

VERBALE D'ACCORDO PREMIO WELFARE AZIENDALE

Il giorno 05 Settembre 2016 in Milano

tra

La **Direzione Risorse Umane** delle società del Gruppo Aviva qui rappresentata dai Sigg. Enrico Gambardella, Franco Morelli e Emanuela De Santo

e

Le **Rappresentanze Sindacali Aziendali FISAC/CGIL** rappresentata dalla Sig.ra Piera Pannella, FNA rappresentata dal Sig. Gianmamoto Roscio, SNFIA rappresentata dal Sig. Giovanni Zanetti, UILCA rappresentata dai Sigg. Dario Rizzini e Sergio Tavian

(in seguito indicate collettivamente come "le Parti")

PREMESSO CHE:

- a) l'art. 84 lettera o) del vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore demanda la materia delle erogazioni aziendali alla contrattazione di secondo livello.
- b) l'art. 85 del CCNL prevede che: *"le erogazioni economiche di cui all'art. 84 lettera o) sono costituite dai premi aziendali di produttività e da tutte le altre erogazioni già ricondotte sotto il concetto di premio aziendale di produttività"*
- c) l'art. 20.2 del vigente Contratto Integrativo Aziendale prevede che: *"il premio di produttività per obiettivi denominato Premio Aziendale Variabile (PAV) sarà determinato dal raggiungimento degli obiettivi connessi agli indicatori finanziari di produttività, redditività ed efficienza (KPIs) comunicati annualmente da Aviva plc al Gruppo Aviva in Italia; gli obiettivi e gli indicatori finanziari (KPIs) potranno variare di anno con anno esclusivamente in riferimento alle relative comunicazioni di Aviva plc"*.
- d) la legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di stabilità 2016) ha introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di Welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente
- e) le Parti hanno espresso comune volontà di sviluppare e promuovere un sistema di Welfare aziendale improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché all'individuazione di strumenti in grado di rispondere alle esigenze sociali del personale dipendente
- f) le Parti si danno atto che i contenuti del presente accordo sono in linea con le previsioni del Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, in particolare con riferimento all'art. 2 "Premi di risultato e criteri di misurazione"

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

ART. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo

ART. 2

Per l'esercizio 2015, il premio di produttività aziendale (PAV) è determinato, secondo le tabelle in vigore nel corrente cia, come segue:

L'entità del PAV viene determinata, con riferimento all'Area Professionale B Posizione Organizzativa 1 (quarto livello retributivo), nella seguente misura:

- anno 2016 € 3.068,00

1

Riparametrazione per Livello di inquadramento CCNL dell'entità base del Premio Aziendale Variabile

Area Professionale A	7	LIVELLO	3 GR.	155%
Area Professionale A	7	LIVELLO	2 GR.	150%
Area Professionale A	7	LIVELLO	1 GR.	145%
Area Professionale B pos. org. 3	6	LIVELLO		125%
Area Professionale B pos. org. 2	5	LIVELLO		110%
Area Professionale B pos. org. 1	4	LIVELLO		100%
Aree Professionali C e D	3 e 2	LIVELLO		100%

PAV 2016 - Obiettivi 2015

PAV - Targets comunicati dal Gruppo alla BU Italia per l'anno 2015

KPI	2015 Targets (€ m)			Weightings*		
	Threshold	Central	Stretch	Threshold	Central	Stretch
Cash	54,0	60,0	66,0	17,2%	27,6%	41,6%
VNB	85,5	95,0	104,5	6,4%	10,2%	15,2%
COR	95,5%	94,5%	93,5%	6,4%	10,2%	15,2%
IFRS Profit Before Tax	171,9	191	210,1	11,0%	17,6%	26,4%
Operating Expense Ratio	32,2%	30,7%	29,2%	9,0%	14,4%	21,6%
				50,0%	80,0%	120,0%

ART. 3

Le parti si danno atto che i valori sopra determinati potranno essere riconosciuti come premio Welfare ai dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito all'esercizio 2015 inferiore ai 50.000,00 euro (cinquantamila), su base volontaria e previa loro richiesta, con accredito di importo massimo pari a 2.000,00 euro (duemila) su specifico Conto Welfare individuale, gestito mediante apposita procedura informatica.

Il Conto Welfare individuale 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 e dal comma 3 dell'art. 51 e dell'art. 100 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 Dicembre 1986, n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015 nonché dal D.Lgs. 252/2005

ART. 4

Il valore relativo al premio aziendale, in funzione della percentuale scelta dal dipendente, verrà corrisposto rispettivamente negli emolumenti con le competenze di Settembre o accreditato in Conto Welfare con la medesima decorrenza.

In caso di accredito su Conto Welfare il dipendente dovrà utilizzare il valore messo a disposizione entro il 30 aprile 2017.

Qualora, alla suddetta data, dovessero residuare importi sul Conto Welfare il valore verrà versato al fondo pensione a cui il dipendente aderisce.

ART. 5

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche a fronte di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo, della normativa nazionale di riferimento

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FISAC/CGIL
FNA
SNFIA
UIL.CA

Samuela Vera
Rosa...
Segretario

Gruppo Aviva in Italia

Francesco...
Francesco...
Andrea...