

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 settembre 2022, si sono incontrate:

- La Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane
- e
- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)
- La Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST- CISL)
- La Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)
- La UIL Credito ed Assicurazioni (UILCA)

### Visti

- l'art. 1, commi da 182 a 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (così come modificato dall'art. 1, commi 160-162, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, dall'art. 55 del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, e dall'art. 1, commi 28 e 161, della legge 27 dicembre 2017, n. 205);
- l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;
- il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018
- la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/E del 25 settembre 2020

### premesso che

- Il Contratto Integrativo Regionale di 2° livello per il personale delle BCC/CRA e delle Aziende aderenti alla Federazione Lombarda (Verbale d'intesa del 23/12/2009 e Verbale d'intesa dell'08/06/2010, rispettivamente depositati, presso la DTL di Milano, in data 18 gennaio 2010 ed in data 1° luglio 2010), come previsto dall'art. 48 del CCNL di categoria del 21/12/2007 (ora CCNL di categoria 09.01.2019), ha istituito e definito i criteri di calcolo del Premio di Risultato;
- la Federazione Lombarda, in data 29 luglio 2022, ha inviato alle OO.SS. i dati di bilancio relativi all'esercizio 2021;
- Le Parti, nel corso dell'incontro tenuto in data 5 agosto u.s., hanno effettuato la verifica congiunta dei dati di bilancio relativi all'esercizio 2021 - con esito positivo - in merito al Premio di risultato da erogare nell'anno 2022 al fine di determinare l'importo complessivo per il personale delle BCC/CRA aderenti alla Federazione Lombarda, come da allegata "tabella PDR" esercizio 2021;

- nel corso dell'odierno incontro le Parti confermano di applicare i parametri di misurazione degli incrementi di produttività e redditività individuati con il vigente Contratto Integrativo Regionale di 2° livello, fatto salvo quanto specificato all'art. 4, lett. a), del presente Accordo;
- le Parti intendono riconoscere al personale delle BCC/CRA aderenti alla Federazione Lombarda, della stessa Federazione Lombarda, del Consorzio Brianza Elaborazione (BED), la possibilità di optare per una delle prestazioni di "Welfare" indicate nel successivo articolo 5, in sostituzione - in tutto o in parte - dell'importo spettante a titolo di Premio di Risultato.

**Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue:**

**Art. 1**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

**Art. 2**

Il presente Accordo riguarda il personale dipendente delle BCC/CRA aderenti alla Federazione Lombarda, della stessa Federazione Lombarda, del Consorzio Brianza Elaborazione (BED), destinatari del Contratto Integrativo Regionale di 2° livello.

**Art. 3**

In coerenza con le previsioni di contrattazione collettiva in materia di Premio di Risultato, le fasce di eccellenza attribuite, l'andamento dell'indicatore composto e l'ammontare complessivo del Premio di Risultato esercizio 2021 - da erogare nell'anno 2022 al personale dipendente delle BCC/CRA aderenti alla Federazione Lombarda, della stessa Federazione Lombarda, del Consorzio Brianza Elaborazione (BED) - sono stati convenuti secondo quanto riportato nel documento allegato "Tabella PDR - esercizio 2021".

**Art. 4**

Il Premio di Risultato, da erogare nell'anno 2022 con riferimento all'esercizio 2021, è disciplinato nel seguente modo:

a) Le Parti convengono di fissare un tetto massimo del montante del Premio per l'esercizio 2021 nella misura del 3,17 % del Risultato Lordo di Gestione, rettificato del 50% della voce 130/A del conto economico, delle BCC Lombarde.

b) Ulteriormente al limite di cui sopra viene stabilito che il premio medio per dipendente di ogni singola BCC/Azienda destinataria del presente accordo non può essere inferiore a 400,00 euro né superare i seguenti valori:

BCC in fascia 1: euro 4.000; BCC fascia 2: euro 2.500,00; BCC fascia 3: euro 1.400,00; BCC fascia 4: euro 500,00.

