

Verbale di Accordo

A Parma, il 10 gennaio 2017

tra

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA nella sua qualità di Capogruppo;
Banca Popolare FriulAdria SpA;
Cassa di Risparmio della Spezia SpA;
Crédit Agricole Group Solutions SCpA (di seguito CAGS);
Crédit Agricole Leasing Italia Srl (di seguito Calit),

e

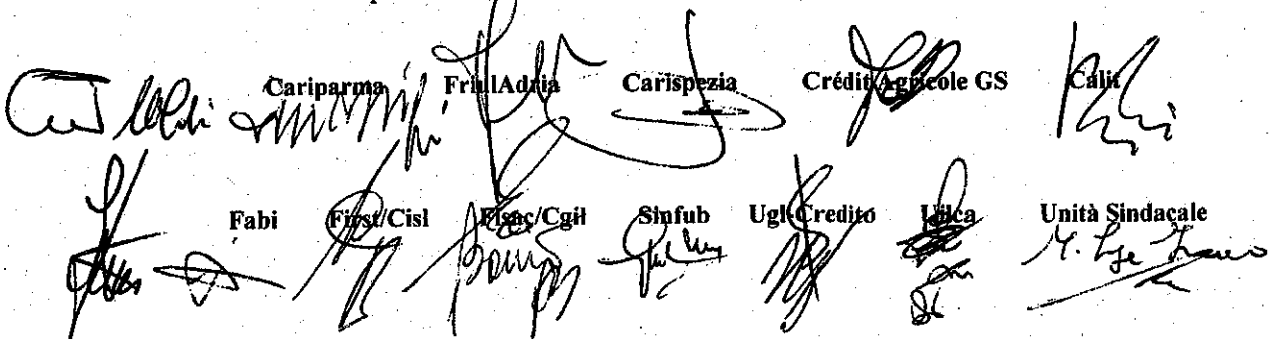
Delegazioni Sindacali di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Ulca e Unisin

premesse che:

- l'art. 22 del CCNL 31 marzo 2015 stabilisce che, d'intesa fra le Parti, possono essere definite a livello di Gruppo "le condizioni ed i criteri per l'erogazione del Premio Aziendale, nonché i relativi parametri, indicatori ed i conseguenti importi, tenuto conto di quanto previsto dagli artt. 48 e 52";
- con il "Protocollo sulle Relazioni Sindacali del Gruppo Cariparma - Crédit Agricole" le Parti hanno tra l'altro condiviso di assegnare alla Delegazione Sindacale di Gruppo la funzione di stipulare intese vincolanti per tutte le Società del Gruppo e le rispettive OOSS anche in materia di Premio Aziendale;
- con riguardo al CAGS e Calit, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 48 c. 7 del CCNL e dagli artt. 4 e 12 dell'accordo 20.6.2015 (di costituzione del Consorzio), visto il vincolo di committenza con le Società del Gruppo nonché la natura consortile di CAGS e la natura strumentale di Calit, le Parti hanno convenuto di assumere quali indicatori di riferimento quelli di seguito specificati;
- in data 6.5.2016 sono state illustrate alle Organizzazioni Sindacali le linee guida del Piano a medio termine 'Ambizione Italia 2020', nel quale sono stati delineati gli obiettivi di crescita e di sviluppo del Gruppo;
- in relazione a quanto precede le Parti, nel corso degli incontri svoltisi il 14, 21, 22, 27 e 28.12.2016, hanno dato corso ad un'approfondita fase di confronto volta a definire gli indicatori, i criteri e le modalità di determinazione e di erogazione del Premio Aziendale per l'esercizio 2016;

premesse ulteriormente che:

- in data 29.12.2016 le Parti hanno identificato i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività ed efficienza - e di seguito meglio specificati -


Cariparma FriulAdria Carispezia Crédit Agricole GS Calit
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl-Credito Ulca Unita Sindacale

coerenti con il quadro normativo e contrattuale di riferimento in materia nonché le modalità ed i criteri di erogazione del premio;

- nelle successive fasi di confronto svoltesi il 9 e 10.1.2017 le Parti hanno definito gli importi dei premi di seguito specificati,

tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Art. 1 - Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Indicatori

Per l'esercizio 2016, il premio aziendale del personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi delle Aziende del Gruppo viene correlato ai risultati del bilancio consolidato di Gruppo.

