



ACCORDI PREMIO AZIENDALE 2019 E 2020

CONTRIBUTO FAMILIARI DISABILI

Nella giornata di lunedì 6 luglio abbiamo sottoscritto due importanti Accordi:

Premio aziendale 2019, per il quale è previsto il **riconoscimento esclusivamente in forma *welfare***. L'ammontare per la figura del 3A3L è pari a **€ 675**, in aumento del 4% rispetto al Premio 2018.

Premio aziendale 2020 (erogazione 2021): sono stati definiti i criteri e le modalità: si potrà scegliere fra l'opzione *welfare* oppure quella *cash* con tassazione agevolata al 10% e applicazione della "decontribuzione".

Entrambi i Premi sono di Gruppo, cioè verranno riconosciuti a tutti i circa 20.000 dipendenti delle società del Gruppo UBI a cui è applicato il CCNL ABI.

Anche il **Contributo familiari disabili** ha trovato definizione e verrà messo in pagamento già da luglio in base ai medesimi criteri e modalità adottate negli ultimi anni.

MODALITÀ DI EROGAZIONE - IMPORTI

Come già reso noto in un precedente comunicato, per il Premio 2019, a seguito delle interpretazioni fornite lo scorso anno dalla Agenzia delle Entrate, non sussistono le condizioni per l'applicazione della tassazione agevolata per la forma *cash*.

Abbiamo pertanto previsto la fruizione nella **solamente forma *welfare***, aggiungendo nuove modalità di fruizione. Tra le novità è previsto per i colleghi, con figli sino ai 12 anni o con disabilità, di scegliere giorni di permesso retribuito con le modalità precisate più avanti.

Gli importi per i diversi livelli sono riportati nella seguente tabella (per colleghe/i a **Part time** i valori sono da riproporzionare in base alla durata dell'orario di lavoro).

Inquadramento al 31.12.2019	Importo 100% WELFARE
ex 1ª e 2ª Area Professionale	630
3ª Area Professionale 1° livello retributivo	651
3ª Area Professionale 2° livello retributivo	662
3ª Area Professionale 3° livello retributivo	675
3ª Area Professionale 4° livello retributivo	699
Quadri Direttivi 1° livello retributivo	728
Quadri Direttivi 2° livello retributivo	745
Quadri Direttivi 3° livello retributivo	782
Quadri Direttivi 4° livello retributivo	844

FORME DI UTILIZZO IN WELFARE

Le forme di *welfare* previste (in primo luogo in base alla normativa fiscale in vigore) sono sinteticamente indicate a titolo esemplificativo nella tabella che segue.

Somme rimborsabili al Dipendente per spese sostenute per i familiari di cui all'art. 12 del DPR 917/1986	Rette, tasse, iscrizioni relative a asili nido/scuole materne/scuole di ogni ordine e grado (comprese mense), nonché università
	Corsi/spese di istruzione presso strutture non parificate e corsi per addestramento professionale (ad es. corsi professionali di parrucchiere, estetista)
	Master, corsi linguistici
	Testi scolastici/universitari, gite scolastiche
	Campus estivi/invernali
	Ludoteche
	Assistenza anziani o non autosufficienti
	Servizi alla persona (servizi di baby sitter/badante, anche forniti da terzi, es. in somministrazione)
Somme attribuite al Dipendente per spese sostenute per sé o per i familiari di cui all'art. 12 del DPR 917/1986 mediante "convenzionamento" (<i>welfare</i> /tempo libero e cultura)	Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (per il dipendente e i soli familiari fiscalmente a carico)
	Viaggi personalizzati
	Pacchetti viaggio e cofanetti/centri benessere
	Abbonamenti a strutture sportive (ad esempio palestre, piscine, circoli di tennis)
	Ingressi a cinema, musei - editoria
	Corsi di formazione (lingua, cucina, fotografia)
	Servizi per la casa (riparazione, collaboratori domestici)
Buoni pasto (valore singolo buono Euro 1,50; possibilità di pacchetti da 100 oppure 200 oppure 250 buoni)*	

Contributo al Fondo Pensione complementare (posizione Dipendente)