Si specifica che nel caso detti limiti siano superati il monte premi verrà ricalcolato moltiplicando il limite massimo di ciascuna fascia per il numero dei dipendenti della BCC.

Al pari se la media per dipendente risulta inferiore a 400,00 euro il monte premi della singola Azienda verrà ricalcolato moltiplicando detta somma per il numero dei dipendenti della BCC.

c) Il PDR da riconoscere ai dipendenti della Federazione Lombarda sarà pari all'importo derivante dal montante premi diviso il numero totale dei dipendenti delle BCC Lombarde, maggiorato del 20% e parametrato sull'inquadramento 3A3L.

*SEP.  
Stefano*

*Natal'*

*2*

*Spa*

*l'elenco*

*6*

*JH*

*MM*

- d) Il PDR medio da riconoscere ai dipendenti del Consorzio Brianza Elaborazione (BED) sarà uguale al PDR medio spettante ai dipendenti della BCC di Triuggio, unico socio del consorzio.
- e) Qualora nell'applicazione delle equivalenze, come di seguito definite, il valore della somma dei montanti delle BCC dovesse superare le percentuali su indicate si procederà ad una diminuzione percentuale uniforme su tutti i montanti delle BCC eroganti.
- f) L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrale vigente nell'anno di maturazione, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun dipendente, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.
- g) Gli importi del PDR da erogare sono unicamente quelli che si riferiscono al bilancio d'esercizio dell'anno 2021.
- h) L'erogazione del PDR relativo all'esercizio 2021 avverrà con la mensilità di ottobre 2022, con riferimento al personale in forza nel mese di settembre 2022.
- i) Il PDR va corrisposto ai dipendenti che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il PDR compete al personale che abbia superato il periodo di prova.
- j) Il premio verrà erogato ai cessati per pensionamento che abbiano lavorato nell'anno di riferimento e corrisposto *pro quota*, a tal fine considerando mese intero, la frazione superiore a giorni 15.
- k) Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il PDR va erogato sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.
- l) Il PDR compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotto nei casi di malattia, con esclusione, della malattia di durata continuativa superiore a tre mesi nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione; nel rapporto di lavoro a tempo parziale.
- m) Il premio non verrà erogato ai dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo, ai dipendenti che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, abbiano percepito un incentivo all'esodo, ai dipendenti dimissionari senza immediato diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.
- n) Il premio 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 che risulti, secondo quanto previsto dall'art. 62 del C.C.N.L. di categoria. In tal caso, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.
- o) Parimenti sarà riconosciuto il premio a coloro che, in forza alla data di erogazione del premio, abbiano prestato attività lavorativa nel periodo di misurazione con contratto a tempo determinato e apprendistato.

p) Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio e se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

q) Per i lavoratori delle BCC/CRA sottoposte a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati risultanti dal bilancio al 31 dicembre dell'anno di misurazione del soggetto derivante dal processo di aggregazione, fatto salvo quanto specificamente previsto dall'accordo di fusione.

r) Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

#### INDICATORE

Le Parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'art. 2 dell'Allegato F al vigente CCNL di categoria, misura l'andamento annuale di ogni singola BCC/CRA rispetto alla media del biennio precedente.

L'indicatore composto individuato di comune accordo per l'esercizio 2021 è il seguente:

sofferenze lorde su impieghi	15 %
mezzi propri su raccolta diretta	30 %
costi operativi su margine di intermediazione	15 %
masse (impieghi + racc. diretta + racc. indiretta) su dipendenti	30 %
RLG su dipendenti	10 %

Relativamente all'indicatore 4) si specifica che la raccolta indiretta è composta da:

- titoli di terzi a custodia e amministrazione
- fondi *Aureo Gestioni* e risparmio gestito
- prodotti assicurativi

Gli specifici indicatori potranno essere oggetto di correttivi, con accordo delle parti, qualora siano evidenti i loro effetti distorsivi sul montepremi delle Banche.

