

## ACCORDO

Il giorno, 14 gennaio 2020 in Firenze

tra

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche Banca e/o Azienda,

e

la Segreteria dell'Organo di Coordinamento delle RSA Unità Sindacale Falcri Silcea Sinfub

premesse che

- a) il giorno 08 giugno 2015, la Findomestic Banca S.p.A. e le OO.SS. hanno proceduto alla stipula del Contratto Collettivo Aziendale, ai sensi dell'art. 28 del CCNL;
- b) la redazione dell'articolato del suddetto Contratto Collettivo è stata completata il 15 dicembre 2015;
- c) con l'articolo 11 del menzionato Contratto Collettivo, la Parti hanno deciso di integrare l'attuale welfare per i dipendenti di Findomestic, proponendo la possibilità di corrispondere, a questi ultimi, alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale, tramite l'istituto denominato "premio aziendale" ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 31/03/2015;
- d) la Legge 28 dicembre 2015 n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2016), con l'articolo 1 commi da 182 a 191, ha introdotto alcune modifiche in materia di somme e valori in genere, che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, delineando, tra l'altro, in modo permanente, una disciplina tributaria specifica per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- e) la Legge 11 dicembre 2016 n. 232 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019 – Legge di bilancio 2017" ha apportato alcune modifiche ai commi sopra riportati relativi alla Legge di stabilità 2016; la suddetta disciplina tributaria specifica introduce, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10%, entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile pari a 3.000,00 euro lordi; nel caso in cui, in sostituzione dell'importo legato alla produttività, per scelta del lavoratore, siano erogate somme e valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 TUIR (Testo Unico Imposte sui Redditi), tali somme non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente;
- f) dal punto di vista soggettivo, la disciplina tributaria specifica in esame riguarda i titolari di reddito da lavoro dipendente privato di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a 80.000,00 euro;
- g) ai fini dell'applicazione della citata disciplina tributaria, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- h) l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- i) 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 data 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 titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità

efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;

- j) con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal suddetto Decreto del 25 marzo 2016, per fornire i chiarimenti del caso;
- k) le Parti, al fine di approfondire la disciplina tributaria specifica in esame, hanno sottoscritto, nel corso dei primi mesi del 2016, sei successivi accordi con i quali hanno convenuto di spostare il termine di adesione al piano welfare aziendale. L'ultimo dei sei accordi ha individuato, quale termine ultimo di adesione al piano, il 31 maggio di ogni anno in cui viene erogato il premio aziendale;
- l) le Parti, in data 6 giugno 2017, hanno sottoscritto un accordo che ha annullato e sostituito tutto quanto precedentemente pattuito in materia, nonché la precedente versione del CCA;
- m) il Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, recante "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo", con l'art. 55 comma 1, ha apportato modifiche all'articolo 1, comma 189 della Legge di stabilità 2016, così come modificata dalla Legge di Bilancio 2017, prevedendo che "per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore";
- n) il comma 2 del suddetto art. 55 dispone che tale regime opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti sottoscritti successivamente il 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del decreto stesso;
- o) le Parti, nel corso del 2018, hanno da subito avviato un confronto che, alla luce delle normative sopra ed infra riportate, è stato volto alla riparametrazione del Premio Aziendale, in una logica di ridefinizione complessiva della materia;
- p) nell'ambito della negoziazione di cui alla precedente lettera o), le Parti hanno sottoscritto, in data 10 dicembre 2018, un accordo che ha inteso disciplinare la regolamentazione del Premio Aziendale anche per l'esercizio 2019;
- q) vista la scadenza dell'accordo sottoscritto in data 10 dicembre 2018, le Parti intendono procedere alla stipula di una nuova intesa valevole per il biennio 2020-2021.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano che