Al fine di mantenere una stretta correlazione fra i risultati effettivamente conseguiti ed il premio aziendale, sono identificati tre indicatori.

Il primo misura la capacità produttiva, il secondo la capacità reddituale ed il terzo definisce un obiettivo di efficienza specifico che si è inteso perseguire nel corso del 2016 in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale.

Le Parti hanno quindi identificato i seguenti indicatori:

- a) **produttività:** volumi complessivi della 'massa amministrata' nel Gruppo;
- b) **redditività:** utile netto d'esercizio (Voce 340 del Conto Economico Consolidato);
- c) **indicatore di efficienza specifico:** costo del credito (composto dalle voci del conto economico consolidato: utili/perdite da cessione o riacquisti di crediti (Voce 100 a), rettifiche/riprese del valore netto per deterioramento di crediti (Voce 130 a) e altre operazioni finanziarie (Voce 130 d).

Art. 3 – Obiettivi

Se nel bilancio 2016 - così come formalmente approvato dai competenti Organismi - si verificano miglioramenti rispetto al bilancio 2015 in almeno due dei tre indicatori sopra delineati verrà erogato il premio di cui al citato art.48 del CCNL nei termini di seguito specificati.

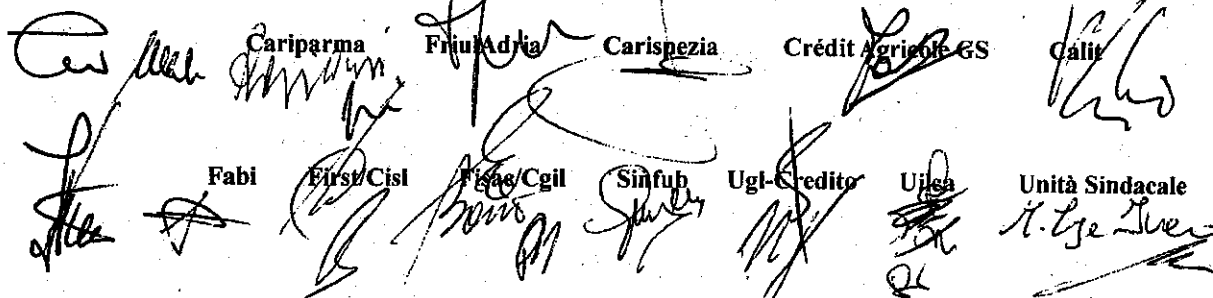
Successivamente all'approvazione del bilancio, le Parti effettuano nel corso di uno specifico incontro una valutazione congiunta dei risultati raggiunti per ciascun indicatore e verificano la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma.

La figura professionale media presa a riferimento con il presente accordo per la determinazione del premio aziendale è quella della 3^a area professionale 3^o livello retributivo.

Art. 4 – Importo del premio aziendale e criteri di erogazione

L'entità del premio è riportata nell'allegato 1 al presente accordo.

Ai beneficiari che destinano a welfare aziendale una quota del premio almeno pari all'importo di cui alla colonna A dell'allegato 2, sarà riconosciuto anche il c.d. "Piano Welfare 2017", il cui importo è specificato nella colonna B del richiamato allegato 2.


Cariparma FriuliAdria Carispezia Crédit Agricole GS Galit
Fabi First/Cisl Fisas/Cgil Sinfub Ugl-Credito Uilca Unità Sindacale

A coloro che nell'anno 2016 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad euro 80.000 – così come definiti dall'art. 1, c. 186 della L. 208/2015, modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) – verrà riconosciuto il premio secondo le modalità riportate nell'allegato 3, con la precisazione che, in coerenza con le richiamate disposizioni di legge, saranno destinate a welfare esclusivamente gli importi riportati nella colonna B del richiamato allegato 3.

Art. 5 – Criteri di applicazione

Fermi i criteri di cui all'art. 48 del CCNL del 31.3.2015, le Parti stabiliscono quanto segue.

Il premio aziendale spettante a ciascun dipendente viene attribuito tenendo conto all'inquadramento del dipendente stesso alla data del 31 dicembre 2016.

Il premio viene erogato al Personale dipendente, ivi compresi gli apprendisti, che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento e che sia ancora in servizio alla data di erogazione del premio stesso (giugno 2017).

A coloro che accederanno al Fondo di Solidarietà il 1.4.2017, ovvero che risolvano il rapporto di lavoro per pensionamento entro il 31.5.2017, il premio verrà liquidato esclusivamente in forma monetaria.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno e superato positivamente il periodo di prova, il premio compete in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il premio per il personale a tempo parziale è riproporzionato in relazione alla durata dell'orario di lavoro dell'interessato.

Al personale a tempo determinato, il premio verrà riconosciuto esclusivamente sotto forma monetaria secondo le misure definite dall'allegato 1 e le regole in quanto applicabili previste dal presente accordo.

Il premio non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto, è comprensivo della "indennità perequativa" e non è considerato utile ai fini dello "assegno di rivalsa" di cui all'accordo Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992 eventualmente spettanti.

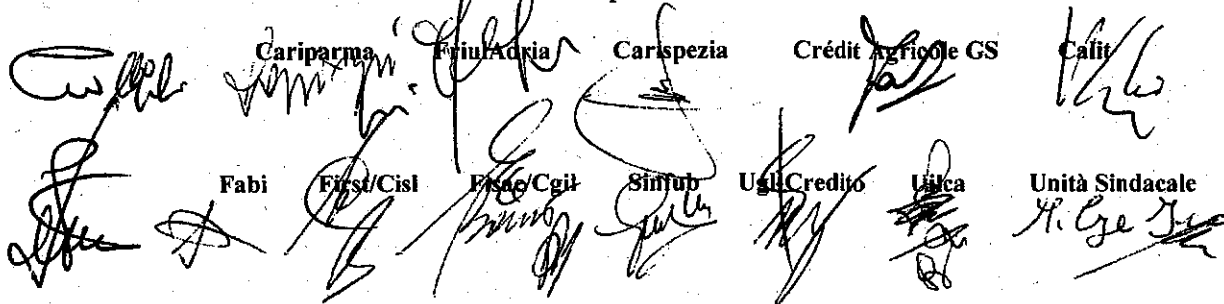
Il premio è escluso dalla determinazione della base retributiva di calcolo della contribuzione datoriale al Fondo Pensione cui il dipendente risulta iscritto.

Art.6 - Modalità e criteri di corresponsione

Il premio in forma monetaria viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno 2017. Il personale destinatario del premio dovrà manifestare all'azienda - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 19.5.2017, la propria volontà di destinare il premio a servizi welfare, indicandone l'entità in coerenza con gli importi indicati nell'allegato 2.

Gli importi relativi ai piani welfare previsti con il presente accordo eventualmente inutilizzati dagli interessati entro il 17.11.2017 saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa cui il dipendente sia iscritto (e al quale anche l'Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti). Al dipendente non iscritto ad alcun Fondo Pensione non potranno essere corrisposti i valori di beni, servizi e utilità non fruiti.

Le prestazioni assoggettate al rimborso dovranno essere riferite all'anno 2017 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 17.11.2017.


Cariparma FriulAdria Carispezia Crédit Agricole GS Calit
Fabi First/Cisl Fisco/Cgil Sinfub UsilCredito Unica Unità Sindacale

La scelta dei beni, servizi o utilità resi disponibili mediante eventuale affiliazione di cui alla scheda allegata (n. 1) dovrà avvenire entro il 17.11.2017, con possibilità di utilizzo concreto degli stessi nel corso del 2018.

Art.7 - Servizi welfare

Il piano welfare prevede l'erogazione di beni, servizi ed utilità lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito - sinteticamente indicato a titolo esemplificativo nella scheda allegata (n. 1) - rientranti tra quelli previsti dal c. 2 dell'art. 51 del T.U. di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016.

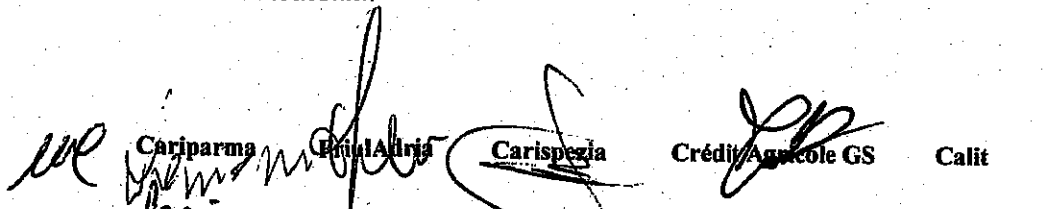
Precisazione a verbale

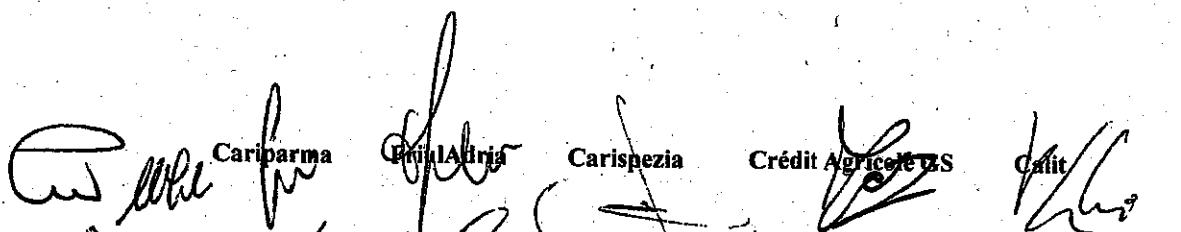
Quanto stabilito dal presente accordo è conforme alle previsioni in materia definite dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017).

Fermo restando quanto previsto dall'art.48, 6° comma, del vigente CCNL, l'erogazione del premio avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza ed in coerenza con le previsioni di cui alla Circolare 285 del 2013, 7° aggiornamento, di Banca d'Italia.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti valuteranno, unitamente alla Società incaricata di curare l'erogazione dei servizi welfare, tutte le possibilità di ampliamento dei servizi medesimi che risultino coerenti con il quadro normativo vigente in materia con il fine di agevolare il più ampio utilizzo dei servizi medesimi.

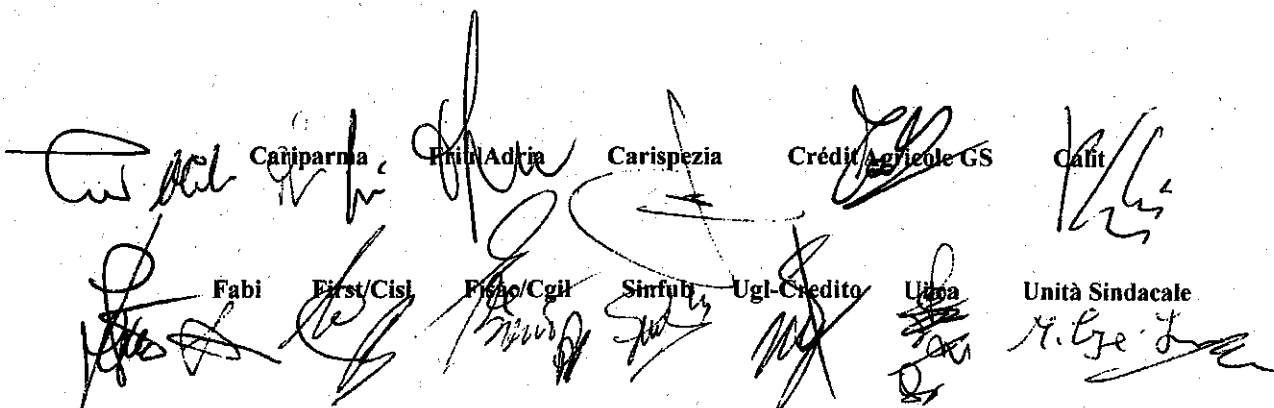

Cariparma Banca Adria Carispezia Crédit Agricole GS Calit
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl-Credito Uilca Unità Sindacale


Cariparma Banca Adria Carispezia Crédit Agricole GS Calit
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl-Credito Uilca Unità Sindacale

