

## Verbale di Accordo

A Parma, il 9 gennaio 2018

tra

CA Cariparma SpA;  
CA FriulAdria SpA;  
CA Carispezia SpA;  
CA Group Solutions SCpA (di seguito CAGS),

e

le Delegazioni delle OO.SS. Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub

### premesse che:

- l'art. 22 del CCNL 31 marzo 2015 stabilisce che, d'intesa fra le Parti, possono essere definite *"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 riguardo al CAGS, 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, 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;
- il confronto fra le Parti sul Piano a medio termine, successivamente sviluppatosi, è continuato nel corso del 2017 con modalità trasparenti e condivise. E' nell'ambito di tale confronto che si è altresì sviluppata la discussione sul premio aziendale 2017;
- in relazione a quanto precede le Parti, nel corso dei diversi incontri svoltisi sul tema, 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 2017;

### premesse ulteriormente che:

- in data 28.12.2017 le Parti hanno confermato i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività ed efficienza già in uso, 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 3, l'8 e il 9.1.2018, le Parti hanno definito gli importi dei premi di seguito specificati;

*Uilca*  
CA Cariparma  
CA FriulAdria  
CA Carispezia  
CA Group Solutions  
Fabi  
First-Cisl  
Fisac/Cgil  
Uilca  
Unisin Falcri-Silcea-Sinfub  
*Barbieri*

- il presente accordo riferito alla produttività e redditività del 2017 è rivolto al personale delle Aziende sottoscrittrici appartenenti al Gruppo Bancario già alla data del 20.12.2017,

**tutto ciò premesso si conviene quanto segue.**

#### **Art. 1 - Premesse**

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

#### **Art. 2 – Indicatori**

Per l'esercizio 2017, 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 netto degli effetti connessi all'operazione cd. "Fellini".

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 2017 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 (così come rettificato dalla struttura del Controllo di Gestione al fine di escludere gli effetti correlati all'operazione cd. "Fellini");
- c) indicatore di efficienza specifico: costo del credito (rettifiche di valore nette su crediti, così come da prospetto CE riclassificato).

#### **Art. 3 – Obiettivi**

Se nel bilancio 2017 - così come formalmente approvato dai competenti Organismi - si verificano miglioramenti rispetto al bilancio 2016 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<sup>a</sup> area professionale 3° 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 2018", il cui importo è specificato nella colonna B del richiamato allegato 2.

A coloro che nell'anno 2017 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

*[Area con firme e loghi delle parti contraenti: CA Cariparma, CA FriulAdria, CA Carispezia, CA Gruppo Solutions, Fubi, First Cisl, Finac/CGI, Unisil, Emery-Silcea-Sinfub]*

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 2017.

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 sottoscrizione del presente verbale di accordo, fermo restando che detto premio non verrà erogato in caso di dimissioni volontarie ovvero di licenziamento per giusta causa che intervengano entro la data di erogazione.

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**

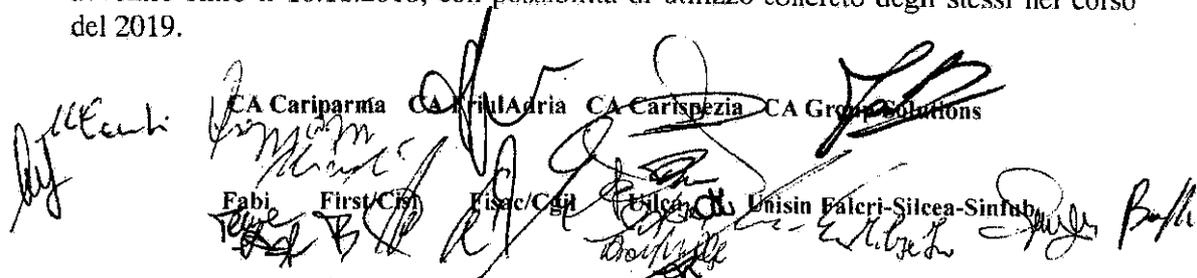
Il premio in forma monetaria viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno 2018. Il personale destinatario del premio dovrà manifestare all'azienda - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 18.5.2018, la propria volontà di destinare il premio a servizi welfare, indicandone 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 16.11.2018 saranno destinati, quale scelta tacita del dipendente, 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.

I beni, servizi o utilità (scheda n.1 - sintesi esemplificativa, allegata al presente accordo) verranno resi disponibili mediante apposita piattaforma Web.

Le prestazioni assoggettate al rimborso dovranno essere riferite all'anno 2018 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 16.11.2018.

La scelta dei beni, servizi o utilità resi disponibili mediante eventuale affiliazione dovrà avvenire entro il 16.11.2018, con possibilità di utilizzo concreto degli stessi nel corso del 2019.



CA Cariparma CA FilAdria CA Carispezia CA Group Solutions  
Eubi First/CB Fisac/CB Unisilca Unisin Faleri-Silcea-Sinfub

### **Art. 7 - Servizi welfare**

Il piano welfare prevede l'erogazione di beni, servizi ed utilità, resi disponibili mediante apposita piattaforma Web, 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 22.12.1986 n. 917 - così come modificato dalla L. 208/2015, dalla L. 232/2016 e dalla L. 205/2017- nonché dal D.Lgs. 252/2005.

### **Precisazione a verbale**

Quanto stabilito dal presente accordo è conforme alle previsioni in materia definite dalla L. 208/2015 e successive modificazioni, dal Decreto Interministeriale 25.3.2016.