1. le premesse formano parte integrante dell'accordo;
2. il presente accordo, a decorrere dalla data odierna, annulla e sostituisce quanto convenuto e pattuito nel predetto accordo del 10 dicembre 2018;
3. di seguito si riporta, pertanto, il nuovo testo dell'articolo 11 del suddetto Contratto Collettivo Aziendale, in vigore dalla data di sottoscrizione del presente accordo:

#### **ART. 11**

##### **PREMIO AZIENDALE**

Le Parti, nel riconfermare l'attenzione da sempre rivolta agli istituti di welfare, come già evidenziato nell'accordo del 31/01/2014, relativo all'istituto denominato "premio aziendale" ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 31/03/2015, anche in virtù di quanto previsto dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2016), all'articolo 1

commi da 182 a 191, così come modificati dalla Legge 11 dicembre 2016 n. 232 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019 – Legge di bilancio 2017", dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016, dalla circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, dell'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, recante "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo", hanno deciso di integrare l'attuale welfare per i dipendenti di Findomestic, prevedendo, nuovamente, la possibilità di corrispondere, a questi ultimi, alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale, sempre tramite il suddetto istituto.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. viene riproposto il modello di erogazione di premio aziendale strutturato in due distinti programmi alternativi denominati "Piano Standard" e "Piano Welfare Findomestic":

a) il "Piano Standard" prevede l'erogazione dell'intero valore del Premio aziendale in denaro; il relativo importo viene calcolato in base ai criteri di cui al successivo punto 3;

b) il "Piano Welfare Findomestic", di seguito "Piano Welfare", prevede l'erogazione di un premio aziendale, il cui importo totale viene calcolato sempre in base ai criteri indicati al successivo punto 3, potendo risultare, a seconda delle intenzioni del dipendente, una combinazione fra una quota in denaro (= quota cash), ed una in beni, servizi ed utilità (=quota welfare), lasciando ai lavoratori interessati la facoltà di scegliere la composizione di quest'ultima quota, che potrà essere ripartita tra le seguenti tipologie di servizi, ai sensi della normativa tempo per tempo vigente in materia, anche comprendendo le eventuali tipologie di servizi che la relativa normativa dovesse, in futuro, prevedere:

i. Previdenza complementare, ivi comprese le modifiche previste dalla Legge di Bilancio 2017, per le quali i contributi versati alle forme pensionistiche complementari non sono oggetto di imposizione fiscale anche per la parte eccedente i rispettivi limiti ordinari di esenzione, laddove vengano riconosciuti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, di premi di produttività;

ii. Spese per i familiari (sia fiscalmente a carico sia non fiscalmente a carico, così come indicati dall'art. 12 del T.U.I.R.), al fine di ottenere il rimborso delle spese sostenute per l'istruzione ed educazione dei propri familiari, come di seguito meglio specificato, evidenziando che non sono ammesse al rimborso le spese relative al dipendente stesso. Di seguito si riporta l'elenco dei familiari interessati:

- il coniuge;
- i figli (legittimi o legittimati o naturali o adottivi) e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali;
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle.

Si riportano di seguito le spese oggetto di possibile rimborso:

#### A) ASILI NIDO

- rette di asili nido, sia pubblici sia privati;
- tasse di iscrizione;
- costi di frequenza presso ludoteche e baby parking.

#### B) SPESE PER ISTRUZIONE

- tasse di iscrizione e frequenza alla scuola dell'infanzia (cosiddette "scuole materne");
- tasse di iscrizione e di frequenza alla scuola primaria e secondaria purché paritarie o comunque finalizzate all'ottenimento di un titolo avente valore legale;
- rette per la frequenza di scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado, purché paritarie o comunque finalizzate all'ottenimento di un titolo avente valore legale; tasse e rette universitarie;
- spese relative alla frequenza di scuole all'estero, anche per periodi *infra*-annuali, purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia;
- servizi di trasporto scolastico, quali navetta / pulmino giornaliero.

