

**VERBALE DI ACCORDO**  
**in materia di incremento di produttività**

Il giorno 27 maggio 2019, alle ore 17, presso Attijariwafa Bank Europe – Sede Secondaria Italiana, in Milano, Via Poliziano n. 1

**Tra**

**Attijariwafa Bank Europe – Sede Secondaria Italiana** (C.F.: 07371360962), con sede legale in Parigi, Chauchat 6 (Francia), con sede di rappresentanza in Italia in Milano, Via Poliziano n. 1, in persona del procuratore speciale Mariame Said, nata a Casablanca (Marocco) il 21 dicembre 1967 (di seguito per brevità "**Attijariwafa Bank Europe**" o l'"**Azienda**") e con l'assistenza dell'Avv. Elisabetta Nati

e

il Rappresentante di **CISL FIRST**, Sig. Stefano Ghilarducci

e

il Rappresentante di **FABI**, Sig.ra Gabriella Mascari

e

il Rappresentante di **UILCA**, Sig. Carlo Negri

e

la **RSA CISL FIRST**, di Attijariwafa Europe Bank SA Sede Secondaria in Italia, in persona del **Sig. Oussama ENNASRI**

individuate anche collettivamente e/o individualmente come "Parte/i"

**premesso che**

- a. Il vigente CCNL Quadri Direttivi e Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali all'art. 28 individua specificamente le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale.
- b. Le Parti hanno inteso adattare la disciplina del CCNL in materia di premi, come previsto all'art. 51 e 52, con la normativa vigente per la detassazione, qualora tali importi siano riconosciuti dall'Azienda in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o

UILCA

FABI

aziendali e correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, lasciando impregiudicato ogni aspetto della suddetta disciplina, anche relativo alle menzionate materie, che non sia oggetto del suddetto adattamento.

- c. Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 è stata attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titoli di premio di risultato, redditività, qualità efficienza ed innovazioni previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81/2015, così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018).
- d. In particolare, la legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-162 (legge di Bilancio 2017), il decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e la legge 27 dicembre 2017, n. 205, commi 28 e 161, (legge di Bilancio 2018) proseguono il percorso tracciato dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 182-190 (legge di Stabilità 2016) in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale.
- e. Le nuove disposizioni di legge sono volte a potenziare l'accesso al regime sostitutivo previsto per i premi di risultato, nonché ad incentivare il ricorso alle forme di welfare ritenute maggiormente meritevoli di tutela, ai fini del soddisfacimento di esigenze sociali.
- f. L'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, emanata d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, era intervenuta su quanto disposto dal decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'art. 1 commi 182, 189, 190 della Legge n.

UICCA

FAB

h

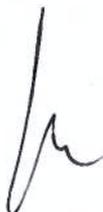
h

208/2015, e con la Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 ha illustrato il contenuto delle disposizioni introdotte nel 2017 e nel 2018 ed, inoltre, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito ad alcuni aspetti della normativa emersi nel periodo di applicazione, rinviando per il resto a quanto già illustrato con la Circolare n. 28/E del 2016.

- g.** Il presente Verbale verrà depositato entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le erogazioni di natura premiale nonché per lo sviluppo del welfare di secondo livello previste dall'articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) come modificato dall'art. 1, commi 160-162 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, e al Decreto ministeriale del 25 marzo 2016, come successivamente modificati dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-162 (legge di Bilancio 2017), dal decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, commi 28 e 161, (legge di Bilancio 2018).
- h.** Preso atto dell'ampliamento dei requisiti previsti per l'accesso ai benefici, ai sensi delle norme vigenti, di seguito si riepilogano i medesimi:
- a)** Lavoratori destinatari dell'agevolazione ai sensi dell'art. 1, comma 160, lettera d), della legge di bilancio 2017:
- sono tutti coloro che (appartenenti al settore privato) nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore ad € 80.000 annui. Il limite di reddito rilevante conseguito nell'anno precedente è costituito esclusivamente dal reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva e non anche quello assoggettato a tassazione separata, nonché dai premi di risultato assoggettati all'imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli erogati sotto forma di benefit esclusi da tassazione;