#### EQUIVALENZE

Nell'ambito di ciascuna fascia viene fissata una banda di oscillazione al cui interno agisce una curva. La percentuale di erogazione del Premio è direttamente proporzionale alla variazione percentuale dell'indicatore composto sopra descritto rispetto alla media del biennio precedente.

L'ambito di equivalenza (la curva) di ciascuna fascia, anche tenendo conto degli aumenti di aliquota disposti dal CCNL, viene così determinato:

##### 1. FASCIA 1

- Nell'intervallo 70 - 90 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 2,1% dell'RLG (base 70), fino ad una percentuale di erogazione pari al 4,65% dell'RLG (base 90).
- Nell'intervallo 90 - 140 si ha un intervallo continuo all'interno del quale si eroga una percentuale pari al 4,65% dell'RLG.
- Oltre 140 si eroga una percentuale pari al 5,15% dell'RLG

## 2. FASCIA 2

- Nell'intervallo 70 - 90 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari all'1,63% dell'RLG (base 70), fino ad una percentuale di erogazione pari al 3,65% dell'RLG (base 90).
- Nell'intervallo 90 - 140 si ha un intervallo continuo all'interno del quale si eroga una percentuale pari al 3,65% dell'RLG.
- Oltre 140 si eroga una percentuale pari al 4,15% dell'RLG

## 3. FASCIA 3

- Equivalenza a base 100.
- Nell'intervallo 75 - 100 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari all'1,35% dell'RLG (base 75), fino ad una percentuale di erogazione pari al 2,65% dell'RLG (base 100).

## 4. FASCIA 4:

- Nell'intervallo 100 - 120 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari all'1,25% dell'RLG (base 100), fino ad una percentuale di erogazione pari al 2,15% dell'RLG (base 120).

## Art. 4 bis

Le Parti concordano che, nel caso non intervenga una diversa disciplina nell'ambito della contrattazione integrativa di secondo livello di Gruppo, il presente accordo troverà applicazione anche con riferimento al PDR esercizio 2022 da erogare nell'anno 2023.

## Art. 5

Le Parti, fermo restando quanto stabilito all'art. 4 che precede, riconoscono ai dipendenti delle BCC/CRA aderenti alla Federazione Lombarda, della stessa Federazione Lombarda, del Consorzio Brianza Elaborazione (BED), nei limiti stabiliti dalla normativa vigente, la possibilità di optare, ai sensi dell'art. 1, commi 184 e 184 bis, della legge n. 208/2015 (commi, rispettivamente, modificati dall'art. 1, comma 160, lett.b, e c) della legge n. 232/2016); per una delle prestazioni di "Welfare" concordate tra le Parti e riportate nella tabella in calce al presente articolo, in sostituzione - in tutto o in parte - dell'importo spettante a titolo di Premio di Risultato (PDR).

A tal fine i dipendenti dovranno esprimere la loro scelta entro e non oltre 17 ottobre 2022 con apposita comunicazione scritta all'Ufficio del personale (o in mancanza alla Direzione Generale) o mediante piattaforma informatica dedicata dell'Azienda di appartenenza, recante la volontà di avvalersi delle prestazioni di "Welfare" riportate nella tabella sottostante, specificandone il tipo, unitamente all'entità della quota di premio da destinarvi.

Al fine di favorire il benessere dei lavoratori e soddisfare le esigenze di vita, in caso di opzione per la fruizione di una delle prestazioni e dei beni/servizi di "Welfare", riportati nella tabella sottostante,

l'azienda aggiungerà all'importo destinato al lavoratore un incremento del contributo a proprio carico pari al 10% dell'importo stesso.

Fermo restando il limite temporale sopra indicato, le prestazioni di Welfare assoggettate a rimborso dovranno essere sostenute nell'anno 2022 e la relativa documentazione in originale dovrà essere prodotta contestualmente alla richiesta entro e non oltre il 30 novembre 2022.

