

## VERBALE DI ACCORDO PREMIO AZIENDALE

In data 13/03/2018 in Torino, tra le Parti,

la Banca del Piemonte SpA con unico socio rappresentata da Wilma Borello, Responsabile Funzione Risorse Umane (di seguito, per brevità, la "Banca")

e

- FIRST/CISL

- UILCA

- FISAC/CGIL

(di seguito, per brevità, congiuntamente le "OOSS")

(di seguito, per brevità, la Banca e le OOSS, quando collettivamente e congiuntamente richiamate, saranno altresì denominate le "Parti").

### Premesso che

- a) l'art. 28 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore demanda la materia del premio aziendale alla contrattazione di secondo livello;
- b) in applicazione delle previsioni dell'art. 48 del C.C.N.L. 31/03/2015 (di seguito, per brevità il "CCNL"), le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale relativo agli esercizi 2017 e 2018, confermando parte dei criteri applicati nel verbale di accordo siglato in data 09/05/2016 e scaduto il 31/12/2016;
- c) negli ultimi anni è emersa, all'interno del mondo del lavoro, una forte attenzione a favorire specifiche politiche di welfare aziendali, in grado di rispondere alle necessità del personale dipendente;
- d) la legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di stabilità 2016) così come modificata dalla Legge 232/2016 (Legge di bilancio 2017) 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 inteso sviluppare e promuovere un sistema di Welfare aziendale improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché all'individuazione di strumenti di utilità con valenza anche sociale;

**Tutto ciò premesso, le Parti**

**CONVENGONO QUANTO SEGUE**



## **Art. 1**

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

## **Art. 2**

Le Parti convengono che tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 48 del C.C.N.L. 31/03/2015, e con esclusivo riferimento agli esercizi 2017 e 2018, il valore del premio aziendale medio di riferimento è determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito individuati:

- (a) **produttività;**
- (b) **redditività;**

- (a) Indicatore di produttività: risultato di gestione (RG) (somma algebrica voci 10, 20, 40, 50, 80, 90, 100, 130, 150, 160, 170, 180, 190 di conto economico) **pro-capite**

Il RG pro-capite viene determinato dividendo il RG per il numero medio del personale dell'azienda\*.

Ogni anno il RG pro-capite viene confrontato con quello dell'anno precedente rivalutato in base all'Indice ISTAT (se positivo) - Indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, secondo i seguenti criteri:

- Valore base: si determina sottraendo al RG pro-capite rivalutato dell'anno precedente a quello in esame, il 13% dello stesso;
- Valore soglia: si determina aumentando il RG pro-capite dell'anno precedente a quello in esame, di una percentuale pari alla variazione % anno su anno dell'Indice ISTAT (Indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) + 1 punto;
- Valore intermedio: si determina sommando il valore base al valore soglia e dividendo il risultato per 2.

Se il RG pro-capite dell'anno in esame si colloca sotto il "valore base" non si determina alcun premio.

Se il RG pro-capite dell'anno in esame si colloca tra il "valore base" e il "valore intermedio" si determina un importo globale pari allo 1,10% del risultato di gestione dell'anno in esame.

Se il risultato di gestione dell'anno in esame si colloca sopra il "valore intermedio" e fino al "valore soglia" compreso viene determinato un importo globale pari allo 1,40% del risultato di gestione dell'anno in esame.

Se il risultato di gestione dell'anno in esame supera il "valore soglia" viene determinato un importo globale pari al 2,15% del risultato di gestione dell'anno in esame.

Con riferimento all'esercizio 2018 la percentuale di cui sopra (2,15%) sarà elevata al 2,30%.

Il valore medio unitario è ottenuto dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale dell'azienda\*.

*Lu*  
*fr*

\* semisomma del numero dei dipendenti all'1/1 ed al 31/12 dell'anno di riferimento del premio, al netto del personale in maternità e dei dirigenti, valorizzando pro-quota il personale part-time.

(b) Indicatore di redditività: utile netto (voce 290 di conto economico).

Viene determinato un importo globale da erogare pari al 2,15% dell'utile netto d'esercizio posto che l'incremento dell'utile netto pro-capite sia non inferiore alla variazione dell'indice ISTAT se positiva.

Qualora l'utile netto pro-capite sia incrementato in misura inferiore alla variazione dell'indice ISTAT (se positiva) ma sia almeno pari all'utile netto pro-capite dell'anno precedente ridotto dell'8% viene determinato un importo globale da erogare pari al 1,30% dell'utile netto d'esercizio.

Qualora l'utile netto pro-capite sia inferiore a quello dell'anno precedente già ridotto dell'8% non si eroga alcun premio.

Con riferimento all'esercizio 2018 la percentuale di cui sopra (2,15%) sarà elevata al 2,30%.

Il valore medio unitario è ottenuto dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale dell'azienda\*.

Il valore medio unitario complessivo è dato dalla somma dei valori medi di cui ai punti (a) e (b).

