

**VERBALE DI ACCORDO PREMIO AZIENDALE  
PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA DEI DIRIGENTI DEL  
BANCO DI SARDEGNA SPA**

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;

premessi che:

- il trattamento economico stabilito per i Dirigenti (ex art. 10 CCNL 13/07/2015) prevede l'attribuzione di un "Premio Aziendale";
- il "Premio Aziendale" non viene attribuito ai Dirigenti con diverso accordo individuale che lo escluda esplicitamente;
- le Parti intendono riconoscere l'impegno dei dipendenti appartenenti alla categoria dei Dirigenti attraverso l'erogazione del Premio Aziendale e, per tale motivo, di addivenire ad un'intesa sul tema;
- le Parti intendono con il presente Verbale di Accordo definire, per il solo 2019, i criteri previsti per l'erogazione del Premio Aziendale;
- il confronto tra le Parti si è sviluppato nelle giornate del 23 settembre, 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 che l'azienda presenti un risultato delle attività ordinarie positivo, al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario e anche al netto 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 € 6.714,11 lordi.

**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 lordi;
7. Delta Decremento, avvenuto nel 4' trimestre, del rapporto tra sofferenze nette e Crediti a Clientela netti;
8. Incremento delle commissioni attive maturate nel 4' trimestre;
9. Incremento del Risultato netto della finanza maturato nel 4' trimestre (composto dalle voci 80, 90, 100 e 110 del Conto Economico).

### **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.

Al riguardo resta stabilito che il Premio Aziendale:

- a) nel caso di assenza dal servizio si applica, per analogia con l'altro personale dipendente del BDS, la disciplina prevista ai commi 9° e 10° dell'articolo 48 del C.C.N.L. 31/03/2015, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali;
- b) spetta ai Dirigenti che abbiano superato il periodo di prova nell'anno di riferimento;
- c) è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto;
- d) non viene attribuito ai Dirigenti cessati per i quali non sia stato previsto nel relativo accordo di cessazione.

### **iv) Erogazione del Premio Aziendale**

Il Premio Aziendale sarà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

## **Art.3 - “PREMIO AZIENDALE” - COMPOSIZIONE**

I Dirigenti percepiranno il “Premio Aziendale” nella seguente forma:

- somme lorde in denaro per un valore pari al 55% del Premio Aziendale riportato all'art 2;  
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, 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 dall'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 suddette somme lorde, che verranno assoggettata a tassazione ordinaria, 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.

- un pacchetto welfare di importo pari al 45% del Premio Aziendale riportato all'art 2;  
Gli importi destinati a welfare saranno maggiorati del 15%.

#### **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 DIRIGENTI CESSATI DAL SERVIZIO**

I dipendenti cessati dal servizio (appartenenti alla categoria dei Dirigenti) 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 della 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'art. 2 e verrà applicata, 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.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB