

ACCORDO

Il giorno, 23 dicembre 2021 in Firenze

tra

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

e

la Segreteria dell'Organo di Coordinamento delle RSA UNTA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB,

premessi 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 gennaio 2020, sono giunte alla stipula di un Accordo che ha regolato l'erogazione del premio aziendale con riferimento al biennio 2020-2021;
- p) Nel corso degli ultimi mesi dell'anno 2021, le Parti si sono incontrate per giungere ad una nuova intesa che regoli l'erogazione del premio aziendale in relazione all'esercizio 2022.

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 14 gennaio 2020;
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, rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019, 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 2;

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 2, 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 tipologie di servizi, ai sensi della normativa tempo per tempo vigente in materia e in base alle possibilità offerte dalla piattaforma del fornitore tempo per tempo presente, anche comprendendo le eventuali tipologie di servizi che la relativa normativa dovesse, in futuro, prevedere. Tra detti servizi sono ricompresi anche versamenti alla 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.

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 a) Esercizio relativo all'anno 2022

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 2022
≥ 310	2
≥ 270 < 310	1,95
≥ 230 < 270	1,9
≥ 200 < 230	1,85
≥ 170 < 200	1,8
≥ 140 < 170	1,7
≥ 110 < 140	1,6
≥ 90 < 110	1,5
≥ 70 < 90	1
≥ 60 < 70	0,75
≥ 40 < 60	0,5
≥ 10 < 40	0,3
< 10	0

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 Ambassador (dipendenti della Banca) coinvolti nel progetto “Percorsi Young”, ovvero lezioni di educazione finanziaria svolte dagli Ambassador negli istituti scolastici aderenti al progetto, al 31.12.2021, che verranno comunicati dall’Azienda alle OO.SS. nel corso dell’ordinaria interlocuzione;
- Innovazione: Numero di Contratti attivi di lavoro agile, intendendo per tali tutti i contratti di lavoro agile stipulati secondo la regolamentazione dell’Accordo Sindacale del 06.06.17, e sue modificazioni, calcolati al 31.12.2021, 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”, “Ore di educazione finanziaria” relativi al 31 dicembre 2021 (periodo antecedente il periodo di maturazione del premio qui regolato) saranno comunicati dall’Azienda alle OO.SS. non appena sarà consolidato il bilancio d’esercizio relativo all’anno 2021. Pertanto, le tabelle sopra riportate sono finalizzate alla misurazione della incrementalità realizzata nel periodo di riferimento relativamente ai suddetti indicatori.

- Ci si dà comunque atto che detti indicatori riportano, alla data del 30.11.21, gli importi di €1.036.486.456 (€944.527.646 + €91.958.810) e €20.345.491.517 ; che il numero di Ambassador coinvolti nel Progetto Percorsi Young, nel corso dell’anno 2021, è pari a n.35 e che i contratti di lavoro agile sono complessivamente 1.640, di cui 1.341 smart working, 39 telelavori, 260 schemi orari diversi.

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 all’accordo sindacale aziendale sottoscritto in data odierna.

Letto, confermato, sottoscritto.

FINDOMESTIC BANCA S.P.A.

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