Il valore medio unitario come sopra determinato viene moltiplicato per il numero degli aventi diritto in forza al 31/12 e trasformato in valori tabellari relativamente ad ogni singolo livello retributivo; per la determinazione del premio aziendale verrà fatto riferimento all'inquadramento del personale al 31 dicembre dell'anno di competenza e verrà utilizzata la seguente scala parametrica:

Quadro direttivo IV livello	235
Quadro direttivo III livello	199
Quadro direttivo II livello	178
Quadro direttivo I livello	167
III Area IV livello	147
III Area III livello	137
III Area II livello	129
III Area I livello	122
II Area III livello	115
II Area II livello	110
II Area I livello	107
I Area	100

In presenza di un risultato delle attività ordinarie positivo, qualora il valore del premio aziendale calcolato sulla base dei criteri di produttività e redditività sia pari a zero, il valore del premio aziendale verrà

\* semisomma del numero dei dipendenti all'1/1 ed al 31/12 dell'anno di riferimento del premio, al netto del personale in maternità e dei dirigenti, valorizzando pro-quota il personale part-time.



determinato con un importo globale pari al **3,5% dell'utile netto** da ripartire per gli aventi diritto in base ai valori tabellari della scala parametrica sopra illustrata.

Qualora il valore del premio aziendale calcolato secondo il metodo di cui al paragrafo precedente (3,5% dell'utile netto) sia superiore all'importo globale del premio calcolato sulla base dei criteri di produttività e redditività si terrà conto dell'importo maggiore.

Il premio aziendale spetta a tutto il personale avente diritto che abbia superato il periodo di prova con contratto a tempo determinato e indeterminato in forza al 31/12 dell'anno di riferimento e che non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo.

Il premio aziendale non verrà attribuito al personale cessato nel primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento che non abbia maturato il diritto al trattamento pensionistico; al premio dell'anno successivo a quello di riferimento (determinato dalla moltiplicazione dell'importo medio unitario come sopra determinato per il numero degli aventi diritto) verranno sommati i premi non corrisposti ai cessati nel primo semestre dell'anno precedente.

Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di intera assenza, secondo quanto previsto dall'art. 48 punto 9 del CCNL 31/03/2015; ai fini del presente accordo l'astensione consecutiva per giornate di solidarietà di cui all'accordo del 28/10/2016 è considerata come "assenza retribuita".

Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la mancata riduzione prevista dall'art. 48 punto 10 (5 mesi) del CCNL è elevata fino ad un massimo di ulteriori 2 mesi qualora venga esercitata la facoltà di prorogare – consecutivamente al congedo di maternità – l'astensione per congedo parentale.

Il premio aziendale di cui al presente accordo si applica al personale delle aree professionali e dei quadri direttivi.

### **Art. 3**

Ai dipendenti facenti parte della popolazione individuata sulla base dei criteri di cui sopra e con un reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno precedente non superiore a 80.000 euro – ricorrendo le condizioni e i presupposti di cui ai precedenti articoli per l'erogazione e fatte salve le esclusioni ivi riportate – che abbiano optato di destinare il premio aziendale al conto welfare, la Banca incrementerà del 18% il valore dello stesso premio con accredito al Conto welfare individuale mediante apposita procedura informatica.

I dipendenti con reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno precedente pari o superiore a 80.000 euro saranno destinatari del premio aziendale sul Conto welfare individuale incrementato del 18%.

Per la determinazione del premio come sopra indicato valgono criteri di imputabilità, computo, attribuzione, esclusione, riduzione e riproporzionamento definiti al precedente art. 2.



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.

I dipendenti interessati dovranno comunicare la scelta con le modalità che verranno tempestivamente diffuse dalla Funzione Risorse Umane.

In caso di monetizzazione l'importo verrà erogato con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo rispetto all'esercizio di riferimento.

In caso di "opzione welfare" il valore del premio verrà messo a disposizione sul Conto Welfare individuale a partire dal mese di giugno dell'anno successivo rispetto all'esercizio di riferimento e dovrà essere utilizzato entro il 30 novembre dell'anno di corresponsione. Qualora alla data del 30 novembre dovessero residuare sul conto welfare quote di beni o servizi eventualmente non fruite dal dipendente, le stesse quote non daranno diritto ad alcuna liquidazione monetaria ed il relativo valore verrà versato al Fondo Previbank nella posizione individuale del dipendente. Qualora il dipendente non sia iscritto al Fondo Previbank le relative quote saranno sommate al premio dell'anno successivo a quello di riferimento insieme ai premi non corrisposti ai cessati (rif. art. 2).

#### **Art. 4**

Il presente Accordo disciplina esaurientemente il premio aziendale relativo agli esercizi 2017 e 2018 e sostituisce integralmente qualsiasi diversa pattuizione aziendale in materia.

Le Parti si incontreranno annualmente, entro il mese di dicembre, o comunque su richiesta delle Parti, per verificare l'applicazione del presente Accordo, con particolare riguardo al livello di fruizione dei servizi Welfare.

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

#### **Dichiarazione delle parti**

Il presente accordo verrà depositato 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 dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016) così come modificata dalla Legge 232/2016 (Legge di bilancio 2017) e dal Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016.

Banca del Piemonte SpA

Le OOSS

FIRST/CISL

UILCA

FISAC/CGIL