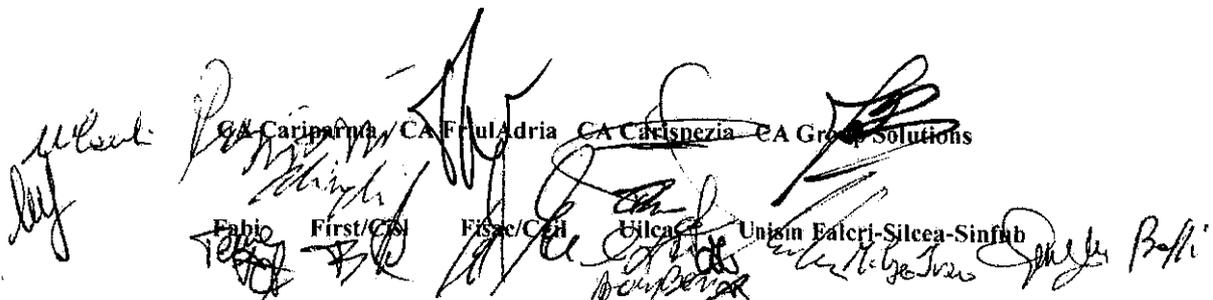
Fermo restando quanto previsto dall'art.48, 6° comma, del vigente CCNL, l'erogazione del premio avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza ed in coerenza con le previsioni di cui alla Circolare 285 del 2013, 7° aggiornamento, di Banca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

### **Dichiarazioni 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.*

*Le Parti, per il 2018 concordano di avvalersi anche dell'organismo paritetico "Commissione sulla Responsabilità Sociale di Impresa" per le finalità previste dall'art. 1, c. 189, della L. 208/2015, come riformulato dall'art. 55, del D. L. 50/2017 (L. 96/2017), e dal Decreto Interministeriale 25.3.2016.*

*Qualora si verificassero interventi normativi in tema di sgravi contributivi regolamentati dall'art. 1 cc. 67 e 68 della L. 247/2007 (reso strutturale dall'art. 4, c. 28, della L.92/2012), le Parti concordano altresì che il presente accordo soddisfa anche le finalità della citata norma.*

  
CA Cariparma, CA FriuliAdria, CA Caspazia, EA Group Solutions  
Fabio, First/CIS, FISAC/CIL, Unisin, Falcri-Silcea-Sinfub, Polli

**Scheda n. 1**  
**allegata all'accordo del 9.1.2018**

*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	
	Assistenza anziani o non autosufficienti	
	Baby sitting	
Mediante eventuale affiliazione ed erogazione tramite voucher (welfare / tempo libero e cultura)	Corsi non professionalizzanti	
	Palestre e circoli sportivi	
	Ingressi a cinema, musei	
	Biglietti per eventi sportivi o culturali	
	Pacchetti viaggio	
	Centri benessere	
	Check up medici	
	Corsi di lingua	
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, i premi per i familiari fiscalmente non a carico nelle coperture assicurative vigenti nel Gruppo	

CC Cont.
   
 CA Cariparma - CA Friuli Adria - CA Carispeda - CA G. B. Solutions
   
 Unione
   
 First/Cgil - Fisas/Cgil - Unisa - Federi-Silcea-Sinfub
   
 Belsi

## Allegato 1

### Premio c.d. 'cash'

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

Inquadramento	Premio 2017
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

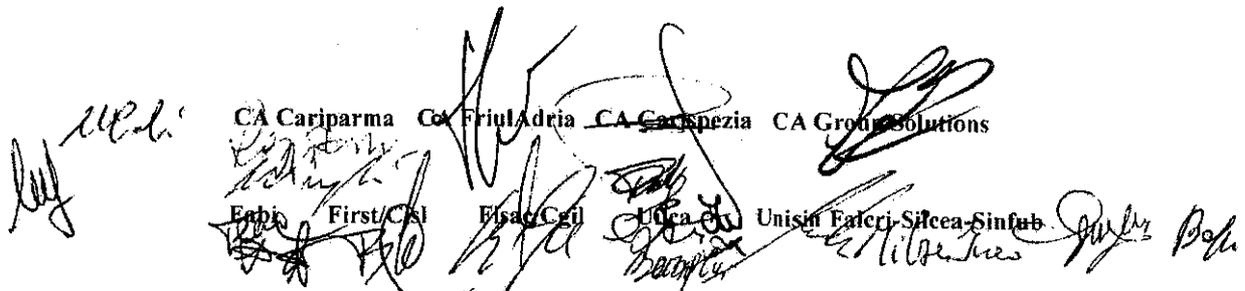
*[Handwritten signatures and stamps]*

CA Cariparma CA FriuliAuria CA Carispezia CA Grand Solutions  
Easac/Con Unico Unisim Falcri-Silcea-Sinfub  
Easac/Con Unico Unisim Falcri-Silcea-Sinfub

## Allegato 2

Inquadramento	Premio monetario (*)	A - Premio destinato a servizi welfare	B - Piano welfare 2018	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.



CA Cariparma CA FriuliAdria CA Casapezia CA Group Solutions  
 Etbis First/Cisl Epaac/Cgil Unica Cisl Unisin Faterci Silcea-Sinfub

### Allegato 3

Inquadramento	A - Premio monetario	B - Piano welfare 2018	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