Scheda n. 1
allegata all'accordo del 10.1.2017

Servizi Welfare – sintesi esemplificativa

A rimborso	Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, comprese le mense scolastiche	Fino a capienza
	Campus estivi/ invernali	
	Testi scolastici / universitari; materiale didattico	
	Ludoteche	
Mediante eventuale affiliazione ed erogazione tramite voucher (welfare / tempo libero e cultura)	Assistenza anziani o non autosufficienti	
	Corsi non professionalizzanti	
	Palestre e circoli sportivi	
	Ingressi a cinema, musei	
	Biglietti per eventi sportivi o culturali	
	Pacchetti viaggio	
	Centri benessere	
	Check up medici	
Previdenza complementare	Versamento aggiuntivo sulla posizione individuale del dipendente al Fondo Pensione cui sia iscritto e al quale anche l'Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti.	
Assistenza sanitaria	Ad esempio, a rimborso dei premi sostenuti per i familiari fiscalmente non a carico nelle coperture assicurative vigenti nel Gruppo	



 Caniparma Fim/Adria Carispezia Crédit Agricole GS Calit

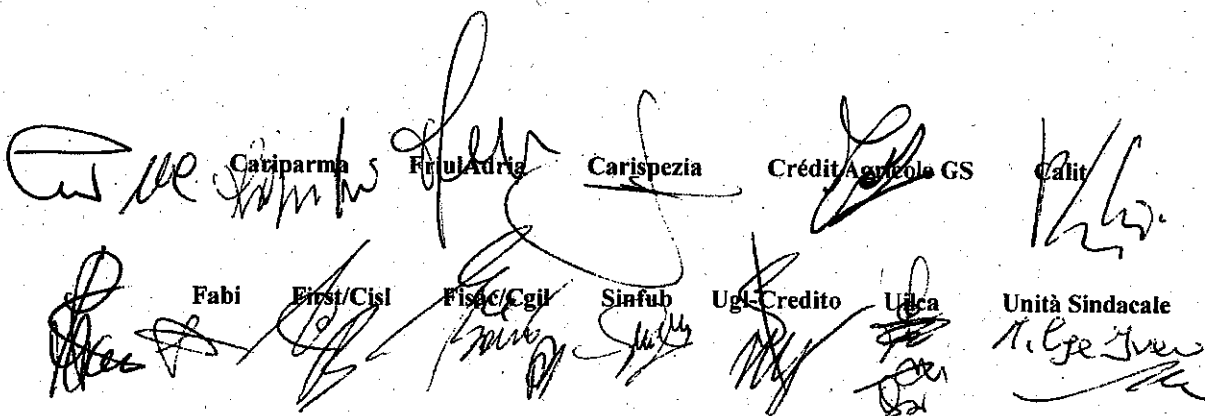
 Fabi First/Cisl Fisco/Cgil Simfut Ugl-Credito Unipa Unità Sindacale

Allegato 1

Premio c.d. 'cash'

Di seguito la specifica del premio in forma monetaria per ciascuna categoria e livello retributivo.

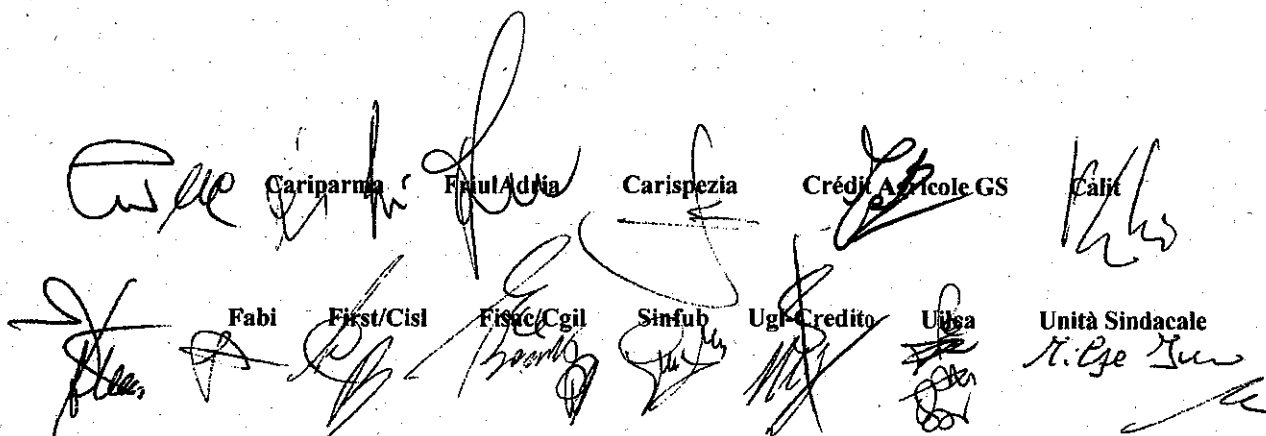
Inquadramento	Premio 2016
Qd4	2.207,69
Qd3	1.938,46
Qd2	1.723,08
Qd1	1.658,46
3.4	1.572,31
3.3	1.400,00
3.2	1.346,15
3.1	1.292,31
2.3	1.227,69
2.2	1.184,62
2.1	1.152,31
1. Liv. Unico + g. nott.	1.098,46
1. Liv. Unico	1.076,92


