

VERBALE DI ACCORDO

PREMIO AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL GRUPPO BANCO DESIO RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2017

Il giorno 22 maggio 2018, in Desio

tra

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 delle seguenti Società del Gruppo:

- Banca Popolare di Spoleto S.p.A.
- Fides S.p.A.

e

Le delegazioni delle OO.SS. di Gruppo costituita dalle seguenti Organizzazioni Sindacali:

- FABI
- FISAC CGIL

Premesso che:

- a) In considerazione dell'impegno profuso dal Personale anche nel corso dell'anno 2017, 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 hanno inteso ricercare le più opportune forme di riconoscimento dell'anzidetto impegno.
- b) Con Accordo Quadro in data 28.02.2018, che si intende ivi trascritto a costituirne parte integrante e sostanziale, si era concordato che i citati riconoscimenti sarebbero stati attivati in caso di positiva verifica presso ciascuna Azienda del Gruppo Banco Desio, di incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale del 25.3.2016, secondo le modalità definite nel citato Accordo Quadro.



- c) La legge 28.12.2015 n. 208 (articolo 1 commi da 182 a 191), attuata del successivo Decreto Interministeriale 25.3.2016 pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – sez. pubblicità legale il 16.5.2016, come successivamente integrata dalla Legge 232 del 11.12.2016, dall'art. 55 decreto legge 24.04.2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21.06.2017, n. 96 e dall'art. 1 legge 27.12.2017, n. 205, 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).

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue

- si è provveduto a verificare gli indicatori dedotti nell'Accordo Quadro di cui alla premessa;
- si è riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali relativi agli impieghi pro capite, in ottemperanza al requisito della "produttività" richiesto ex Decreto Interministeriale del 25.03.2016;
- in seguito a quanto sopra, sono state elaborate le tabelle allegate al presente Accordo, a formarne parte integrante e sostanziale, che contengono i conteggi relativi alle spettanze al personale dipendente in ordine al pagamento del premio aziendale relativo all'esercizio 2017.

L'erogazione del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2017 verrà effettuata unitamente alle competenze del mese di luglio del corrente anno nel caso di opzione "cash", esercitata utilizzando l'apposita piattaforma di flexible benefit che verrà messa a disposizione dal Banco.

L'opzione andrà effettuata entro il 13.07.2018 da parte dei dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente dell'anno 2017 non superiore ad Euro 80.000 e aventi diritto, come dettagliato nel sopra citato Accordo Quadro, in base all'inquadramento maturato al 31 dicembre 2017.

Nel caso di applicazione del piano welfare, per i dipendenti interessati, gli stessi dovranno esprimere la loro scelta circa la destinazione del valore attribuito entro il 30.11.2018, termine decorso il quale l'eventuale valore residuo verrà versato nel mese di dicembre 2018 al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.

Il Premio Aziendale verrà erogato al personale in forza presso una delle aziende del Gruppo, non in preavviso di licenziamento o dimissioni, alla data prevista per l'erogazione dell'eventuale importo "cash" in cedolino paga, in proporzione ai mesi di lavoro prestato nel 2017, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese. L'erogazione non verrà estesa a coloro che hanno già cessato il servizio usufruendo del "fondo esuberi", o per raggiunti limiti di età, e/o percepito somme a titolo di incentivazione all'esodo.

In caso di dimissioni intervenute successivamente alla data prevista per l'erogazione dell'importo "cash", l'eventuale valore Welfare residuo verrà versato al Fondo di Previdenza di riferimento del dipendente interessato.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno 2017, il premio aziendale verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come intera l'eventuale frazione.



Per le assenze dal servizio si applica quanto previsto dall'art. 48 punto 9 del 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 2017.

Il premio aziendale è escluso dalla base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

Il premio aziendale non verrà riconosciuto al Personale che abbia riportato nel corso del 2017 un provvedimento disciplinare definitivo ex art. 44 lett. c) del vigente CCNL.

Il presente Accordo Quadro riguarda anche il personale appartenente, alla data del 31 dicembre 2017, alla categoria Dirigenti, nei confronti del quale troverà applicazione l'art.10 CCNL 13.07.2015.

In aggiunta a quanto sopra, ai dipendenti iscritti a Fondo Pensione con una RAL annua al 31.12.2017 inferiore ai 35.000 € (riproporzionata in caso di part-time), verrà erogata un'ulteriore quota di premio sotto forma di contributo "Una Tantum" a Fondo Pensione, pari allo 0,50% delle voci annue Stipendio, Scatti ed Ex Ristrutturazione Tabellare.

Tale contributo sarà erogato in un'unica soluzione, e versato dall'Azienda al Fondo Pensione in concomitanza con l'erogazione delle competenze del mese di novembre 2018.

Dichiarazione di conformità

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. 25.03.2016, l'Azienda sottoscrittrice del presente accordo dichiara che il contratto collettivo notificato alla competente I.T.L. è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1 Legge 28.12.2015, n. 208, così come modificato dall'art. 1 Legge 11.12.2016, n. 232, dall'art. 55 decreto legge 24.04.2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21.06.2017, n. 96 e dall'art. 1 legge 27.12.2017, n. 205.

Letto, confermato e sottoscritto.

Desio, li 22 maggio 2018

Banco di Desio e della Brianza S.p.A.

Banca Popolare di Spoleto S.p.A.

Fides S.p.A.

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI

FISAC CGIL

Francesco
Cavaglia
Elio Pome
Luca
Reto Boudl.

Riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali relativi agli impieghi pro capite con riferimento al periodo 31/12/2016 - 31/12/2017 (+ 6,50 %), in ottemperanza al requisito della "produttività" richiesto ai sensi e per gli effetti del Decreto Interministeriale in data 25.03.2016, saranno erogati i seguenti importi, distinti per aree professionali.

descriz. Grado	<i>Erogazione WELFARE</i>	<i>Erogazione CASH</i>
QD. 4° livello	1.755	1.491
QD. 3° livello	1.642	1.395
QD. 2° livello	1.460	1.241
QD. 1° livello	1.426	1.212
3za Area 4to livello	1.361	1.156
3za Area 3zo livello	1.328	1.128
3za Area 2do livello	1.303	1.107
3za Area 1mo livello	1.282	1.089
2da Area 3zo livello	1.258	1.069
2da Area 2zo livello	1.244	1.057
2da Area 1mo livello	1.235	1.049





Riscontrata la sussistenza dei risultati incrementali relativi agli impieghi pro capite con riferimento al periodo 31/12/2016 - 31/12/2017 (+ 5,40 %), in ottemperanza al requisito della "produttività" richiesto ai sensi e per gli effetti del Decreto Interministeriale in data 25.03.2016, saranno erogati i seguenti importi, distinti per aree professionali.

descriz. Grado	Erogazione WELFARE	Erogazione CASH
QD. 4° livello	1.106	940
QD. 3° livello	1.015	862
QD. 2° livello	931	791
QD. 1° livello	917	779
3za Area 4to livello	882	749
3za Area 3zo livello	868	737
3za Area 2do livello	847	719
3za Area 1mo livello	833	708
2da Area 3zo livello	812	690
2da Area 2zo livello	798	678
2da Area 1mo livello	791	672