L'eventuale differenza tra il valore del PDR opzionato in "Welfare" e il valore di quanto effettivamente utilizzato in welfare sarà destinata al Fondo Pensione Nazionale entro il mese di dicembre 2022.

Le somme relative alle prestazioni e ai beni/servizi di cui alla tabella sottostante non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, nel rispetto dei limiti indicati al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR).

#### Piano "Welfare"

**(Benefit: art. 51, co. 2, lett. d-bis, f, f-bis ed f-ter), co. 3, del TUIR (D.P.R. n. 917/1986 e successive modifiche); limite spesa; beneficiari)**

<b>Prestazioni assoggettate a rimborso</b>	Abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	Limite di spesa <b>€ 3.000</b> o fino a concorrenza della quota spettante/ opzionata	Dipendenti; Familiari (art. 12 del TUIR; art. 433 c.c.)
	Asili nido, Materne, Scuole primarie/secondarie, Università e Master (comprese le mense scolastiche)	concorrenza della quota spettante/ opzionata	Familiari (art. 12 del TUIR; art. 433 c.c.)
	Campus estivi/invernali		Familiari (art. 12 del TUIR; art. 433 c.c.)
	Testi scolastici/universitari		Familiari (art. 12 del TUIR; art. 433 c.c.)
	Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (ad. es. badanti)		Familiari (art. 12 del TUIR; art. 433 c.c.)
<b>Voucher</b>	Attività Culturali e Sportive		Dipendenti; Familiari (art. 12 del TUIR; art. 433 c.c.)
<b>Buoni spesa /Buoni benzina/Bollette energetiche</b>			
<b>Buono carburante esente (fino a 200 €)</b>			
<b>Contributo al Fondo Pensione</b>			

#### Chiarimenti relativi alle prestazioni assoggettate a rimborso - "Tabella Piano Welfare"\*

**ART. 51, CO. 2, LETT. D-BIS), DEL TUIR: Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale**

Per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato; quindi sono ricompresi

sono le spese/costi per gli abbonamenti che implicano un utilizzo non episodico del mezzo di trasporto pubblico (Circolare Agenzia delle Entrate n. 19/E del 7 marzo 2008).

Sono esclusi i titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera, quali ad esempio i biglietti a tempo che durano 72 ore, né le cosiddette carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto quali ad esempio le carte turistiche che oltre all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici consentono l'ingresso a musei o spettacoli (Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018).

- TIPOLOGIA DI FAMILIARI per i quali è stata sostenuta la spese:

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli (legittimi o legittimati o naturali o adottivi o affilati), genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche non fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare.

I familiari sopra menzionati devono trovarsi nella seguente condizione:

*reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, così come previsto dal comma 2 dell'art. 12, del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR).*

- TIPOLOGIA DI DOCUMENTAZIONE idonea al rimborso:

La documentazione probante la spesa sostenuta deve essere intestata al lavoratore o al familiare.

I documenti ammessi consistono in: fatture, ricevute fiscali, bollettini postali, ricevute di bonifici, bollettini MAV.

**ART. 51, CO. 2, LETT. F), DEL TUIR:** *Attività culturali e sportive*

- TIPOLOGIA DI FAMILIARI per i quali è utilizzabile il voucher:

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli (legittimi o legittimati o naturali o adottivi o affilati), genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche non fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare.

**ART. 51, CO. 2, LETT. F - BIS), DEL TUIR:** *Asili nido, Materne, Scuole primarie/secondarie, Università e Master (comprese le mense scolastiche):*

- TIPOLOGIA DI FAMILIARI per i quali è stata sostenuta la spesa:

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli (legittimi o legittimati o naturali o adottivi o affilati), genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche non fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare.

- TIPOLOGIA DI DOCUMENTAZIONE idonea al rimborso:

La documentazione probante la spesa sostenuta deve essere intestata al lavoratore o al familiare.