Cariparma FriuliAuria Carispezia Crédit Agricole GS Calit
Fabi Enst/Cisl Fisco/Cgil Sinfub Ugl-Credito Ulca
Unità Sindacale

Allegato 2

Inquadramento	Premio monetario (*)	A - Premio destinato a servizi welfare	B - Piano welfare 2017	Importo totale
Qd4	1.261,54	946,16	315,38	2.523,08
Qd3	1.107,69	830,77	276,92	2.215,38
Qd2	984,62	738,47	246,15	1.969,24
Qd1	947,69	710,77	236,92	1.895,38
3.4	898,46	673,84	224,62	1.796,92
3.3	800,00	600,00	200,00	1.600,00
3.2	769,23	576,92	192,31	1.538,46
3.1	738,46	553,84	184,62	1.476,92
2.3	701,54	526,16	175,38	1.403,08
2.2	676,92	507,69	169,23	1.353,84
2.1	658,46	493,84	164,62	1.316,92
1. Liv. Unico + g. nott.	627,69	470,77	156,92	1.255,38
Liv. Unico	615,38	461,53	153,85	1.230,76

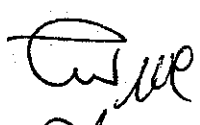

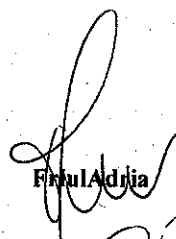


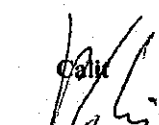
(*) Si conferma che anche la quota monetaria può essere destinata in tutto o in parte ai servizi welfare.



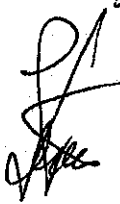
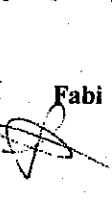

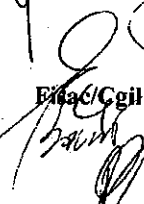



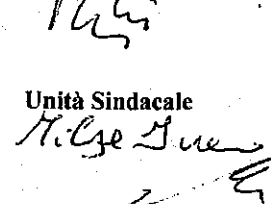
Cariparma FriuliAria Carispezia Crédit Agricole GS Calit
 Fabi First/Cisl Fisco/Cgil Sinfub Ugl-Credito Uilsa Unità Sindacale

Allegato 3

Inquadramento	A - Premio monetario	B - Piano welfare 2017	Importo totale
Qd4	1.261,54	1.261,54	2.523,08
Qd3	1.107,69	1.107,69	2.215,38
Qd2	984,62	984,62	1.969,24
Qd1	947,69	947,69	1.895,38
3.4	898,46	898,46	1.796,92
3.3	800,00	800,00	1.600,00
3.2	769,23	769,23	1.538,46
3.1	738,46	738,46	1.476,92
2.3	701,54	701,54	1.403,08
2.2	676,92	676,92	1.353,84
2.1	658,46	658,46	1.316,92
1. Liv. Unico + g. nott.	627,69	627,69	1.255,38
Liv. Unico	615,38	615,38	1.230,76

Cariparma FriulAdria Carispezia Crédit Agricole GS Calvi

Fabi First/Cisl Etac/Cgil Sinub Uge Credito Uilca Unità Sindacale