

## VERBALE DI INTESA

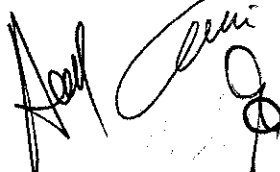
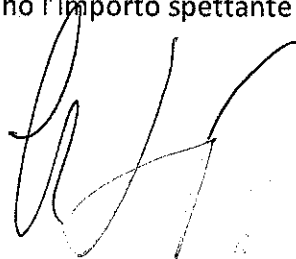
### Erogazione del Premio Aziendale 2015 anche sotto forma di premio sociale (servizi welfare) così come previsto dall'Accordo sulla Contrattazione di II livello del 24.12.2015

#### Premesso che:

- l'art. 22 del CCNL di Settore 31.3.2015, stabilisce che possono essere definite d'intesa tra le Parti "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 del presente contratto";
- con accordo 24.12.2015 le Parti, con riferimento al Premio Aziendale 2015 (erogazione 2016) hanno definito condizioni e criteri di erogazione del premio, nel rispetto dei vincoli della contrattazione collettiva con riferimento al risultato delle attività ordinarie e delle disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- nel ridetto Accordo, il 100% del Premio Aziendale, nei confronti di tutto il personale appartenente alla categoria delle Aree Professionale e dei Quadri Direttivi, veniva quantificato per l'anno 2015 in un importo lordo uguale pari ad € 300,00, incrementato a € 340,00 per i percettori di RAL dell'anno di riferimento (rapportata a tempo pieno) inferiore ai 35.000 €;
- esaminati i complessivi risultati aziendali dell'esercizio 2015 e verificate le condizioni di patrimonializzazione e gli obiettivi programmati di redditività e produttività previsti, le Parti si sono date atto che sussistono le condizioni per il riconoscimento del Premio Aziendale 2015;
- sempre con Accordo 24.12.2015, in relazione al Premio Aziendale, le Parti si impegnavano "a porre in essere quanto necessario per poter accedere alle agevolazioni previste nel quadro normativo tempo per tempo vigente in tema di retribuzioni di risultato e/o sostegno al welfare;
- in data 25.3.2016 è stato sottoscritto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (in attesa di pubblicazione in G.U.) il Decreto che disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;
- la Legge di Stabilità n. 208 del 28.12.2015 ha introdotto novità significative in materia di Welfare;
- quanto indicato nell'accordo del 24.12.2015 in merito ai prerequisiti ed ai parametri di performance del Premio Aziendale, è in linea con quanto disciplinato dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25.3.2016.

**Tutto quanto sopra premesso,  
le Parti convengono quanto segue:**

- la premessa costituisce parte integrante del presente Accordo;
- in applicazione dei limiti imposti dalle normative di legge, i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi con imponibile fiscale relativo all'anno 2015, superiore a € 50.000, percepiranno l'importo del Premio Aziendale esclusivamente sotto forma monetaria, con la normale imposizione fiscale e contributiva. Il premio sarà erogato con le competenze del mese di giugno 2016;
- ai dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi con imponibile fiscale relativo all'anno 2015, non superiore a € 50.000, verrà riconosciuto il premio aziendale godendo della sola detassazione fiscale per la produttività prevista per legge (aliquota agevolata al 10%).
- In linea con l'impegno assunto dalle OO.SS. teso ad accedere alle agevolazioni previste per le retribuzioni di risultato, ai dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi con imponibile fiscale relativo all'anno 2015, non superiore a € 50.000, verrà data la possibilità, al fine di consentire la massimizzazione sotto il profilo economico del valore dell'importo del Premio Aziendale riconosciuto per l'anno 2015, di optare per l'erogazione del premio sotto forma di premio sociale (servizi welfare) - in tal modo gli importi non concorrono, nei limiti dell'Art. 51 del TUIR, a formare reddito di lavoro dipendente;
- la scelta del Premio Aziendale sotto forma di servizi welfare lascia ai lavoratori interessati la facoltà di selezionare, nei limiti dell'importo spettante, una combinazione tra beni, servizi e utilità appartenenti alla seguenti tipologie:
  - previdenza complementare (nei limiti di legge pari attualmente ad € 5.164,57) quale versamento aggiuntivo sulla posizione individuale del dipendente al Fondo Pensione Aziendale;
  - assistenza socio-sanitaria: badantato, infermieri, operatori socio-assistenziali;
  - area formazione ed educazione: rimborso spese scolastiche, campus estivi, libri di testo;
  - ricreazione e sport: cultura, sport vacanze e tempo libero;
  - voucher: voucher benzina, shopping on line, shopping cartacei;
- i dipendenti, quindi, verranno chiamati, nei modi e nei termini che verranno definiti, ad effettuare una scelta tra le due modalità e, una volta optato, non potranno più modificare la scelta effettuata per l'anno in corso;
- coloro che avranno optato per il riconoscimento del Premio Aziendale in forma monetaria, riceveranno l'importo spettante nel cedolino paga del mese di Giugno;



- per coloro che nei termini previsti non avranno effettuato alcuna scelta, le Parti si incontreranno al fine di adottare le opportune soluzioni atte ad applicare la norma contrattuale;
- coloro che, diversamente, avranno optato per il riconoscimento del Premio Aziendale sotto forma di premio sociale, potranno, con le modalità che verranno comunicate, effettuare la scelta dei servizi welfare offerti, fino a concorrenza dell'importo spettante, entro il 30 novembre 2016;
- nel caso in cui il lavoratore abbia opzionato la scelta del Premio Sociale ma non abbia scelto in tutto o in parte, nei termini previsti, i servizi welfare tra quelli disponibili non avrà diritto ad alcuna liquidazione monetaria del premio che, invece, verrà versato automaticamente al Fondo di Previdenza Complementare Aziendale cui il dipendente sia iscritto;
- per quel che concerne i criteri di erogazione del premio, valgono le previsioni sul Premio Aziendale di cui all'Accordo 24.12.2015, in base al quale "Il premio verrà erogato al personale in servizio alla data di erogazione e non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di un provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico. L'azienda inoltre potrà sospendere temporaneamente l'erogazione del premio nel caso in cui il dipendente si trovi sottoposto a procedimento disciplinare e/o allontanamento dal servizio fino alla definizione del procedimento stesso. Ai fini dell'erogazione del premio si applicheranno, altresì, i casi di esclusione o limitazione di cui all'art. 48, commi 6, 8, 9, 10 del CCNL 31.3.2015";
- il premio aziendale non concorre al trattamento di fine rapporto;
- i contenuti del presente accordo saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il personale.

Siena, 22 Aprile 2016

L'AZIENDA  
*[Signature]*

LE OO.SS.  
 FISAC *[Signature]*  
 UILCA *[Signature]*  
 FIRSI *[Signature]*  
 UNISIM *[Signature]*  
 UGL *[Signature]*  
 SINFUB *[Signature]*  
 FABI *[Signature]*

3