#### C) MENSA

- spese per il servizio mensa solo se inserito in un contesto di "scuola a tempo pieno", anche in caso dei cosiddetti "rientri scolastici" non quotidiani e, quindi, quale spesa accessoria necessaria della retta scolastica (anche in caso di scuola pubblica).

#### D) TESTI SCOLASTICI

- spese sostenute per i libri di testo della scuola primaria e secondaria;
- spese sostenute per i libri di testo universitari.

#### E) SOGGIORNI STUDIO ALL'ESTERO

- spese per la frequenza di scuole all'estero, anche per periodi *infra*-annuali (ad. es. trimestrali/semestrali), purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia (ad. es. programmi di *Erasmus*, *Exchange Program*, Intercultura ed altre organizzazioni similari);
- spese sostenute per la frequenza di corsi universitari all'estero ed i soggiorni-studio, sempre svolti all'estero, per lo svolgimento di specifiche attività di formazione sostitutivi o complementari alla formazione scolastica, eventualmente svolti anche durante il periodo estivo.

#### F) CORSI DI LINGUE

- i costi sostenuti per la frequenza di corsi di lingua straniera quale attività collaterale ed integrativa della formazione scolastica;
- i costi relativi a corsi di lingua sostenuti per i figli frequentanti la scuola primaria e secondaria, nonché per i figli studenti universitari. I corsi saranno rimborsabili sia se frequentati in Italia che all'estero, anche durante il periodo estivo.

#### G) MASTER E CORSI DI SPECIALIZZAZIONE POST-LAUREA

- le spese sostenute per:
  - a. rette e spese di iscrizione a master (master universitario di I livello II livello);
  - b. rette e spese di iscrizione i corsi di specializzazione post laurea organizzati e frequentati presso strutture universitarie.

#### H) CENTRI ESTIVI E INVERNALI E LUDOTECHE

- i costi sostenuti per la frequenza ai cosiddetti "centri estivi/invernalni", ancorché svolti in località coincidenti con il comune di residenza, che organizzino attività ludico/ricreative, di studio ovvero sportive, purché sempre con finalità ricreative e/o di intrattenimento durante il periodo di sospensione delle attività scolastiche.

#### I) ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO

- le spese direttamente sostenute, dal dipendente, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente stesso e dei familiari a carico.

iii. Area Assistenza Sanitaria (dipendente e familiari), al fine di ottenere il rimborso delle spese sanitarie sostenute dal dipendente e dai familiari di seguito riportati

- a. il coniuge;
- b. il partner convivente (risultante dallo stato di famiglia);
- c. i figli conviventi;
- d. i figli non conviventi purché fiscalmente a carico;
- e. i genitori anche non conviventi;
- f. i fratelli e le sorelle solo se conviventi.

Si riporta di seguito l'elenco Prestazioni per le quali è possibile chiedere i rimborsi:

- Ricoveri con o senza interventi;
  - Visite mediche specialistiche, spese domiciliari ed ambulatoriali;
  - Esami diagnostici e di laboratorio;
  - Visite, prestazioni e interventi odontoiatrici, ortodonzia;
  - Visite e interventi oculistici, lenti correttive e montature;
  - Ticket sanitari;
  - Farmaci, parafarmaci (solo con prescrizione medica), presidi medici, protesi ortopediche;
  - Trattamenti fisioterapici e riabilitativi, effettuati da fisioterapista iscritto all'Albo;
  - Area prevenzione: check-up effettuati presso centri medici specializzati;
  - Area wellness: Medicina sportiva, medicina alternativa (agopuntura, chiropratica, osteopatia)
  - Area serenità: psicologo, psichiatra e medicine relative, logopedista, psicomotricista, fecondazione assistita e relativi trattamenti e cure;
  - Assistenza sociale: prestazioni-socio sanitarie e socio assistenziali;
  - Rimborso di franchigie e scoperti di altra copertura sanitaria di cui è titolare il dipendente.
- iv. Voucher servizi di educazione, istruzione, ricreazione e socio-sanitari (dipendente e familiari), al fine di prenotare uno o più servizi di educazione, istruzione, ricreazione e socio – sanitari, per sé o per i familiari, risultanti dallo Stato di Famiglia anche se non fiscalmente a carico. Tali servizi sono prenotabili da un catalogo di offerte pubblicato sulla piattaforma on line messa a disposizione dal fornitore cui l'azienda affida la gestione dei servizi facenti parte del Piano Welfare e si riferiscono ai seguenti ambiti:
- a. Sport, Cultura e Tempo libero, tra cui abbonamenti in palestra, al cinema o teatro, viaggi, corsi per il tempo libero.
  - b. Formazione personale e professionale, tra cui corsi di lingue, informatica, management e servizi di orientamento al lavoro per i familiari.
  - c. Servizi di Assistenza sociale e familiare, tra cui prestazioni fornite da baby sitter e badanti.  
Buoni Shopping / Benzina / Amazon.
- v. Le iniziative Welfare prevedono la possibilità di fruire del Credito Welfare nella forma di un buono acquisto fino a concorrenza della quota di fringe benefit disponibile, ad oggi pari ad Euro 258,23 (secondo l'art. 51 comma 3 del T.U.I.R.) e variabile per ciascun Titolare. E' possibile richiedere due tipologie di buoni, anche componendole a concorso del proprio massimale individuale:
- a. Ticket Compliments Top Premium - buono shopping: oltre 8.000 negozi in tutta Italia tra supermercati, negozi di abbigliamento, elettronica di consumo, prodotti per la casa, profumerie;
  - b. Ticket Compliments Selection - buono carburante: spendibile in circa 1.500 stazioni TotalErg in tutta Italia e oltre 3.000 punti vendita tra supermercati e negozi di elettronica di consumo.
  - c. Buoni Amazon – buono shopping Amazon spendibile online per qualsiasi tipo di acquisto.

b.1) In caso di adesione al Piano Welfare, l'importo relativo alla quota welfare sarà maggiorato, di un 20%.

b.2) I dipendenti che rientrano nelle previsioni di cui all'articolo 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016 e successive modifiche, potranno volontariamente aderire al Piano Welfare Findomestic, destinando a quest'ultimo la totalità o una parte del premio aziendale, nel rispetto dei limiti indicati nella medesima Legge di Stabilità e secondo le modalità operative che verranno comunicate dall'azienda. Le spese interessate dall'accordo saranno, di norma, quelle sostenute dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno in cui viene erogato il premio aziendale, salvo specifiche particolari che verranno comunicate, per tempo, nel regolamento di adesione.

b.3) La quota di beni, servizi e utilità, eventualmente non fruita dal dipendente, non darà diritto ad alcuna liquidazione monetaria della stessa, ma verrà destinata ad alimentare la posizione individuale di ciascun aderente al Fondo Pensione aziendale;

b.4) Il Piano Welfare è rivolto alle Aree Professionali e Quadri Direttivi di cui al suddetto punto b.2), che potranno aderirvi, inderogabilmente, entro il 31 maggio di ogni anno in cui viene erogato il premio aziendale;

b.5) In assenza di scelta, il dipendente accede automaticamente all'erogazione del premio in denaro (Piano Standard);

2. La misurazione del Premio Aziendale relativo agli esercizi di seguito riportati, nonché le modalità della relativa erogazione, saranno determinate come da tabelle seguenti:

2 b) Esercizio relativo all'anno 2020

Il premio concorrerà alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto e dei versamenti relativi al Fondo Pensione Aziendale.