Buono spesa (carburanti, alimentari, tecnologia, abbigliamento) - Euro 230 (se non già utilizzato per altre iniziative)

* NOVITÀ: BUONI PASTO ELETTRONICI

Per aumentare la fruibilità del *welfare* abbiamo previsto la possibilità del suo utilizzo attraverso l'**integrazione del buono pasto elettronico**:

- per il **2020** con una modalità rigida (**acquisto di pacchetti da 100 oppure 200 oppure 250 buoni elettronici del valore di € 1,50**);
- per il **2021** attraverso una modalità più articolata finalizzata a integrazioni personalizzate che, tenendo conto del valore del buono elettronico normalmente percepito, possano consentire di giungere all'importo massimo giornaliero detassato pari a € 8.

Per ragioni fiscali la possibilità di utilizzo del *welfare* per l'assegnazione di buoni pasto è riservata a coloro che già fruiscono del buono elettronico; inoltre la facoltà di scegliere uno dei tre pacchetti (da 100-200-250 buoni) è condizionata dai **giorni di servizio prestati a partire dall'anno 2019** (in altri termini chi, per esempio, avesse avuto lunghi periodi di assenza non potrà accedere ai pacchetti da 200 o 250 buoni).

NOVITÀ: GIORNI DI PERMESSO

Per i genitori di:

- figli di età non superiore a 12 anni,
- figli con disabilità in situazione di gravità iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale,

in **alternativa al Premio**, è stata introdotta la possibilità di richiedere e ottenere (con scelta considerata irreversibile) alcune giornate di permesso, nelle seguenti misure:

Inquadramento al 31.12.2019	Giorni di permesso per esigenze familiari correlate alla genitorialità		
	Fruibili nel 2020 (entro il 30 novembre)	Fruibili nel 2021 (dal 1° gennaio al 30 giugno)	Totale
Aree Professionali	2	4	6
Quadri Direttivi 1° e 2° livello	2	3	5
Quadri Direttivi 3° e 4° livello	2	2	4

Il numero delle giornate indicate nella tabella viene riproporzionato in base al servizio prestato nel corso dell'anno 2019 (con arrotondamento alla mezza giornata); la riduzione si applica partendo da quelle previste per il 2021.

La conversione del Premio in permessi andrà richiesta entro i termini del 14.08.2020 - 11.09.2020 - 30.09.2020, e i giorni saranno resi disponibili in procedura decorsi 7 giorni dopo ciascun termine.

Una volta messi a disposizione i permessi andranno **richiesti con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi e approvati dal Responsabile dell'Unità Operativa**; potranno essere fruiti a giornate intere, oppure, per il personale full-time, a mezza giornate (non prevista una fruizione a ore), e non prevedono l'erogazione del buono pasto.

Le giornate previste ed eventualmente non fruiti non daranno diritto ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione, ma verranno tenute in considerazione in ottica "**Banca del Tempo**" che OO.SS. e azienda si sono impegnate ad istituire entro il 30.11.2020.

TEMPISTICHE

Il valore del Premio aziendale sarà reso disponibile entro il **31.07.2020** mediante apposita piattaforma informatica. In analogia con il passato varranno poi ulteriori termini:

- per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell'anno 2020 (pagamenti effettuati nell'anno 2020), la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 7.12.2020;
- per le richieste di rimborso relative a spese sostenute nell'anno 2021 (pagamenti effettuati nell'anno 2021), la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 30.11.2021;
- la scelta dei beni/servizi mediante "convenzionamento" dovrà avvenire entro il 30.11.2021 (decorso tale termine l'eventuale valore residuo verrà versato al Fondo di Previdenza complementare); il termine per l'effettivo utilizzo dei beni/servizi in convenzionamento è fissato al 31.12.2022.

CRITERI DI EROGAZIONE

L'erogazione avverrà a favore di coloro che abbiano prestato servizio nel 2019 e

- che siano ancora dipendenti del Gruppo alla data di messa a disposizione del Premio, oppure
- che siano cessati dal servizio, tra la data di sottoscrizione dell'Accordo sul Premio e la sua messa a disposizione, per adesione al piano di esodo volontario (sia per accesso al Fondo di solidarietà che per pensionamento).

