

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 22 novembre 2006, in Roma

tra

- FEDERCASSE - Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane

e

- FABI
- FIBA/CISL
- FISAC/CGIL
- UIL C.A.
- DIRCREDITO - FD

si conviene che le misure dell'indennità del personale preposto a succursale, di cui al punto 8 della tabella del trattamento economico, allegato A, al c.c.n.l. 27.09.2005, con decorrenza 1° dicembre 2006, sono modificate nel modo seguente:

- | | |
|---|----------|
| - quadri direttivi 4° livello | € 218,00 |
| - quadri direttivi 3°, 2°, 1° livello e 3 ^a , 2 ^a e 1 ^a area professionale | € 188,00 |

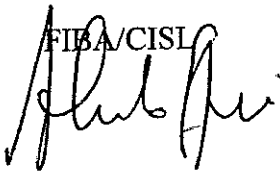
FEDERCASSE



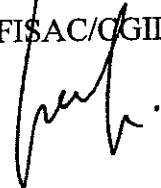
FABI



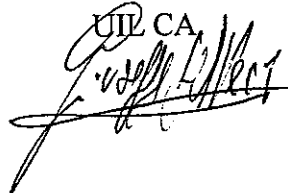
FIBA/CISL



FISAC/CGIL



UIL CA



DIRCREDITO - FD

VERBALE D'ACCORDO

Il 23 novembre 2006, in Roma

tra

- FEDERCASSE - Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane

e

- FABI
- FIBA/CISL
- FISAC/CGIL
- UIL C.A.
- DIRCREDITO - FD

Le Parti, in attuazione di quanto stabilito dall'ultimo comma dell'art. 29, c.c.n.l. 27.9.2005, avendo concluso la verifica ivi prevista, hanno definito la seguente nuova disciplina del Premio di risultato che sostituisce integralmente quella di cui all'Allegato F del c.c.n.l. citato.

DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

Art. 1

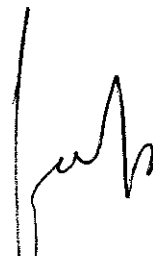
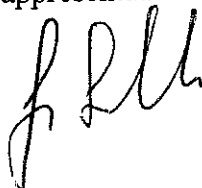
Annualmente le BCC saranno classificate, in sede locale, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- Fascia 1
- Fascia 2
- Fascia 3
- Fascia 4

Detta classificazione locale avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso:

- a) ROE
- b) SOFFERENZE SU IMPIEGHI
- c) COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d) MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA.

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata sotto la lettera A.
Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:



- Fascia 1 limite superiore = valore massimo;
 limite inferiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
- Fascia 2 limite superiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
 limite inferiore = valore medio assoluto;
- Fascia 3 limite superiore = valore medio assoluto;
 media inferiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
- Fascia 4 limite superiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
 limite inferiore = valore minimo assoluto;

Il valore medio assoluto è costituito dalla somma dei valori diviso il numero complessivo degli stessi.

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

I dati relativi alle BCC tornate *in bonis* ad esito di commissariamento, per il primo esercizio successivo alla conclusione di detto periodo, non vengono considerati nella determinazione delle fasce. Tuttavia, le stesse BCC vengono collocate nella fascia corrispondente al valore della stessa BCC.

Art. 2

Le parti si incontreranno a livello locale per determinare l'indicatore, semplice o composto, di produttività e/o efficienza e/o qualità - tra quelli individuati al comma 3, art. 48 del presente c.c.n.l. - in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

In ogni caso l'indicatore dovrà tener conto, con peso che le parti determineranno a livello locale, del Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero medio dei dipendenti.

L'indicatore prescelto resterà comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

Disposizione transitoria

Per la misurazione dell'andamento relativo al solo anno 2006, tenuto conto che l'introduzione dei nuovi principi contabili (c.d. IAS) non permette una comparazione omogenea delle voci dei bilanci - con particolare riferimento ai dati di conto economico - relativi agli anni 2004, 2005 e 2006, a livello locale, nel caso in cui le parti riscontrassero aziendali scostamenti dei singoli indicatori maggiori od inferiori di un 20% rispetto ai dati dell'anno precedente (2005), si potrà procedere ad apportare i necessari correttivi al fine di eliminare per le aziende eventualmente interessate i rilevati effetti distorsivi conseguenti all'introduzione di detti nuovi principi contabili.

Nel caso in cui a livello locale non si riuscissero ad individuare i necessari correttivi, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali (ovvero dell'Azienda e della

rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale) interessate, il problema è esaminato in sede nazionale dalle Parti stipulanti il c.c.n.l. al fine di individuare soluzioni coerenti con le finalità e gli indirizzi indicati dalla presente disposizione transitoria.

Art. 3

Per la quantificazione del Premio di Risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue.

Per ciascuna fascia verrà stabilito a livello locale un ambito di equivalenza.

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4 % del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,5 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 3 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 3,5 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

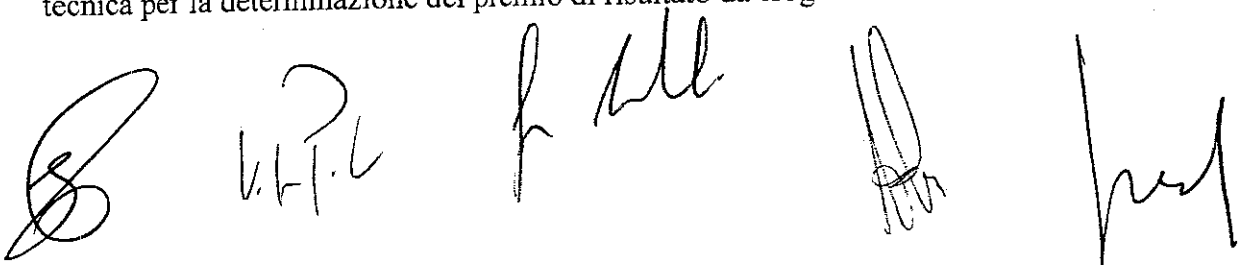
d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 1,5 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata tabella B.

Entro il mese di luglio di ciascun anno la Federazione locale (ovvero l'Azienda in caso di trattativa aziendale) invia alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo i bilanci (possibilmente in formato elettronico) delle proprie BCC associate utili alla successiva verifica tecnica per la determinazione del premio di risultato da erogare.



Art. 4

Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di ottobre, al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il Premio di Risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

Il Premio di Risultato verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 62 del presente c.c.n.l. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.


Art. 5

Per le BCC di nuova costituzione, per quelle interessate da processi di fusione e per quelle commissariate e tornate *in bonis*, il Premio di Risultato verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione, dalla fusione, o dal ritorno *in bonis* utilizzando parametri specifici, da individuare in sede di contrattazione di secondo livello, comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente accordo.

Il Premio di Risultato verrà applicato per le Aziende destinatarie del c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC/CRA attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3.

Art. 6

Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel I F.R.



Art. 7

Il Premio di Risultato non maturerà: a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA presenta un bilancio senza utili di esercizio; b) se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

All'esito del commissariamento potrà essere richiesto – alla Federazione locale da parte delle OO.SS. locali aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo – un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.

Art. 8

L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.

Art. 9

Le Parti convengono che la presente disciplina riveste carattere sperimentale. Pertanto, rimane applicabile unicamente per le erogazioni di premio di risultato relative agli anni 2007 e 2008, con riferimento rispettivamente ai bilanci 2006 e 2007.

Le Parti si riservano inoltre di effettuare, entro il 30.6.2007, una verifica tecnica, anche alla luce delle risultanze quantitative dei bilanci 2006, per accertare eventuali ulteriori effetti distortivi derivanti dall'applicazione dei nuovi principi contabili nelle componenti definite nella tabella allegata A.

FABI
FIBA/CISL
FEDERCASSE
FISAC/CGIL
UIL CA
DIRCREDITO - FD

U.F.I. - Giovanni Serbelli

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ROE	UTILE SU MEZZI PROPRI
UTILE	Voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento
MEZZI PROPRI	Voci da 140 di SP (azioni rimborsabili) a 200 di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE
SOFFERENZE LORDE	TABELLA A 1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda"
IMPIEGHI VS CLIENTELA	Voce 70 dello SP rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables).
COSTI OPERATIVI	Voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà")
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi /oneri di gestione)
MEZZI PROPRI	Voci da 140 di SP (azioni rimborsabili) a 200 di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE
RLG	Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione)
NUMERO DIPENDENTI	Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12
RACCOLTA DIRETTA	Voci 20 (Debiti vs clientela) e 30 (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI sezione 3 del passivo, tabella 3.2

SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTI	SCALA PARAMETRALE
Quadri direttivi	
4° livello	232,50
3° livello	196,80
2° livello	175,70
1° livello	165,20
3ª Area Professionale	
4° livello	144,75
3° livello	134,55
2° livello	127,00
1° livello	120,00
2ª Area Professionale	
2° livello	113,00
1° livello	107,00
1ª Area Professionale	
livello unico	100,00

