

**VERBALE DI ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO 2023**  
**PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AZIENDE**  
**ASSOCIATE ALL'ASSOCIAZIONE REGIONALE DELLE**  
**BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO, CASSE RURALI E**  
**ARTIGIANE, ZADRUŽNE BANKE DEL FRIULI VENEZIA**

*ai sensi degli artt. 29 e 48 del CCNL Federcasse del 9.1.2019 per i Quadri direttivi e per il personale delle Aree professionali delle BCC/CRA e del Contratto Integrativo Regionale per il personale delle BCC/CRA del Friuli Venezia Giulia del 9 giugno 2014.*

Il giorno **4 ottobre 2023**, in Udine, presso la sede della **Associazione Regionale delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Artigiane, Zadružne banke del Friuli Venezia Giulia** (di seguito, per brevità, "Associazione"), tra:

- l'Associazione, rappresentata dalla Commissione Sindacale, nelle persone di Luca Occhialini;

e

- la **FABI**, rappresentata da Pasqua Panico, Katuscia Fabris, Luigi Pellizzari, Michele Baù;
- la **FIRST-CISL**, rappresentata da Denis Antonio Papais, Pamela Del Bianco, Elisa Cannellotto, Andrea Marmotti e Roberto Furlanut;
- la **FISAC-CGIL**, rappresentata da Giancarlo Tonello;

premessi che

- l'accordo nazionale sottoscritto in data 14.12.2022 da Federcasse e dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo ha confermato l'applicazione, per l'erogazione del Premio di Risultato 2023 (esercizio 2022), delle disposizioni di cui agli artt. 29, 48 ed Allegato "F" del CCNL Federcasse del 9.01.2019 per i Quadri direttivi e per il personale delle Aree professionali delle BCC/CRA e della Contrattazione integrativa vigente;
- il Contratto Integrativo Regionale di 2° livello per il personale delle BCC/CRA del 9 giugno 2014, come previsto dall'art. 48 del CCNL di categoria, ha istituito e definito i criteri di calcolo del Premio di Risultato;
- le Parti, in data 3 ottobre 2023, hanno avviato un percorso di confronto e verifica sui dati relativi ai bilanci 2022 per la definizione del Premio di Risultato 2023 a valere sui bilanci di esercizio 2022 delle BCC del Friuli Venezia Giulia;
- le Parti intendono riconoscere ai dipendenti delle BCC aderenti alla Associazione la possibilità di optare volontariamente per le suddette prestazioni e servizi;
- Le Parti hanno confermato di applicare la metodologia di calcolo per il pagamento del Premio di Risultato relativo all'esercizio di bilancio 2022, già definita nell'accordo del 19 giugno 2018 per la definizione del Premio di Risultato 2018 a valere sui risultati di bilancio 2017, con gli adeguamenti di seguito indicati:
  - l'art. 29 del CCNL Federcasse, prevede che "le parti locali o aziendali, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal RLG una quota pari al 60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (V130A CE), 50% dei proventi da negoziazione di titoli (V100/b CE);
  - la riclassificazione, a fronte dell'introduzione dei principi contabili IFRS9 nel bilancio 2018, alla voce "Impieghi verso Clientela", al fine di rendere confrontabili i dati 2021 con quelli del biennio 2020-2019.

Tutto ciò premesso, in data odierna, dopo ampio e approfondito confronto, le Parti convengono quanto segue:

#### Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

#### Art. 2

Il Premio, fermo restando quanto stabilito dai successivi articoli del presente accordo, dovrà essere pagato, sotto forma di *una tantum*, entro il mese di novembre 2023, al personale che – in servizio nel mese di erogazione – avrà prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato o con contratto di somministrazione, nel corso dell'anno di misurazione.

Le Parti, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della legge n. 208/2015 (cd. Legge di stabilità 2016) e della legge 232/2016 (cd. legge di stabilità 2017) e s.m.i, fermo restando quanto sopra stabilito, riconoscono ai dipendenti delle BCC aderenti alla Associazione, nonché ai dipendenti della medesima, che abbiano reddito IRPEF inferiore a Euro 80.000,00 e per un importo fino a Euro 3.000,00, la possibilità di optare per una delle forme di Welfare aziendale di seguito precisate, in sostituzione in tutto o in parte delle somme spettanti a titolo di Premio di Risultato.

Le somme relative al piano welfare sono quelle relative a spese effettuate dal dipendente per sé o per i propri familiari, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. n. 917/1986. I lavoratori, pertanto, potranno a titolo esemplificativo, utilizzare il welfare aziendale per le spese come:

- istruzione di figli (testi scolastici, rette, tasse di frequenza, mense);
- cura dei familiari (baby sitter, badanti, campus scolastici, baby parking, ludoteche, centri diurni, case di cura e di riposo);
- sport e benessere (palestre, piscine, centri sportivi e termali, centri medici e dentistici),
- tempo libero (viaggi, parchi tematici, spettacoli);
- cultura e formazione (corsi di lingue, del tempo libero, personali e professionali);
- buoni acquisto (importi nei limiti tempo per tempo consentiti dalla legge);
- trasporto pubblico;
- contributo al Fondo Pensione;
- pagamento di bollette energetiche (ferma restando la disponibilità dell'attuale piattaforma in uso e nei limiti del piano correlato al presente premio);
- rimborso spese sanitarie.

Al riguardo si precisa che le prestazioni e i servizi sopra elencati verranno erogati attraverso lo strumento del rimborso o del voucher o del versamento in previdenza, sulla base di quanto dispone la normativa di riferimento.

A tal fine i dipendenti interessati potranno esprimere la loro scelta entro **venerdì 27 ottobre 2023** direttamente sul portale di *Welfare* aziendale della Banca. Qualora il lavoratore non dovesse effettuare alcuna scelta, il Premio verrà erogato in denaro.

Verranno previsti specifici momenti formativi in materia di *Welfare* al fine di permettere ai dipendenti di svolgere delle scelte informate e consapevoli.

Coloro i quali abbiano scelto di destinare il Premio di Risultato al *Welfare* Aziendale avranno tempo fino al 31 ottobre 2024 per utilizzare tali somme. Scaduto inutilmente tale termine, l'eventuale residuo verrà versato, a cura della Banca, direttamente al Fondo Pensione Nazionale.

Le somme relative alle prestazioni e ai beni e/o servizi sopra richiamati 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 DPR n. 917/1986 (TUIR).

Per i dipendenti che non opzioneranno la conversione del Premio di Risultato in *Welfare*, le somme da erogare a titolo di Premio di Risultato verranno pagate con la mensilità di novembre 2023.

In caso di opzione per il versamento del Premio di Risultato per la fruizione dei servizi *welfare*, l'azienda aggiungerà **un contributo a proprio carico del 23% dell'importo stesso**.

In caso di adesione al Piano di Welfare, il Premio verrà messo a disposizione del personale in servizio nel mese di apertura del Piano stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro successiva all'avvio del Piano, le somme non ancora fruite saranno versate al Fondo Pensione.

#### Art. 3

Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del CCNL, della totale variabilità dei risultati conseguiti da ciascuna Banca nell'anno di misurazione. In conseguenza, la corresponsione e l'ammontare del Premio di Risultato risultano incerti, essendo correlati, ai sensi del presente accordo, alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività.

#### Art. 4

Ai sensi dell'art. 3 dell'Allegato F al CCNL 9 gennaio 2019, in materia di Premio di Risultato, l'ammontare complessivo da distribuire fra il personale interessato e riparametrato secondo la scala dell'Allegato B) del sopra citato Allegato, è determinato come di seguito specificato. A tale proposito, le Parti convengono che l'inquadramento da prendere in considerazione per la determinazione del Premio individualmente spettante, è quello risultante al 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nell'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, ivi compresi i casi di malattia e infortunio, il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero, mentre nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione sarà proporzionalmente ridotto, ad eccezione delle assenze derivanti da sciopero e permessi di cui alla Legge n. 104 del 1992.

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 destinataria del presente contratto nell'ambito della mobilità, nonché ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro per quiescenza o esodo consensuale. In tal caso il Premio sarà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni. Il Premio sarà altresì riconosciuto agli eredi del lavoratore deceduto in corso d'anno, sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato.

Per le Banche interessate da processi di fusione, il Premio di Risultato verrà determinato sulla base dei risultati aggregati delle singole Aziende che hanno partecipato alla fusione.

Per le Banche di nuova costituzione si procederà alla determinazione dei parametri mediante apposito accordo, coerentemente con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente contratto. L'accordo di cui sopra formerà parte integrante del contratto regionale di secondo livello.

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

Il Premio di Risultato non maturerà:

- (a) se nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione la singola Banca presenti un bilancio senza utili di esercizio;
- (b) se la singola Banca risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

Art. 5

### Determinazione del Premio di Risultato

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle Banche nelle 4 fasce indicative dal grado di eccellenza raggiunto, così come previsto dalla disciplina del Premio di Risultato definita nel CCNL e relativi Allegati tempo per tempo vigenti.

Al fine di rendere gli indicatori aderenti alla realtà contabile prima di calcolare le fasce di appartenenza si è provveduto ad apportare ulteriori rettifiche al raccordo delle voci di bilancio definito nell'accordo del 23.11.2006.

In particolare:

- nell'aggregato della raccolta diretta, è stata aggiunta la voce 50 di stato patrimoniale attivo (passività finanziarie valutate al *fair value*);
- nell'aggregato di calcolo dell'utile non si è provveduto a rettificare la voce 110 di conto economico dell'effetto imposte medio, in quanto tale voce risulta già neutra ai fini fiscali.

Inoltre, il Risultato Lordo di Gestione è nettato di una quota pari al 60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (V130A CE), 50% dei proventi da negoziazione di titoli (V100/b CE).

### Indicatore aziendale composto

Ai fini della determinazione del Premio di Risultato, le Parti, ai sensi dell'art. 2 del citato allegato, convengono di assumere, per tutta la durata contrattuale, il seguente indicatore composto per misurare lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola Banca, rispetto all'andamento medio del biennio precedente:

	INDICATORI	PONDERAZIONE
I	COSTI OPERATIVI / MARGINE INTERMEDIAZIONE	25,00%
II	RISULTATO NETTO GESTIONE FINANZIARIA / MARGINE INTERMEDIAZIONE	20,00%
III	MONTANTE / N. DIPENDENTI	10,00%
IV	RLG / N. DIPENDENTI	20,00%
V	DETERIORATE LORDE / IMPIEGHI LORDI	10,00%
VI	RICAVI NETTI DA SERVIZI / SPESE AMMINISTRATIVE	15,00%
		100,00%

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono costituiti come segue:

**1° Indicatore = 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"), diviso **Margine di**

**intermediazione**, Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione);

**2° indicatore = Risultato Netto Gestione Finanziaria**, Voci 140 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione) diviso **Margine di Intermediazione** Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione);

**3° Indicatore = Montante**, Voce 70 dello SP Attivo rettificata per tenere conto dell'effettivo 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*) + Voci 20 SP passivo (Debiti vs. clientela), 30 (Titoli in circolazione), 50 (Passività finanziarie valutate al *fair value*) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI Parte E tavole C.2.1 e C.2.2 (colonna "crediti verso clientela") + Tabella 4, Parte B, punto 3b – Titoli di terzi in deposito, diviso **Numero medio dei Dipendenti**, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi;

**4° Indicatore = Risultato lordo di Gestione**, 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), ulteriormente nettato delle componenti richiamate al paragrafo "**Determinazione del Premio di Risultato**" diviso **Numero medio dei dipendenti**, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi.

**5° Indicatore = Partite Deteriorate Lorde**, Tabella A.1.6. della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizione per cassa e fuori bilancio vs. clientela, valori lordi e netti) – Esposizione lorda, sommatoria da a) a d), diviso **Impieghi Lordi**, calcolati come somma algebrica della voce di SP: attività finanziarie valutate al costo ammortizzato (40.b) al netto dei titoli di debito verso amministrazioni pubbliche (NI, parte B sez. 4 Tab. 4.4 punto 1.a), attività finanziarie valutate al *fair value* con impatto a CE (20.b), attività finanziarie cedute non cancellate (NI, parte E, E operazioni di cessione, E.1) e passività finanziarie a fronte di attività finanziarie cedute non cancellate (NI, parte E, E operazioni di cessione, E.2).

**6° indicatore = Ricavi da netti da servizi**, Voce 60 CE, diviso Spese Amministrative, voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivanti, che non comportino attivazione delle prestazioni del Fondo di solidarietà).

## Equivalenza

In attuazione della richiamata disciplina nazionale, le Parti determinano l'ambito o il livello di equivalenza, per ciascuna fascia, rispetto alla media dell'andamento del biennio precedente, come segue:

### Ambiti di equivalenza

Fascia	Equivalenze	Limiti
1	Equivalenza massima	110
	Equivalenza minima	105
	Base di erogazione	70
2	Equivalenza massima	120
	Equivalenza minima	110
	Base di erogazione	80
3	Livello di equivalenza	110
	Base di erogazione	90
4	Livello di equivalenza	125
	Base di erogazione	100

## Importo da erogare

Per le Banche classificate in fascia 1 e 2, oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a **1,6** volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 30 punti al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun Premio.

Per le Banche classificate in fascia 3, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a **1,6** volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 20 punti al di sotto del livello di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun Premio.

Per le Banche classificate in fascia 4, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a **1,6** volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 25 punti al di sotto del livello di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun Premio.

Il Premio di Risultato distribuibile ai dipendenti di ciascuna Banca quale derivante dall'applicazione dell'art. 3 della disciplina nazionale integrata dal presente accordo, sarà calcolato in due quote:

- la prima pari al **70%** del R.L.G. riferito alla singola azienda quale derivante dal citato art. 3 della disciplina nazionale;
- la seconda pari al **30%** del R.L.G. medio pro capite di sistema regionale ponderato secondo la percentuale di R.L.G. sul totale prevista per la singola Banca e moltiplicato per il numero dei dipendenti della medesima, esclusi i dirigenti.

Inoltre, le parti convengono che la percentuale complessiva di Risultato Lordo di Gestione (così come definito nella descrizione relativa al 4° indicatore) da erogare non potrà risultare superiore al **2,75%**.

Qualora nell'applicazione delle equivalenze, come sopra definite, il valore percentuale della somma dei premi delle BCC (A) dovesse superare le percentuali di Risultato Lordo di Gestione sopra indicate (B), si procederà ad una diminuzione percentuale uniforme su tutti i premi delle BCC eroganti, calcolata in base alla seguente formula  $(-A+B) / A$ .

## Art. 6

Il Premio di Risultato della Associazione sarà calcolato moltiplicando il Premio medio regionale per dipendente dell'anno di riferimento per il numero dei dipendenti della medesima.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si fa riferimento alla richiamata disciplina nazionale.

Resta inteso che la Associazione provvederà a fornire, a consuntivo, alle OO.SS. stipulanti specifico elaborato che riporti le quantità economiche complessive erogate a titolo di Premio di Risultato per azienda.

Le parti allegano la tabella di calcolo elaborata sulla base dei criteri sopra descritti per l'erogazione relativa all'esercizio 2022.

## Dichiarazione delle parti

Le somme erogate a titolo di Premio di Risultato – di cui al presente Accordo ed alla Tabella allegata – ai dipendenti delle BCC aderenti alla Associazione e della Associazione medesima:

- essendo riconducibili ad incrementi di produttività e redditività, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico,
- essendo calcolati sulla base dei criteri predeterminati,

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'art. 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'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 delle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018.

## Art. 7

Le Parti confermano la disponibilità e l'impegno a continuare e valorizzare un percorso che consenta lo sviluppo di accordi territoriali nelle materie della formazione identitaria e del welfare, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 8 del CCNL Federcasse, come modificato dall'articolo 13 maggio 2021 sugli assetti contrattuali del credito cooperativo. Anche attraverso la costituzione della Commissione Formazione, costituita da tre rappresentanti di parte sindacale (dipendenti delle bcc associate) scelti tra le organizzazioni maggiormente rappresentative e tre rappresentanti delle Bcc associate all'Associazione e l'ampliamento delle tematiche affrontate dalla già costituita Commissione Welfare.

## Art.8

In coerenza con l'obiettivo, costantemente condiviso in Friuli Venezia Giulia tra le OO.SS. e le Bcc associate all'Associazione, di attuare le prerogative riservate dal CCNL, si conviene di concretizzare tali azioni anche attraverso apposita commissione, denominata Commissione Solidarietà la quale ha lo scopo di assumere iniziative congiunte e condivise (significative in ambito del territorio di competenza delle banche associate). Tale commissione sarà composta da tre rappresentanti di parte sindacale (dipendenti delle bcc associate), scelti tra le organizzazioni maggiormente rappresentative e tre rappresentanti delle Bcc associate all'Associazione.

Tale commissione ha il compito di tradurre valori identitari del credito cooperativo in concrete azioni di solidarietà traducendo in termini di generatività i principi della Carta dei valori del credito cooperativo, della carta della coesione del credito cooperativo e dei principi ESG.

Tale commissione sarà finanziata dalla contribuzione delle parti definita con specifico regolamento.

## Art. 9

Con riferimento all'art. 5 parte g) del Contratto Integrativo Regionale FVG, relativamente alle polizze contro i rischi di morte e invalidità permanente per infortuni, per l'anno 2024, i massimali verranno incrementati rispettivamente ad euro 250.000,00 per caso morte ed euro 350.000,00 per invalidità permanente.

Le parti, tramite la Commissione Welfare, di cui all'art. 7, si incontreranno nel corso dell'anno 2024 per verificare l'eventuale possibilità e modalità per proseguire in continuità con le medesime coperture.

## Dichiarazione delle Parti

Le commissioni di cui agli articoli 7 e 8 si incontreranno almeno una volta all'anno, a partire dall'annata in corso.

Ai lavori delle commissioni potranno partecipare, su invito, uditori terzi anche di parte sindacale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'**Associazione**

Per la **FABI**

Per la **FIRST-CISL**

Per la **FISAC-CGIL**



**FIRST CISL**  
Friuli Venezia Giulia