Sono modificati in senso più favorevole alcuni criteri legati alle assenze: in particolare i **congedi parentali (maternità/paternità facoltativa)** non determinano una riduzione del Premio se non superano le 12 settimane in arco d'anno (medesimo criterio malattia). Per il Premio 2020 saranno equiparati alla presenza in servizio (come avviene per la maternità/paternità obbligatoria).

Pertanto, per il Premio 2019, in caso di:

- **assenze non retribuite e/o congedi straordinari**: si determina una riduzione del Premio proporzionale all'assenza, salvo i casi di assenza complessiva inferiore alle 12 settimane per i quali la riduzione non si applica;
- **malattia e congedo parentale**: si determina una riduzione del Premio proporzionale all'assenza, senza però tener conto delle prime 12 settimane di assenza: quindi se l'assenza è inferiore alle 12 settimane la riduzione non si applica;

Ricordiamo che in base al contratto nazionale il Premio aziendale **non** viene **erogato** in caso di attribuzione di un **giudizio** professionale di sintesi **negativo** ("non adeguato").

TEMPI DETERMINATI (NEL 2019)

Si conferma l'attenzione verso i tempi determinati: beneficeranno del Premio aziendale colleghe/i che hanno lavorato a tempo determinato nel 2019 a condizione che siano in servizio al momento della messa a disposizione del Premio.

Nei loro confronti l'importo *welfare* sarà proporzionato al periodo di lavoro prestato, ma con una **misura minima** pari a € 450 (che favorirà in particolare coloro che nel 2019 fossero stati in servizio per periodi limitati, per i quali, in base al semplice proporzionamento, sarebbe originato un importo inferiore).

PREMIO AZIENDALE 2020: LINEE GUIDA

Con l'Accordo sul Premio aziendale 2020 sono stati definiti i criteri e le linee guida.

L'importo del Premio sarà definito in base all'andamento dell'indice di Bilancio UOCLI (Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte), al netto delle più significative componenti non ricorrenti.

Condizione abilitante per poter beneficiare della **tassazione agevolata al 10%** è il raggiungimento di almeno uno dei due seguenti obiettivi:

- l'incremento (pari almeno al 50%) del numero dei dipendenti autorizzati allo *smart working* (non collegati all'emergenza epidemiologica) nel periodo 31.12.2019-28.02.2021;
- la riduzione di consumi di energia nel periodo 31.12.2019-31.12.2020.

Inoltre per l'erogazione in forma *cash* abbiamo previsto la cosiddetta **decontribuzione** (nessuna trattenuta previdenziale a carico del lavoratore e -20% degli oneri a carico dell'azienda): il risparmio che ne deriverà sarà interamente destinato ai dipendenti, consentendo un importo netto più significativo per l'opzione *cash* (e conseguentemente un divario più contenuto rispetto al *welfare*).

Per il Premio 2020 non produrranno alcuna decurtazione le assenze legate all'emergenza Covid-19 e per congedo parentale.

Per una sempre maggiore implementazione di forme d'utilizzo del *Welfare* l'azienda si è impegnata per il Premio 2020 (erogazione 2021) al miglioramento della fruizione per quanto riguarda BUONI PASTO, GESTIONE FATTURE CARTACEE DELLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE DILETTANTISTICHE, e UTILIZZO PER ASSICURARE LA COPERTURA SANITARIA DEI FAMILIARI.

CONTRIBUTO FAMILIARI DISABILI

Segnaliamo che per quanto riguarda il "Contributo familiari disabili" l'azienda ha annunciato che **ancora per l'anno in corso** manterrà i **criteri** e le **modalità adottati in precedenza**, dando già corso all'emissione dell'assegno circolare in favore dei beneficiari per i quali è già stata inoltrata la richiesta (ovviamente se in possesso dei requisiti previsti).

Per chi non vi avesse ancora provveduto ricordiamo di inviare la richiesta direttamente all'ufficio **Amministrazione del Personale**.

I criteri e le modalità validi per il riconoscimento del "Contributo familiari disabili" per il prossimo anno saranno oggetto di discussione fra OO.SS. e azienda.

8 luglio 2020

**Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI**