

VERBALE DI ACCORDO PREMIO AZIENDALE
PER LE AREE PROFESSIONALI E I QUADRI DIRETTIVI
ESERCIZIO 2019

Il giorno 14 ottobre 2019, in Sassari

il Banco di Sardegna S.p.A., rappresentato dal Direttore Generale, Sig. Giuseppe Cuccurese, dal Direttore Risorse, Sig. Paolo Rosa e dalla Responsabile dell'Ufficio Servizi Amministrativi e Sindacali, Sig.ra Maria Teresa Muzzu,

e

le Segreterie di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Banco di Sardegna S.p.A., rappresentate dai Sig.ri:

- per la FABI: Maria Antonietta Soggiu, Pier Mario Quidacciolu, Giacomina Taddei, Salvatore Pizzocchia, Giuseppe Altea;
- per la FIRST/CISL: Filippo Antonio Roberto Fiori, Salvatore Caria, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Antonella Manca, Antioco Manca, Anna Maria Rea;
- per la FISAC/CGIL: Emanuele Salvatore Tecleme, Massimiliano Deplano, Gianna Carta, Federica Carta, Alessandro Lobina, Piera Anna Molinu, Glorita Unida;
- per la UILCA: Francesco Mastino, Giovanni Dettori, Cosimo Carta, Antonio Giuseppe Unida;
- per la UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB: Patrizio Zucca, Giuseppe Raimondo Pisanu, Domenico Sechi;

premessso che:

- l'Azienda propone di addivenire ad un'intesa in tema di "Premio aziendale" per il solo esercizio 2019 per il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi;
- il confronto tra le Parti si è sviluppato nelle giornate del 23 settembre e 4, 11 e 14 ottobre 2019;

Le Parti convengono quanto segue:

Art.1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Art.2 – Premio aziendale - criteri di determinazione e di attribuzione

i) Determinazione del Premio Aziendale

Fermo quanto previsto dall'art. 48 c.6 del vigente CCNL, al netto anche degli oneri straordinari relativi alla Manovra sul personale che saranno eventualmente generati a seguito della sottoscrizione dell'Accordo sul Piano Industriale Best Way 2019-2021, l'Azienda intende riconoscere, per il solo anno 2019, un premio Aziendale base pari ad € 2.250,00 lordi, da riparametrare come indicato nell'allegato 1.

ii) Criteri di determinazione dell'incrementalità

Il raggiungimento dell'incremento di almeno uno dei parametri sotto riportati nel quarto trimestre 2019 rispetto alla medesima voce del quarto trimestre 2018 consentirà l'applicazione del regime fiscale previsto dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 182 e ss. L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall'art. 1, comma 160, L. 11 dicembre 2016, n. 232 e l'art. 1 comma 28 L. 27 dicembre 2017, n. 205 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo, come meglio specificato agli articoli che seguono.

1. Delta decremento, avvenuto nel 4° trimestre, del rapporto tra i Crediti Deteriorati (Sofferenze+Inadempienze probabili+Scaduti) netti e i Crediti a Clientela netti;
2. Delta decremento, avvenuto nel 4° trimestre, del rapporto tra i Crediti Deteriorati (Sofferenze+Inadempienze probabili+Scaduti) lordi e i Crediti a Clientela lordi;

3. Delta incremento, avvenuto nel 4° trimestre, del rapporto di copertura dei crediti deteriorati;
4. Delta incremento, avvenuto nel 4° trimestre, della Raccolta a Vista;
5. Incremento delle Commissioni Nette maturate nel 4° trimestre;
6. Delta Decremento, avvenuto nel 4° trimestre, del rapporto tra sofferenze lorde e Crediti a Clientela lorde;
7. Delta Decremento, avvenuto nel 4° trimestre, del rapporto tra sofferenze nette e Crediti a Clientela netti;
8. Incremento del Risultato netto della finanza maturato nel 4° trimestre (composto dalle voci 80, 90, 100 e 110 del Conto Economico) ;
10. Incremento delle commissioni attive maturate nel 4° trimestre;

iii) **Attribuzione del “ Premio Aziendale”**

Il Premio aziendale, in quanto spettante, viene percepito dal personale nell'anno successivo a quello di competenza, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'arco dell'anno di riferimento.