Utile Lordo MLN Euro	N° mensilità
Voce 260 del Conto Economico Civilistico "depurata" delle: 1) componenti economiche "straordinarie" legate a partecipazioni attuali e future contabilizzate nella voce 220 Utili (Perdite) delle partecipazioni; 2) componenti economiche connesse alle operazioni di derivati di trading contabilizzate nella voce 80 "Risultato netto dell'attività di negoziazione".	Calcolate in rapporto alla tredicesima mensilità erogata nel dicembre dell'anno 2020
≥ 300	2,00
≥ 260 < 300	1,95
≥ 230 < 260	1,90
≥ 200 < 230	1,85
≥ 170 < 200	1,80
≥ 140 < 170	1,70
≥ 110 < 140	1,60
≥ 90 < 110	1,50
≥ 70 < 90	1,00
≥ 60 < 70	0,75
≥ 40 < 60	0,50
≥ 10 < 40	0,30
< 10	0,00

Fermo quanto sopra, il Premio Aziendale potrà beneficiare dell'eventuale agevolazione fiscale, pro tempore

vigente, oggi disciplinata dalla Legge indicata in premessa alla lett. e), esclusivamente in presenza di un incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, rispetto all'esercizio precedente, riscontrato da almeno uno degli indicatori di seguito riportati:

- Redditività: Margine di interesse (Voce 30) + Commissioni Nette (Voce 60); le voci sono relative al Conto Economico del Bilancio Civilistico.
- Produttività: Voce A-40 b) crediti verso la clientela;
- Innovazione: Numero di Contratti di Smart Working attivi, intendendo per tali i contratti stipulati secondo la regolamentazione dell'Accordo Sindacale del 06.06.17, calcolati al 31.12.2019, così come verbalizzati dalla Commissione Permanente per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per l'innovazione dei processi produttivi e del Welfare;
- Innovazione: Numero di Contratti relativi a Schemi Orari Diversi attivi, intendendo per tali i contratti stipulati secondo la regolamentazione dell'Accordo Sindacale del 06.06.17, calcolati al 31.12.2019, così come verbalizzati dalla Commissione Permanente per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per l'innovazione dei processi produttivi e del Welfare;

Le Parti precisano che i risultati degli indicatori "Margine di Interesse (voce 30) + Commissioni Nette (voce 60)", Voce 40 b) "Crediti verso la clientela", Contratti di Smart Working attivi, Contratti di Schemi Orari Diversi attivi, relativi al 31 dicembre 2019 (periodo antecedente il periodo di maturazione del premio qui regolato) sono stati pari rispettivamente a [€ 1.116.693.955], [€ 19.322.923.313], [421] e [233]. Pertanto, le tabelle sopra riportate sono finalizzate alla misurazione della incrementalità realizzata nel periodo di riferimento relativamente ai suddetti indicatori.

## 2 b) Esercizio relativo all'anno 2021

Il premio concorrerà alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto e dei versamenti relativi al Fondo Pensione Aziendale

Utile Lordo MLN Euro	N° mensilità
Voce 260 del Conto Economico Civilistico "depurata" delle: 1) componenti economiche "straordinarie" legate a partecipazioni attuali e future contabilizzate nella voce 220 Utili (Perdite) delle partecipazioni; 2) componenti economiche connesse alle operazioni di derivati di trading contabilizzate nella voce 80 "Risultato netto dell'attività di negoziazione".	Calcolate in rapporto alla tredicesima mensilità erogata nel dicembre dell'anno 2021
≥ 310	2,00
≥ 270 < 310	1,95
≥ 230 < 270	1,90
≥ 200 < 230	1,85
≥ 170 < 200	1,80
≥ 140 < 170	1,70
≥ 110 < 140	1,60
≥ 90 < 110	1,50
≥ 70 < 90	1,00
≥ 60 < 70	0,75
≥ 40 < 60	0,50
≥ 10 < 40	0,30
< 10	0,00

Resta inteso e convenuto che, laddove i risultati effettivi degli indicatori sopra riportati al termine dell'anno 2020 dovessero essere tali da rendere gli obiettivi stabiliti per il 2021 non idonei a misurare l'incrementalità degli indicatori sopra citati, le Parti si incontreranno per stabilire congiuntamente ed in buona fede nuovi obiettivi coerenti con le finalità del presente accordo e della normativa applicabile.

