Previdenza Complementare e verranno riconosciuti (sulla base dell'inquadramento in essere all'ultimo giorno di servizio dell'anno 2015) al personale in forza presso una delle aziende del Gruppo alla data di erogazione del premio, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2015, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese;
4. 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.
5. Nel caso di assenza per malattia nel corso del 2015, 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.
6. Al personale con contratto a tempo parziale sarà attribuito un valore in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso del 2015.

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
1a AREA (Livello unico)	100,00
1a AREA (Livello unico - g. nott.)	102,70
2a AREA 1° LIVELLO	107,40
2a AREA 2° LIVELLO	110,38
2a AREA 3° LIVELLO	114,80
3a AREA 1° LIVELLO	122,20
3a AREA 2° LIVELLO	128,90
3a AREA 3° LIVELLO	136,60
3a AREA 4° LIVELLO	146,85
QD 1° LIVELLO	167,45
QD 2° LIVELLO	178,00
QD 3° LIVELLO	199,40
QD 4° LIVELLO	235,40



**Art. 9**  
**Personale Dirigente**

1. Il presente Accordo Quadro riguarda anche il personale appartenente, alla data del 30 dicembre 2015, alla categoria Dirigenti, nei confronti del quale troverà applicazione l'art.12 CCNL 29.02.2012, non modificato dall'Accordo di rinnovo del 13.07.2015.

\*\*\*\*

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

*Le Parti si danno atto che il presente Accordo Quadro è sottoscritto dalla Delegazione di Gruppo ai sensi del 3° comma dell'articolo 22 del CCNL 31.3.2015.*

*I contenuti del presente accordo saranno resi noti al Personale con le più opportune forme di comunicazione; in particolare la relativa Cicolare illustrativa sarà preventivamente comunicata alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.*

In allegato: tabella indicatori.

Letto, confermato e sottoscritto.

  
\_\_\_\_\_  
UNIONE DI BANCHE ITALIANE Spa

  
\_\_\_\_\_  
FISAC CGIL

  
Valerio Maltre

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ACCORDO QUADRO 09.06.2016 - ALLEGATO

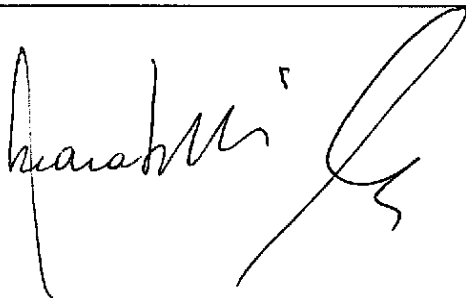
INDICATORI

AZIENDA	INDICATORE	Rif. Decreto 25.3.2015
<b>Banche Rete</b>		
BANCA POPOLARE DI BERGAMO	Impieghi medi per dipendente	Produttività
BANCO DI BRESCIA	Impieghi medi per dipendente	Produttività
BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA	Impieghi medi per dipendente	Produttività
BANCA REGIONALE EUROPEA	Impieghi medi per dipendente	Produttività
BANCA POPOLARE DI ANCONA	Impieghi medi per dipendente	Produttività
BANCA CARIME	Prodotto Bancario Lordo medio per dipendente	Produttività
BANCA DI VALLE CAMONICA	Costo del credito	Qualità
<b>Società Prodotto</b>		
IW BANK	Prodotto Bancario Lordo medio per dipendente	Produttività
UBI PRAMERICA	Risparmio gestito	Produttività
UBI LEASING	Impieghi medi per dipendente	Produttività
UBI FACTOR	Oneri operativi medi	Efficienza
<b>Altre Società</b>		
UBI BANCA	Media aritmetica dell'indicatore "impieghi medi per dipendente" delle Banche Rete	Produttività
UBI SISTEMI E SERVIZI	Media aritmetica dell'indicatore "impieghi medi per dipendente" delle Banche Rete	Produttività

**Definizioni**

(Fonte: bilancio consolidato)

IMPIEGHI MEDI	Crediti netti verso la clientela rapportati al numero di dipendenti
COSTO DEL CREDITO	Rapporto tra le rettifiche di valore nette per deterioramento crediti e i crediti netti verso la clientela
RISPARMIO GESTITO	Somma di Gestioni proprie, Fondi e Sicav
PRODOTTO BANCARIO LORDO MEDIO	Somma dei crediti netti verso la clientela, raccolta diretta da clientela ordinaria e raccolta indiretta da clientela ordinaria rapportata al numero di dipendenti
ONERI OPERATIVI MEDI (Fonte: bilancio aziendale)	Sono dati dalle spese per il personale, altre spese amministrative, rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali e immateriali
NUMERO DIPENDENTI	Si intende il numero puntuale dei dipendenti ("forza-lavoro") rilevato alla fine del periodo considerato




Valerio Maltezza

