

VERBALE DI INCONTRO IN TEMA DI WELFARE AZIENDALE

Il giorno ²⁵..... maggio 2016, in Roma

Tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Ulca e Unisin

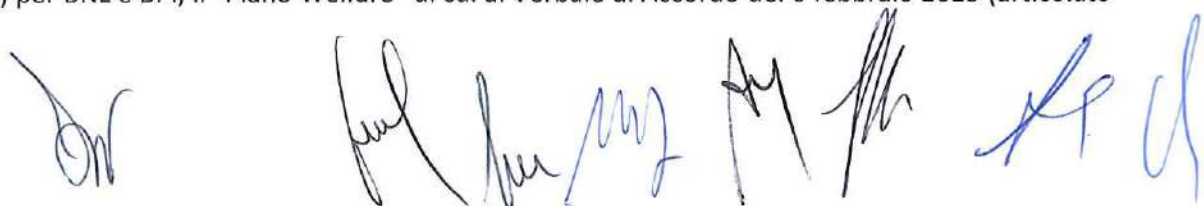
Premesso che

- con Accordo del 5 maggio 2016 sono stati individuati gli indicatori utili ai fini del riconoscimento del premio aziendale relativo all'anno 2015 (erogazione 2016), fermo restando, per quanto concerne i meccanismi di determinazione della misura del Premio e le altre previsioni relative alle altre modalità per il riconoscimento dello stesso, quanto previsto dagli Accordi sindacale del 24 e 30 luglio 2015 e, per quanto ancora applicabili, dall'Accordo sindacale del 6 febbraio 2013;
- con specifico riferimento a BPI, anche in considerazione degli accordi in tema di continuità di trattamento tra BNL ed il personale conferito in BPI, si era convenuto con le Organizzazioni sindacali che, mancando gli elementi per una corretta individuazione degli indici da utilizzare ai sensi del punto che precede, BPI avrebbe proceduto ad erogare il premio con i medesimi criteri definiti dalla Capogruppo BNL;

- l'accordo del 6 febbraio 2013 – cui rinviano gli Accordi in vigore – individua l'impostazione del premio aziendale in due distinti programmi alternativi denominati "Piano standard" e "Piano welfare";
- l'Accordo di cui al punto che precede prevede che il c.d. "piano welfare" – per il quale il lavoratore può optare, in alternativa al c.d. "piano standard" – sia articolato, alla luce della normativa all'epoca vigente, su un paniere di servizi suddiviso su tre tipologie (assistenza sanitaria integrativa; previdenza complementare; area formazione ed educazione);
- la l. n. 208 del 28 dicembre 2015 ha modificato l'art. 51 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (T.U. sulle imposte sui redditi), rendendo possibile riconoscere al personale – anche attraverso previsioni convenute con le Organizzazioni Sindacali in accordi aziendali/gruppo – beni, opere, servizi e utilità più ampi rispetto al passato;
- la l. n. 208 del 28 dicembre 2015 ha anche previsto (comma 184) *"che le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme"* riconosciute a titolo di "premi di risultato";
- le Parti confermano la reciproca attenzione verso l'adozione di politiche finalizzate anche alla soddisfazione di esigenze di carattere non economico del personale dipendente e concordano sull'importanza di riconoscere alcune utilità aggiuntive di valenza sociale e/o assistenziale attraverso la promozione di un piano di welfare aziendale nei confronti dei dipendenti di BNL e di BPI. In questa ottica, le Parti prendono altresì atto e si associano alle esigenze manifestate dal personale circa l'ampliamento delle possibilità di optare per le prestazioni di Welfare consentite dalle norme soprarichiamate

condividono quanto segue

1. Ferme tutte le altre previsioni degli Accordi in materia di premio aziendale 2015 (erogazione 2016) per BNL e BPI, il "Piano Welfare" di cui al Verbale di Accordo del 6 febbraio 2013 (articolato



in 60% cash e 40% welfare) verrà riconosciuto ai dipendenti di BNL e di BPI che formulino specifica opzione per tale "Piano", nella percentuale ivi prevista, sotto forma di beni, opere, servizi e utilità ("benefit") scelti dal dipendente stesso all'interno del seguente "Paniere di Benefits", preventivamente definito dall'azienda:

➤ Assistenza sanitaria integrativa;

➤ Previdenza complementare;

➤ Area formazione, educazione e assistenza

- spese per iscrizione e frequenza di asilo nido;
- spese per iscrizione e frequenza alla scuola materna, elementare, media, superiore;
- spese per fruizione della mensa scolastica;
- spese per servizi integrativi connessi alla frequenza scolastica;
- spese di iscrizione ad università pubbliche o private riconosciute;
- spese di iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute;
- spese di iscrizione a master pubblici o privati riconosciuti;
- spese sostenute per l'acquisto dei testi scolastici / universitari;
- spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
- spese di iscrizione a corsi presso il conservatorio o presso istituti per l'alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
- spese per la frequenza di ludoteche, centri estivi ed invernali;
- spese per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;

Sono ammesse al rimborso esclusivamente le spese sostenute per i familiari del dipendente di cui all'art. 433 c.c. e non per il dipendente stesso: coniuge (escluso convivente more uxorio); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle.

➤ Area flexible benefit

Educazione ed Istruzione (*)

- corsi di lingue in Italia e all'estero;
- vacanze studio in Italia e all'estero;
- corsi di formazione extra-professionali.

(*) I servizi richiamati, sono fruibili dal solo dipendente. Per analoghe utilità di Educazione ed Istruzione a favore dei familiari del dipendente, dovrà essere presentato a rimborso il documento giustificativo così come previsto dalla tipologia di benefit Area Formazione, Educazione ed Assistenza

Cura della famiglia

- operatori socio assistenziali;
- badanti.

Ricreazione e tempo libero

- viaggi, pacchetti vacanze, *smart-box* per hotel e agriturismo;
- centri benessere / cure termali / centri estivi;
- attività sportive in genere;
- abbonamenti a cinema, teatro;
- corsi per *hobbies* personali: *sommelier*, fotografia, *decoupage*, etc..

Possono beneficiare dei *Flexible Benefit* i dipendenti ed i familiari di cui all'art. 433 c.c.: coniuge (escluso convivente *more uxorio*); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle.

➤ Area "carte regalo"

Le Carte Regalo possono essere richieste ed utilizzate dal dipendente, spendibili sia nei punti vendita sia nei siti *e-commerce* all'interno di un'ampia varietà di offerta ed una vasta capillarità nazionale (es. buoni carburante, abbigliamento sportivo, apparecchiature elettroniche ed informatiche, libri etc.). Le Carte Regalo sono di diverso taglio (es. 10€, 50€ etc.), è possibile richiederne più di una e sono spendibili sia singolarmente che cumulativamente.

Tale tipologia di benefit è soggetta ad un particolare regime d'imposta che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito fino ad un massimo di €258,23. Al superamento di tale soglia l'importo corrispondente al valore normale dei beni ricevuti, viene interamente assoggettato a contribuzione e ritenuta fiscale;

2. i lavoratori di BNL e di BPI che abbiano optato per il "Piano welfare" di cui all'Accordo del 6 febbraio 2013 e che siano titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle predette somme, a 50.000 euro lordi, potranno

chiedere – autocertificando che il loro reddito rientri nel predetto parametro – di poter fruire della parte *cash* del Piano stesso (pari al 60%), totalmente oppure entro il 50% dell'importo di loro spettanza, in beni e servizi di welfare messi a disposizione dall'Azienda.

Letto, confermato e sottoscritto

La Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo



Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

FABI FIRST CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