UILCA  


PAR  





- resta fermo che, come chiarito con la circolare n. 28 del 2016, il limite di € 80.000 deve essere individuato, per i lavoratori dipendenti che determinano il reddito ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis del TUIR, sulla base della retribuzione convenzionale e, per i lavoratori dipendenti che in quanto non residenti non sono stati assoggettati a tassazione in Italia, sulla base del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero;

b) Importo di premio agevolabile:

- l'importo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva è fissato in euro 3.000,00 nonché in euro 4.000,00 in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ferma restando l'applicazione a regime di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali nella misura del 10 per cento;

c) Conversione del premio incentivante con beni e servizi di cui all'art. 51, comma 4, del TUIR:

- il comma 160, lett. b) e c), della legge di Bilancio 2017 ha esteso l'ambito di operatività dell'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità 2016, che riconosce al lavoratore la facoltà, tramite apposita previsione nella contrattazione di secondo livello, di sostituire il premio di risultato con somme e valori di cui all'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR, e dal 2017 la disposizione in esame consente la sostituzione del premio di risultato anche con i benefit previsti dal comma 4 del medesimo articolo 51 del TUIR;

- il legislatore ha dato quindi piena attuazione al criterio di fungibilità tra erogazione monetaria dei premi di risultato agevolabili ed erogazioni dei medesimi premi sotto forma di benefit in natura, prevedendo che questi ultimi mantengano comunque il loro regime di tassazione, in tutte le ipotesi dettate dall'art. 51 del TUIR.

- i. E', quindi, interesse delle Parti raggiungere un Accordo in materia di "Incremento della Produttività", anche per l'anno 2019, al fine di favorire

UICCA

FABBI  
uf



la contrattazione collettiva aziendale con i contenuti economici correlati ad incrementi della produttività, innovazione, efficienza organizzativa, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e/o sviluppo delle imprese, sia per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della normativa vigente.

- j.** E' al vaglio da parte dell'Azienda la possibilità di attuare una offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato di cui alla L. 208 del 2015, in virtù della quale attribuire ai lavoratori un determinato valore di "credito welfare" - rappresentato da beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (Articolo 51 del T.U.I.R.) - da fruire immediatamente ovvero in un momento successivo, anche mediante voucher.
- k.** L'Accordo dovrà, pertanto, prevedere la facoltà:
- (i) per l'azienda, di applicare il riconoscimento di premi, usufruendo delle agevolazioni fiscali in materia di detassazione, da corrispondersi sia tramite liquidazione in denaro e/o da erogarsi mediante voucher, a scelta dei dipendenti nell'ambito delle concrete modalità indicate dall'Azienda, al fine di incentivare la produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, nonché
- (ii) per i dipendenti, di prestare la propria opera in tal senso beneficiando, a loro volta, della detassazione prevista dalla normativa sopra citata.
- l.** I dipendenti hanno interesse a collaborare al fine di perseguire l'obiettivo finale del miglioramento della competitività e della loro crescita professionale nel settore bancario.
- m.** Su tali presupposti le Parti si sono determinate a sottoscrivere il presente Accordo Collettivo Aziendale di secondo livello.

Tutto ciò premesso, tra le Parti

**è stato convenuto**

UILCA  


FABI  








quanto segue.

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. L'Azienda propone ai lavoratori dipendenti, come rappresentati dalle OO.SS. e dall'RSA, di sottoscrivere, ai sensi delle vigenti norme e Circolari in materia, richiamate in premessa, il presente Accordo in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titoli di premio di risultato, redditività, qualità efficienza ed innovazioni previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81/2015, nonché della Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 e della Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 emesse dall'Agenzia delle Entrate.
3. Gli indicatori applicati per l'erogazione del premio sono specificatamente indicati nel Documento denominato Valutazione Annuale delle Performance "TRO Palmares" pubblicato nella Intranet aziendale, Kiosque RH, accessibile ad ogni dipendente, e dei quali si riportano di seguito, in via di sintesi, i principali parametri:

<b>TIPOLOGIA DI OBIETTIVI</b>	<b>QUANTITATIVI</b>	<b>QUALITATIVI</b>	<b>PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLE IMPRESE</b>
<b>PONDERAZIONE RISPETTO AD ALTRI OBIETTIVI</b>	60%	35%	5%
<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tasso di raggiungimento dell'obiettivo target</li><li>- Tasso di crescita</li><li>- Impatto su PNL</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tasso di insoluto</li><li>- Tasso di attivazione</li><li>- Tasso di conformità</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Numero di progetti monitorati</li><li>- Reattività</li></ul>

UICB  


FAB  




4. I lavoratori dipendenti, come rappresentati dalle OO.SS. e dall'RSA, rilevato che sussistono i presupposti di attuazione degli incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, ai fini del miglioramento della competitività aziendale, così come previsti dalla citata normativa in materia di detassazione, accettano il presente Accordo relativo all'anno 2019.
5. In virtù di tale Accordo, Attijariwafa Bank Europe provvederà ad erogare indicativamente entro il 30 giugno 2019 a favore dei lavoratori dipendenti forme premianti a titolo di premi effettuati nell'ambito ed in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, nonché connessi ai risultati riferiti all'andamento economico, ai fini del miglioramento della competitività aziendale.
6. A tale fine le OO.SS. che sottoscrivono il presente Accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 e specificato nella Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, che le condizioni di incrementabilità degli obiettivi, che danno diritto al trattamento fiscale agevolato, vengano rispettate, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo, specificando che deve intendersi "congruo" il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dall'Accordo al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività e/o redditività e/o qualità e/o innovazione e/o efficienza organizzativa, incremento che costituisce il presupposto per l'applicazione del regime agevolato, attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali.
7. L'Azienda, pertanto applicherà le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo

UILCD  


FABI  




miglioramento degli indicatori adottati, rispetto al risultato registrato nell'anno precedente a fronte degli stessi indicatori.

8. L'Azienda confermerà alle OO.SS. e ai Dipendenti indicativamente entro il 30 giugno 2019 la costituzione del premio di risultato e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa la facoltà di corresponsione secondo le previsioni normative richiamate in premessa.
9. Si precisa sin d'ora che, quanto alle modalità di corresponsione del premio di risultato, l'Azienda ha provveduto a stipulare apposita convenzione con la società Edenred Italia Srl con sede in Milano, Via Pirelli n.18 per il riconoscimento ai lavoratori che ne facciano richiesta, della liquidazione del premio di produttività relativo all'anno 2018 (in misura totale, oppure parzialmente, ferma restando la corresponsione della differenza tramite erogazione in busta paga) tramite il welfare aziendale Edenred, il quale prevederà modalità di rimborso (spese d'Istruzione e Trasporto Pubblico) e Voucher (Sanità-Istruzione-Cura dei familiari-Tempo libero e buoni acquisto), come illustrato nella brochure allegata.
10. Si precisa che il valore del premio attribuito al servizio Welfare Aziendale dovrà essere utilizzato entro e non oltre il 29 novembre 2019, data in cui i voucher cesseranno di avere validità.
11. Il presente Accordo ha durata dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.
12. Le Parti convengono che il presente accordo si applica ai soli lavoratori che hanno maturato alla data di decorrenza della validità (1° gennaio 2019) almeno un anno di anzianità di servizio per la Società.
13. Il presente Accordo viene sottoscritto dalle OO.SS. e per esse dalle loro rappresentanze sindacali aziendali, in adempimento della condizione essenziale per l'applicazione della misura agevolativa nell'erogazione del premio di risultato (art. 1, co. 187, della legge di Stabilità 2016) cioè che vi sia data esecuzione tramite contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

UILCA  
Q

FABI  
M

h

cu

14. Con il presente Accordo le disposizioni del CCNL ABI applicato per l'anno 2019 sono recepite, ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016, della Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 e della Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 dell'Agenzia delle Entrate.

LCS

Le Rappresentanze Sindacali

CISL FIRST

Sig. Stefano Ghiarducci

UILCA

Sig. Carlo Negri

FABI

Sig.ra Gabriella Mascari

Attijariwafa Europa Bank SA

Sede Secondaria in Italia

Dott.ssa Mariame Said

RSA CISL FIRST

Sig. Oussama Ennasri

UILCA

FABI

OILCA  
A