Al riguardo, oltre a quanto previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. 31/03/2015, resta stabilito che:

- il Premio aziendale spetta anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o con contratto a tempo determinato;
- il Premio aziendale per il personale a part-time è proporzionato all'orario di lavoro prestato;
- il Premio aziendale è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto;
- il Premio aziendale non sarà erogato in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

iv) **Somministrazione di lavoro**

Le Parti stabiliscono l'erogazione di un quantum, esclusivamente in denaro, corrispondente al premio aziendale 2019 previsto per i dipendenti del Banco con analogo inquadramento, ai lavoratori che hanno prestato servizio per un periodo di 3 mesi nell'anno 2019 con contratto di somministrazione.

Per tale erogazione verranno applicate, per quanto compatibili con la natura del contratto di somministrazione, le disposizioni di cui al presente verbale.

v) **Erogazione del Premio Aziendale**

L'eventuale erogazione in denaro di cui ai punti che precedono viene corrisposta nel mese di giugno 2020.

Art. 3 - Premio Aziendale per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali (dalla 1^ alla 3^) - regime fiscale

Verificata la compatibilità della presente intesa con le disposizioni di cui all'art. 1, comma 182 e ss. L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall'art. 1, comma 160, L. 11 dicembre 2016, n. 232 e l'art. 1 comma 28 L. 27 dicembre 2017, n. 205 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo - per i dipendenti che rientrassero nelle previsioni della sopra citata normativa - verrà applicata, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, agli importi lordi di cui all'allegato 1, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% entro il limite di importo complessivo (tenendo conto anche degli altri emolumenti percepiti nel corso del 2020 ed assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%) di 3.000,00 euro lordi, nonché la possibile destinazione - in sostituzione, in tutto o in parte percentuale delle suddette somme, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa - a piano welfare. Qualora i dipendenti di cui al presente articolo optassero per quest'ultima ipotesi verranno offerti, nell'ambito di “pacchetti welfare”, servizi/beni/utilità (di cui si dirà nel seguito) aggiuntivi per un valore pari al 15% del premio destinato a tale piano di welfare in luogo dell'erogazione monetaria; ad ogni modo, va da sé che, comunque, l'importo totale delle somme destinabili a pacchetti welfare non potrà superare il limite complessivo di € 3.000,00.

Al raggiungimento di quanto previsto all'art. 2 punto ii) del presente Verbale di Accordo, si conviene che i dipendenti che abbiano ricevuto, nell'anno precedente a quello di erogazione delle somme di cui al presente Verbale di Accordo, redditi di lavoro dipendente di importo superiore ad euro 80.000,00 percepiranno le somme lorde, che verranno assoggettate a tassazione ordinaria, di cui all'allegato 1, senza possibilità di destinazione - in sostituzione, in tutto o in parte delle suddette somme - a piano welfare.

Il limite reddituale di euro 80.000,00 utile al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef, dell'addizionale regionale e comunale nella misura del 10% sui premi di risultato, deve essere calcolato tenendo conto dei redditi da lavoro dipendente conseguiti nell'anno 2019, anche se derivanti da più rapporti di lavoro e deve tener conto anche degli eventuali altri redditi di lavoro dipendente ex art. 51 e 52 del Tuir fra cui le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati.

In base a quanto espressamente previsto dalla normativa vigente, il reddito è determinato al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al citato comma 182. Devono essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate in Italia; i redditi da lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi dell'art. 51 comma 8 bis del TUIR, devono essere computati nel limite di euro 80.000,00 sulla base dell'ammontare convenzionale ivi previsto.

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno 2019 non è stato conseguito nessun reddito di lavoro dipendente ed anche se il limite di euro 80.000,00 sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quello di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati.

