

VERBALE DI ACCORDO

Addì 2 ottobre 2018, in Roma,

tra

Iccrea Banca Spa, in rappresentanza di tutte le società facenti parte del Gruppo bancario Iccrea

e

i Coordinamenti Sindacali di FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, SINCRA UGL e UILCA delle società del Gruppo bancario Iccrea.

Visti

- L'art. 1, commi 182 a 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificati ed integrati dai commi 160-162 di cui all'art. 1 della legge n. 232/2016, dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art.1, commi 28 e 161 della legge 27 dicembre 2017 n.205 (legge di Bilancio 2017)
- l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,
- l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;
- Il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto col Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016;
- La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018;

Premesso che

- In data 21 dicembre 2012 è stato stipulato il CCNL per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA che prevede in materia di premio di risultato una specifica disposizione per le Società del Gruppo Iccrea;
- Nel 2017 il Risultato Lordo di Gestione a livello consolidato del Gruppo Bancario Iccrea ha avuto un incremento del 94,9% rispetto al 2016, pari all'88,9% del valore di riferimento del 2015;
- la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini che fanno parte ed operano nel Gruppo bancario Iccrea passa anche attraverso la promozione di un insieme di politiche sociali e di misure concrete di potenziamento e affinamento del piano di People Care aziendale e degli strumenti di conciliazione fra vita privata e attività lavorativa (*work life balance*);
- Le parti, tenuto conto della situazione economica complessiva e di quella specifica del settore del credito cooperativo, stante anche la perdurante negativa divaricazione fra il costo dei servizi sociali ed il potere di acquisto dei redditi familiari, confermano l'utilizzo del pacchetto sociale di "Welfare Aziendale" per consentire la massima valorizzazione delle componenti economiche di pertinenza del lavoratore, rispetto a quanto già presente in azienda;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia del benessere, della cultura della prevenzione e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro tra quelle da disciplinare nell'ambito della contrattazione integrativa di Gruppo;
- rimane confermato il principio di armonizzazione dei trattamenti economici rivenienti dall'erogazione del PdR tra le varie aziende del Gruppo Bancario Iccrea.

tutto ciò premesso

1. Le premesse costituiscono parte integrante del seguente accordo;
2. il costo aziendale globale del premio di risultato del 2018 (esercizio 2017) è fissato in 2.695.000€. Gli importi complessivi da erogare ai dipendenti a titolo di premio di risultato e determinati sul parametro della 3^a Area Professionale – Livello 2, sono riportati nel prospetto riepilogativo allegato che costituisce, pertanto, parte integrante del presente verbale e saranno riconosciuti, sia per la parte monetaria che per quella di Welfare, col cedolino paga di ottobre 2018.
3. Nello stesso prospetto vengono riportate le modalità e il corrispettivo, sempre riparametrato sul 3A2L, di utilizzo alternativo del PdR nella forma 100% cash, 50% cash + 50% welfare o 100% welfare.
4. Al fine di favorire il benessere dei lavoratori e soddisfare le esigenze di vita, in caso di opzione per la fruizione dei servizi di Welfare, in trasformazione del Premio, l'azienda aggiungerà all'importo destinato dal lavoratore un contributo a proprio carico pari al 20% dell'importo stesso.
5. Le parti, considerato quanto disposto dall'art.1 comma 184 e 184 bis, Legge 208/2015, così come novellato dall'art. 1, comma 160 della legge 232/2016, dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art.1, commi 28 e 161 della legge 27 dicembre 2017 n.205 (legge di Bilancio 2017) in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, per scelta del lavoratore, e trasformati nei servizi di Welfare di cui all'art.51 del T.U.I.R., concordano che i destinatari del premio, fermi restando i requisiti di reddito previsti dalla richiamata normativa, potranno scegliere su base volontaria la modalità di erogazione del premio di risultato, convertendo l'importo maturato nei servizi di Welfare.
6. Le parti si danno atto che il premio di Risultato erogato in forza del presente Accordo risponde ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e quantificabili e si danno atto ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività di cui all'art. 1, commi 182-190, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, al Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, nonché alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018;

Resta inteso che il Premio di Risultato viene riconosciuto esclusivamente al personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi.

In applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, copia del presente accordo verrà depositato in modalità telematica, a cura di ciascuna società del Gruppo bancario Iccrea, presso la sede competente della Direzione Territoriale del Lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

ICCREA BANCA S.p.A.

I Coordinamenti delle RR.SS.AA. del Gruppo Bancario Iccrea

FABI

FIRST-CISL

FISAC CGIL

SINCRA UGL

UILCA