I documenti ammessi consistono in: fatture, ricevute fiscali, bollettini postali, ricevute di bonifici, bollettini MAV.

**ART. 51, CO. 2, LETT. F - TER), DEL TUIR:** *Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (ad. es. badanti):*

- TIPOLOGIA DI FAMILIARI per i quali è stata sostenuta la spesa:

I familiari anziani sono coloro che hanno compiuto i 75 anni (Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016).

Il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli (legittimi o legittimati o naturali o adottivi o affilati), i genitori, i generi e le nuore, i suoceri, i fratelli e le sorelle non anziani devono essere in condizioni di non autosufficienza (ad es., non sono in grado di assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche, indossare gli indumenti), che deve risultare da certificazione medica.

I familiari non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente riportate e deve risultare da certificazione medica (Circolare Agenzia delle Entrate n. 2/E del 2005).

- TIPOLOGIA DI DOCUMENTAZIONE idonea al rimborso:

La documentazione deve provare la spesa sostenuta per badanti, coadiutori domestici o strutture specializzate di assistenza; e deve essere intestata al lavoratore o al familiare.

I documenti ammessi consistono in: fatture, ricevute fiscali, bollettini postali, ricevute di bonifici, bollettini MAV, scontrini "parlanti" con indicata l'esatta tipologia di bene o servizio prestato e con la puntuale indicazione del fornitore del servizio.

**ART. 51, CO. 3, DEL TUIR: Buoni "spesa", Buoni "benzina" e "Bollette energetiche":**

Ai sensi dell'art. 12, del Decreto Legge del 9 agosto 2022, n. 115 (cd. Decreto Aiuti Bis), *limitatamente al periodo d'imposta 2022, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, entro il limite di euro 600,00.*

*Viene inoltre riconosciuta per l'anno 2022 la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, nel predetto limite di euro 600,00, anche alle somme erogate o rimborsate agli stessi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.*

Relativamente agli importi non opzionati in "Welfare", il PDR spettante sarà erogato con la mensilità di ottobre 2022.

Dalla possibilità di utilizzare il "Welfare" sono esclusi i lavoratori non in servizio alla data di erogazione del PDR.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le somme erogate a titolo di PDR - di cui al presente Accordo ed alla Tabella allegata - al personale dipendente delle BCC/CRA aderenti alla Federazione Lombarda, della stessa Federazione Lombarda, del Consorzio Brianza ed Elaborazione Dati (BED), essendo riconducibili ad incrementi di produttività e redditività, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico, sono assoggettati alla normativa fiscale e previdenziale vigente in materia di tassazione agevolata e sgravi contributivi a

favore delle somme erogate in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale a titolo di retribuzione di produttività.

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (così come modificato dall'art. 1, commi da 160 a 162, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, dall'art. 55 del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, e dall'art. 1, comma 161, della legge 27 dicembre 2017, n. 205), e del D.M. 25 marzo 2016, nonché della circolare dell'Agenzia delle Entrate 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, lì 20 settembre 2022

Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo

Stefano Scattolon Raffaele Amato Nicolò

Le Organizzazioni Sindacali

FABI

Massimo Pieri  
Stefano Rose  
Antonio

FIRST/CISL

Massimo  
Dottino  
Giampiero

FISAC/CGIL

Francesco  
Francesco  
Francesco

UILCA

Giulio  
Francesco  
Francesco

**Allegato:** Tabella PDR - esercizio 2021.



2022  
PDR 2020- ESERCIZIO 2021

ABI	BCC	FASCIA	% Erog.	RLG-50% 130a)	Nr. dip.	Montepremi Iniziale	Tetto 3,17% RLG	MONTEPREMI FINALE-Tetto	Premio medio DIP	TETTO PR.MEDIO X FASCIA
7076	Banca Cremasca Cred. Coop.	2,00	3,65	15.205,930	236	555,016	509,365	509,365	2.158	2,500
8324	Banca Centropadana Cred. Coop.	3,00	2,65	11.066,628	316	293,266	269,144	269,144	0,852	1,400
8329	BCC Brianza e Laghi	3,00	2,65	8.330,337	167	220,754	202,596	202,596	1.213	1,400
8340	Cassa Padana BCC	3,00	2,65	17.021,974	405	451,082	413,980	413,980	1,022	1,400
8374	BCC di Barlassina	3,00	2,65	8.897,362	173	235,780	216,387	216,387	1,251	1,400
8386	CRA di Binasco Cred. Coop.	2,00	0,00	0,000	140	0,000	0,000	0,000	0,000	2,500
8393	CRA Borgo San Giacomo Cred. Coop.	1,00	4,65	5.162,941	66	240,077	220,330	220,330	3,322	4,000
8404	BCC di Busto Garoffo e Buguggiate	2,00	3,65	14.080,125	164	513,925	471,653	471,653	2,876	2,500
8430	CRA di Cantù' BCC	1,00	4,65	34.004,567	311	1.581,212	1.451,153	1.451,153	1.244,000	4,000
8437	BCC del Basso Sebino	2,00	3,65	2.646,344	55	96,592	88,647	88,647	88,647	2,500
8440	BCC di Carate Brianza	2,00	3,65	27.221,968	276	993,602	911,875	911,875	690,000	3,304
8441	BCC di Caravaggio Adda e Cremasco	2,00	3,65	13.416,745	217	489,711	449,431	449,431	2,071	2,500
8453	BCC di Milano	2,00	3,65	38.739,845	450	1.414,004	1.297,699	1.297,699	1.125,000	2,884
8454	Credito Padano	3,00	2,65	13.107,379	247	347,346	318,775	318,775	318,775	2,500
8514	BCC dell'Oglio e del Serio	3,00	2,65	6.585,268	157	174,510	160,156	160,156	160,156	1,400
8515	BCC della Valsassina	2,00	3,65	3.739,449	50	136,490	125,263	125,263	125,000	2,505
8575	BCC dell'Agro Bresciano	2,00	3,65	8.409,664	159	306,953	281,705	281,705	281,705	2,500
8618	BCC di Lezzeno	2,00	3,65	7.945,682	41	290,017	266,163	266,163	102,500	6,492
8676	BCC del Garda	3,00	2,65	12.548,320	222	332,530	305,179	305,179	305,179	2,500
8679	BCC di Mozzanica	2,00	3,65	785,083	14	28,656	26,299	26,299	26,299	1,400
8692	BCC di Brescia	2,00	3,65	30.602,640	402	1.116,996	1.025,120	1.025,120	1.005,000	2,500
8735	Banca Territorio Lombardo	3,00	2,65	17.454,922	388	462,555	424,509	424,509	424,509	1,094
8770	CRA di Rivarolo Mantovano Cred. Coop.	2,00	3,65	3.559,690	55	129,929	119,242	119,242	119,242	2,500
8794	BCC Laudense	1,00	4,65	3.941,884	66	183,298	168,221	168,221	168,221	2,549
8869	BCC Bergamo e Valli	4,00	0,00	0,000	115	0,000	0,000	0,000	0,000	4,000
8899	BCC di Treviglio	3,00	2,65	12.842,716	281	340,332	312,339	312,339	312,339	0,500
8901	BCC Valle del Lambro - Triuggio	3,00	0,00	0,000	80	0,000	0,000	0,000	0,000	1,400
8940	BCC Bergamasca e Orobiaca	2,00	3,65	13.201,696	187	481,862	442,227	442,227	442,227	2,365
		330.519,153	5.440	€ 11.416,494	€ 10.477,457	€ 9.630,030				1,886 €

PREMIO MEDIO PER DIPENDENTE

*Gianni*  
*Nelol*

*Gianni*  
*Nelol*

*Gianni*  
*Nelol*