Si precisa che nella determinazione del limite di 80.000,00 euro non si tiene conto dei redditi soggetti a tassazione separata.

Art. 4 – Pacchetto Welfare

Per i dipendenti di cui all' art. 3 del presente Accordo l'eventuale destinazione delle somme a welfare potrà avvenire secondo quanto di seguito previsto.

Pacchetto Welfare:

Viene introdotto un "Pacchetto Welfare" che prevede l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere di servizi preventivamente definiti rientranti tra quelli previsti dal comma 2, comma 3, comma 4 dell'art. 51 del TUIR di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015, dalla L. 232/2016 e dalla L. 205/2017 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo.

Art. 5 - Erogazione del Premio aziendale 2019 per dipendenti cessati dal servizio

I dipendenti cessati dal servizio (appartenenti alle Aree professionali o alla categoria dei Quadri Direttivi) ma destinatari del Premio aziendale secondo quanto stabilito nel presente Accordo, che rientrassero nelle previsioni di cui all'articolo 1, comma 186 della L. 208/2015, della L. 232/2016 e dalla L. 205/2017 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo, saranno destinatari degli importi lordi di cui all'allegato 1 e verrà applicata ai citati importi, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% entro il limite di importo complessivo di 3.000,00 euro lordi. Non sarà invece possibile la destinazione - in sostituzione, in tutto o in parte delle suddette somme - a piano welfare.

Art. 6 – Clausole finali

I contenuti dell'iniziativa relativa all'introduzione del nuovo "pacchetto welfare" saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il Personale, anche con riferimento al periodo di fruizione dei servizi, beni ed utilità.

La quota destinata al Piano Welfare eventualmente non fruita dal dipendente non darà mai diritto ad alcuna liquidazione monetaria della stessa.

La quota residua risultante dal Piano Welfare a fine 2020 (riferita all'eventuale destinazione del Premio aziendale di cui al presente accordo), una volta scaduto il termine che verrà definito entro il quale effettuare le scelte nell'ambito dello stesso, verrà destinata all'anno successivo (2021), e potrà essere utilizzata per fruire di beni e servizi di cui al "pacchetto welfare". Laddove la cifra residua non venga utilizzata entro il termine che verrà definito per l'anno 2021, la stessa verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza aziendale cui lo stesso aderisce.

Precisazione a verbale

L'erogazione del Premio Aziendale 2019 avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza ed in coerenza con le previsioni di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento.

Nel caso in cui non si verificassero le previsioni di cui all'art. 2 punto i) del presente accordo, le Parti si incontreranno per una verifica congiunta.

L'applicazione del presente verbale di accordo sarà soggetta alla ratifica da parte dei competenti Organi aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto

Banco di Sardegna S.p.A.

Segreteria di Coordinamento
del Banco di Sardegna S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

Allegato 1

TABELLA IMPORTI	
INQUADRAMENTO	IMPORTO PERCEZIONE CASH
BASE PER AREE PROFESSIONALI e QUADRI DIRETTIVI	€ 2.250,00
Q.D. 4° livello fascia A (ex D1)	€ 5.606,78
Q.D. 4° livello fascia B (ex D2) e RC 2	€ 5.225,85
Q.D. 4° livello fascia C (ex VD1)	€ 4.826,70
Q.D. 4° livello fascia D (ex VD2) e RC 1	€ 4.536,23
Q.D. 4° livello	€ 4.137,08
Q.D. 3° livello	€ 3.901,28
Q.D. 2° livello	€ 2.721,83
Q.D. 1° livello	€ 2.631,15
3^ Area - 4° Livello	€ 2.467,80
3^ Area - 3° Livello	€ 2.304,45
3^ Area - 2° Livello	€ 2.213,78
3^ Area - 1° Livello	€ 2.141,10
2^ Area - 3° Livello	€ 2.014,20
2^ Area - 2° Livello	€ 1.995,98
2^ Area - 1° Livello	€ 1.814,63
1^ Area - 1° Livello	€ 1.814,63

