

**VERBALE DI ACCORDO PREMIO WELFARE AZIENDALE
ESERCIZI 2015 E 2016**

In Biella, il giorno 29 aprile 2016

TRA

Banca Sella Holding S.p.A., Capogruppo del Gruppo Banca Sella, in proprio ed in rappresentanza delle seguenti altre Società del Gruppo interessate: **Banca Sella S.p.A.**, **Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.**, **Sella Gestioni SGR S.p.A.**, **Consel S.p.A.**, **Biella Leasing S.p.A.**, **Family Advisory Sim S.p.A - Sella & Partners**

E

la **Delegazione Sindacale di Gruppo** costituita dalle Rappresentanze Sindacali **FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA**

(laddove collettivamente indicate: "le Parti")

PREMESSO CHE:

- a) l'art. 28 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore 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. 28 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;
- e) 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;
- f) le Parti si danno atto che i contenuti del presente accordo sono in linea 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"*;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

ART. 1

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

ART. 2

Per gli esercizi 2015 e 2016, il premio di produttività aziendale sarà determinato sulla base delle evidenze contabili del bilancio consolidato di Gruppo.

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

BANCA SELLA HOLDING S.p.A.

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

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 170 e 230 - dedotta voce 100 lettera b) riferita a titoli da capitale, 100 lettera c) riferita ad attività finanziarie detenute sino a scadenza e voce 220 limitatamente ad eventuali componenti di plusvalenze o minusvalenze derivanti da cessioni di ramo d'azienda).

Viene determinato un importo globale da riconoscere pari al 2,94% del RNG.

La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale operante nel Gruppo¹.

- b) **Indicatore di redditività: UTILE NETTO DI PERTINENZA DELLA CAPOGRUPPO RETTIFICATO** (voce 340 - dedotte voce 100 lettera b) riferita a titoli da capitale, 100 lettera c) riferita ad attività finanziarie detenute sino a scadenza e voce 220 limitatamente ad eventuali componenti di plusvalenze o minusvalenze derivanti da cessioni di ramo d'azienda nettizzate per tenere conto delle imposte e voci 240, 260, 270 nettizzate dalle imposte, 310).

Viene determinato un importo globale da riconoscere pari al 3,57% 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.

Il valore medio unitario per ogni 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.

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 dettagliata²:

		Scala Parametrica
Quadri direttivi	IV Livello	235,40
	III Livello	199,40
	II Livello	178,00
	I Livello	167,45
3 ^a Area Professionale	IV Livello	146,85
	III Livello	136,60
	II Livello	128,90
	I Livello	122,20
2 ^a Area Professionale	III Livello	114,80

¹ Valore di bilancio riferito al "numero medio dei dipendenti" riportato in Nota Integrativa

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

	II Livello	110,38
	I Livello	107,40
1 ^a Area Professionale	Liv. Un. (+ G.N.)	102,70

*** **

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:

<u>Valutazione</u>	<u>Moltiplicatore meritocratico</u>
Prestazione annuale di assoluto rilievo	1,4
Prestazione annuale più che soddisfacente	1,2
Prestazione annuale soddisfacente, con alcuni ambiti di miglioramento	1,1
Prestazione annuale parzialmente non soddisfacente	0,8

Il valore del premio unitario ottenuto dopo l'applicazione del "moltiplicatore meritocratico" sarà aumentato per ogni singolo dipendente dei seguenti valori lordi:

- anno 2015: 420 euro lordi
- anno 2016: 441 euro lordi

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 (prestazione insufficiente).

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 ad eccezione dei dimissionari per pensionamenti o per accesso al fondo di solidarietà anche se non in servizio alla suddetta data.

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.

Le condizioni sopra indicate avranno validità per gli esercizi 2015 e 2016.

ART. 3

Le Parti si danno atto che i valori del premio aziendale riferiti agli esercizi 2015 e 2016 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 € 50.000,00 (euro *cinquantamila/00*), potranno richiedere – in alternativa all'erogazione su Conto Welfare – la monetizzazione del premio Welfare.

Il premio monetizzato 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 dell'anno successivo rispetto all'esercizio di riferimento.

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, a partire dal mese di luglio per l'anno 2016 e di maggio per l'anno 2017.

Il dipendente dovrà utilizzare l'importo a disposizione entro il 31 dicembre dell'anno di corresponsione.

Qualora, alla data del 31 dicembre, dovessero residuare importi sul Conto Welfare il valore verrà versato al fondo pensione a cui il dipendente aderisce. Nel caso in cui il dipendente non sia aderente a nessun fondo pensione sarà, eccezionalmente per l'anno 2016, prorogata la scadenza e quindi l'importo residuo potrà essere speso entro il 28 febbraio 2017.

ART. 6

Il presente Accordo disciplina esaustivamente il premio aziendale relativo agli esercizi 2015 e 2016 e sostituisce integralmente qualsiasi diversa pattuizione in materia.

Le Parti si incontreranno annualmente, entro il mese di dicembre, 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'art. 25 dell'Accordo 25/11/2015 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.

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 tipologia servizi Welfare)

BANCA SELLA HOLDING S.p.A.

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

BANCA SELLA HOLDING S.p.A.

FABI

FISAC-CGIL

UILCA

Tabella A) "Tipologie di servizi Welfare"

Allegato sub art. 3 al "Verbale di accordo sul Premio Welfare esercizi 2015 e 2016" del 29 aprile 2016

Beneficiari dei servizi Welfare	Tipologie di servizi Welfare	Limiti di spesa
IN FAVORE DEI FAMILIARI A CARICO DEL DIPENDENTE	Rimborso rette di iscrizione ad asili nido, scuole materne, primarie, secondarie, università e master	SENZA LIMITI DI SPESA
	Rimborso campus estivi ed invernali/vacanze studio	
	Rimborso testi scolastici	
	Rimborso costi per mense scolastiche e prescolastiche	
	Rimborso spese per case di cura e badanti per anziani non autosufficienti	
	Rimborso spese sanitarie*	
IN FAVORE DEL DIPENDENTE E DEI SUOI FAMILIARI A CARICO	Polizza integrativa sanitaria	ENTRO IL LIMITE ANNUALE DI 3.614 € comprensivi del premio già pagato dall'azienda e dell'eventuali contributo versato dal dipendente.
	Spese assistenza disabili	
	Voucher odontoiatrici	
	Buoni di acquisto per beni e servizi	
IN FAVORE DEL DIPENDENTE	Buoni spesa	ENTRO IL LIMITE ANNUALE DI 258 € da cui si deve dedurre quanto già utilizzato in azienda per altri benefit ricevuti.
	Buoni carburante	
	Ricariche telefoniche	
	Acquisti di libri	
	Acquisti elettronica	
	Buoni per beni e servizi offerti per finalità di formazione e ricreazione	
IN FAVORE DEL DIPENDENTE	Abbonamenti a riviste	SENZA LIMITI DI SPESA
	Buoni viaggio per vacanze	
	Abbonamento palestra	
	Corsi di formazione	
IN FAVORE DEL DIPENDENTE	VERSAMENTI integrativi al fondo pensione	ENTRO IL LIMITE ANNUALE DI 5.164 € comprensivo dei versamenti già fatti dalla persona e dall'azienda

* Le spese sanitarie verranno ricomprese previa verifica della fattibilità tecnica. La valutazione verrà effettuata entro il 30 giugno 2016.