Fermo quanto sopra, il Premio Aziendale potrà beneficiare dell'eventuale agevolazione fiscale, pro tempore vigente, oggi disciplinata dalla Legge indicata in premessa alla lett. e), esclusivamente in presenza di un incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, rispetto all'esercizio precedente, riscontrato da almeno uno degli indicatori di seguito riportati:

- Redditività: Margine di interesse (Voce 30) + Commissioni Nette (Voce 60); le voci sono relative al Conto Economico del Bilancio Civilistico.
- Produttività: Voce A-40 b) crediti verso la clientela;
- Innovazione: Numero di Contratti di Smart Working attivi, intendendo per tali i contratti stipulati secondo la regolamentazione dell'Accordo Sindacale del 06.06.17, calcolati al 31.12. 2020 così come verbalizzati dalla Commissione Permanente per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per l'innovazione dei processi produttivi e del Welfare;
- Innovazione: Numero di Contratti relativi a Schemi Orari Diversi attivi, intendendo per tali i contratti stipulati secondo la regolamentazione dell'Accordo Sindacale del 06.06.17, calcolati al 31.12.2020 così come verbalizzati dalla Commissione Permanente per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per l'innovazione dei processi produttivi e del Welfare;

- 2.c) Le Parti convengono di incontrarsi nel secondo semestre 2021, ovvero in sede di confronto per il rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale, ovvero in caso di variazione della normativa di riferimento per determinare le tabelle relative a ciascun esercizio successivo.
3. L'erogazione del premio, per la parte in denaro (secondo il piano prescelto), avverrà con le competenze del mese di giugno successivo all'esercizio di riferimento ed interesserà tutto il personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce, sulla base dell'inquadramento a tale data. Tale parte di premio, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, è soggetta, alla data odierna, ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di cui all'articolo 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016, come modificata dalla Legge di Bilancio 2017.
4. Al personale con contratto a tempo parziale, il premio verrà erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.
5. Al personale con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a un mese, il premio verrà erogato, in proporzione al servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario. Tale premio sarà calcolato sulla base dell'ultimo premio corrisposto dall'Azienda e verrà erogato unitamente alle competenze maturate di fine rapporto.
6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario. Tale premio, in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, sarà calcolato sulla base dell'ultimo premio corrisposto dall'Azienda e verrà erogato unitamente alle competenze maturate di fine rapporto.
7. Il premio non competerà al personale con giudizio professionale di sintesi negativo (attuale livello 1) e/o licenziato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, eccetto l'ipotesi del superamento del periodo di comporto, nonché al personale con contratto di lavoro somministrato.
8. Come previsto all'articolo 5 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, ai fini dell'applicazione

dell'imposta sostitutiva, l'azienda provvederà al deposito in via telematica del presente contratto collettivo presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla data odierna, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto stesso alle disposizioni del medesimo decreto.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che il premio aziendale erogato in forza del presente Accordo risponde ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e quantificabili e si danno atto, ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività di cui all'art. 1, commi 182-190, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, così come modificati dalla Legge 11 dicembre 2016 n. 232, del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 nonché dal Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, recante "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo". Le Parti si danno reciprocamente atto che la Commissione Paritetica Permanente per la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per l'Innovazione dei Processi Produttivi costituita con accordo sindacale sottoscritto in data 06 giugno 2017 soddisfa i requisiti del coinvolgimento paritetico dei lavoratori di cui all'articolo 4 del citato decreto interministeriale del 25 marzo 2016, ai fini delle previsioni di cui all'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, recante "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo".

Le Parti si incontreranno per verificare gli impatti della suddetta normativa, tempo per tempo vigente, con particolare riferimento agli accordi sindacali aziendali sottoscritti in data odierna.

Letto, confermato, sottoscritto.

FINDOMESTIC BANCA S.P.A.

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB