

Verbale di accordo

In Verona, il giorno 26 novembre 2014

tra

il Banco Popolare e le altre Aziende del Gruppo Banco Popolare

e

gli Organismi Sindacali Aziendali del Banco Popolare e delle altre Aziende del Gruppo delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

ad esito di una complessa e articolata fase di confronto in riferimento al premio aziendale per l'esercizio 2014, che ha tenuto conto anche delle modifiche organizzative dovute al Piano Industriale

si conviene quanto segue

Premio Aziendale per l'esercizio 2014 ed erogazione aggiuntiva

- Tenuto anche conto delle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL, il premio aziendale riferito all'anno 2014 viene determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito indicati.

Sono definiti i seguenti indicatori:

- 1) **indicatore di produttività**; è assunto come tale il risultato della gestione operativa da conto economico riclassificato del bilancio consolidato pro capite (ossia, diviso per il numero medio dei dipendenti del Gruppo);
- 2) **indicatore di redditività**; è assunto come tale il risultato dell'operatività corrente al lordo delle imposte da conto economico aziendale.

In relazione al raggiungimento degli obiettivi connessi agli indicatori di produttività e redditività, così come declinati nel corso delle articolate fasi di confronto svolte sul tema, verranno riconosciuti al Personale appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi, con le competenze di giugno 2015, gli specifici importi a titolo di premio aziendale 2014, secondo quanto previsto all'allegato 1.

- Tenuto inoltre conto di quanto già definito con gli accordi del 27 dicembre 2013, del 7 maggio e 6 giugno 2014 in tema di welfare integrativo per i dipendenti delle Aziende firmatarie della presente intesa, e considerato altresì che le Parti intendono proseguire, anche nell'anno 2015, l'utilizzo del Conto Welfare di cui all'accordo 6 giugno 2014 per le finalità di Previdenza complementare, Assistenza sanitaria, Assistenza Sanitaria Aggiuntiva, e per un ulteriore paniere di utilità con valenza sociale nell'ambito delle spese di istruzione dei figli, si conviene che - al raggiungimento degli obiettivi connessi agli indicatori di produttività e redditività di cui sopra - con le competenze del mese di giugno 2015 sarà altresì riconosciuta al Personale appartenente alle Aree professionali e ai Quadri direttivi una erogazione aggiuntiva al Premio Aziendale secondo gli importi complessivi di cui all'allegato 2.

FIRAC-CGIL

FIBA/CISL

SINFUB

FABI

1

MR

Tali importi potranno essere utilizzati nell'ambito del Conto Welfare, secondo le destinazioni più oltre specificate, attraverso apposita procedura informatica in grado di gestire le scelte individuali in merito alla fruizione dei servizi.

Disposizioni di carattere generale

Con riferimento a quanto sopra definito si precisa che il numero medio dei dipendenti di ciascuna Azienda - utile ai fini della determinazione dell'indicatore "pro capite" sopra citato - è determinato dalla somma dei dipendenti (su forza lavoro, con esclusione dei contratti di somministrazione e dei dirigenti e computando proporzionalmente il personale a tempo parziale) al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento e dei medesimi dipendenti in organico al 31 dicembre dell'anno di riferimento, diviso due.

Criteri e modalità di corresponsione

Con riferimento ai criteri ed alle modalità di corresponsione del premio aziendale 2014 e dell'erogazione aggiuntiva si prevede quanto di seguito indicato.

I suddetti importi:

- spettano in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- sono determinati avendo a riferimento l'inquadramento ricoperto alla data del 31.12.2014, ovvero al momento della cessazione dal servizio se intervenuta nel corso del 2014;
- sono erogati al Personale dipendente che abbia superato il periodo di prova;
- non sono corrisposti nel caso in cui il lavoratore abbia conseguito, nell'anno di riferimento, il giudizio professionale negativo più basso;
- non sono corrisposti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, nonché a coloro che rassegnano le dimissioni per svolgere attività in concorrenza con il Gruppo;
- non sono computabili ai fini del TFR e sono computati per la previdenza complementare esclusivamente per i dipendenti per cui tale assoggettamento è già previsto in base alle vigenti disposizioni contrattuali regolamentari e/o statutarie in materia.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 48 del vigente CCNL si precisa in particolare che per l'assenza dal servizio dovuta ad aspettativa non retribuita ai sensi:

- dell'art. 81 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;
- dell'art. 13 dell'Accordo Nazionale del 7.7.2010 di applicazione dell'art. 31, 2° comma, della Legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive integrazioni e modifiche, non si applica la riduzione di cui al citato art. 48 se l'assenza non supera i tre mesi. In caso di assenza superiore, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Per il Personale a tempo parziale i valori di cui sopra saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.

Ancoraggio

FISM-Cgil

FIBA/CISL

FABI
P. C. G. G.

SINFUB

2

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro dipendente durante il corso dell'anno il premio aziendale e l'erogazione aggiuntiva spettano in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

In caso di risultato delle attività ordinarie negativo – sia del bilancio consolidato che di quello aziendale – così come previsto dal 6° comma dell'art. 48 del vigente CCNL non si darà luogo all'erogazione del premio aziendale.

Ambiti e tempistica di scelta per la destinazione della erogazione aggiuntiva

Con riferimento alla erogazione aggiuntiva di cui agli allegati 2 da utilizzare nell'ambito del Conto Welfare, le Parti convengono che i lavoratori avranno facoltà di scegliere la destinazione del budget "figurativo" all'interno di una combinazione di servizi preventivamente definiti come segue e sintetizzati nel documento allegato (allegato 3):

- a. Previdenza Complementare;
- b. Assistenza Sanitaria;
- c. Assistenza Sanitaria Aggiuntiva (ASA);
- d. Area Istruzione e Educazione:
 - spese per asilo nido;
 - spese per iscrizione alla scuola primaria di 1° e 2° grado (elementari, medie e superiori);
 - tasse e rette per iscrizione a università pubbliche o private riconosciute;
 - spese per l'acquisto di libri scolastici della scuola primaria, secondaria e libri di testo universitari;
 - sostegno alle spese sostenute per la frequenza dei figli a campus extra scolastici;
 - spese per l'accesso a corsi di formazione integrativa alla formazione scolastica a beneficio dei figli (lingue, informatica...);
 - spese per l'accesso a corsi di formazione non professionali su ambiti relativi a bisogni di rilevanza sociale (orientamento allo studio, aiuto alla genitorialità).

Le Parti definiscono altresì, in base alle vigenti norme di legge, ai regolamenti e agli statuti propri dei Fondi e delle Casse di Previdenza/Assistenza, la tempistica di scelta della destinazione da parte del personale dipendente che dovrà necessariamente avvenire:

- a. dal 1 al 31 luglio 2015 per le quote ad ASA;
- b. dal 1 luglio al 31 ottobre 2015 per le restanti voci.

Le eventuali quote non fruito o non optate dal dipendente non daranno diritto ad alcuna liquidazione monetaria ma verranno destinate, entro il 31.12.2015, in ASA e, in caso di non percorribilità di tale soluzione, in Previdenza Complementare.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, nel ribadire che attuali modalità di determinazione del presente premio aziendale - ivi compresa la scala parametrica adottata - hanno valenza per il solo 2014, convengono, con riferimento all'art. 52 del CCNL 19 gennaio 2012, di incontrarsi entro il 31 marzo 2015 con l'obiettivo di ricercare un percorso condiviso che consenta di definire il Premio variabile di risultato.

FIRAC - CGIL

FIBAC/CISE
Direttore

FISBI
R. Guallo

SINFUB

Fasi di verifica e confronto

Le Parti si incontreranno, inoltre, entro il mese di aprile del 2015 per valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e verificare congiuntamente la sussistenza dei presupposti per l'erogazione del premio aziendale e dell'erogazione aggiuntiva.

Ferie, Banca Ore ed Ex Festività soppresse.

Le Parti confermano la necessità di assicurare, per il 2015, in coerenza con le esigenze operative e organizzative delle Aziende del Gruppo, la completa fruizione nell'anno di competenza dell'intera dotazione di ferie prevista e lo smaltimento, nell'anno di maturazione, di quanto accumulato a titolo di Banca Ore, per la quale non si darà luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione. Per la Banca Ore maturata nei mesi di novembre e dicembre 2015 il termine di scadenza è fissato al 30 marzo 2016.

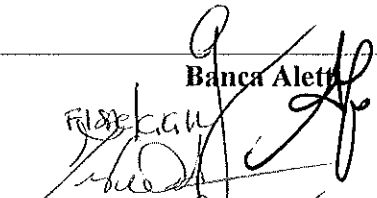
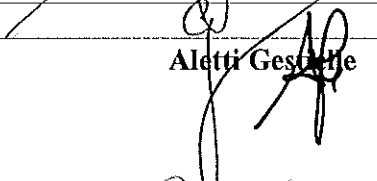
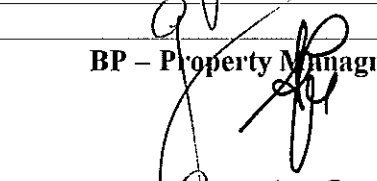
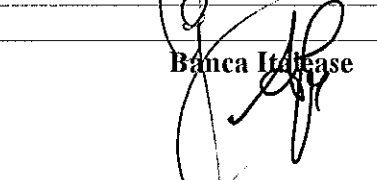
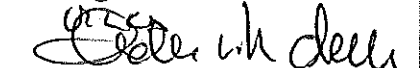
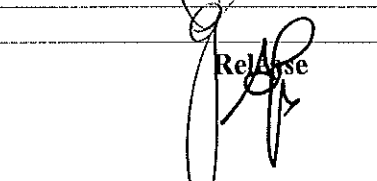
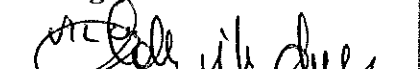
Per quanto riguarda i residui ferie riferiti agli anni precedenti viene riaffermato per tutto il Personale del Gruppo il principio del completo e progressivo smaltimento entro il 31 dicembre 2015; per il Personale di provenienza Credito Bergamasco – a seguito della fusione per incorporazione del 1.6.2014 – il suddetto termine è fissato al 31.12.2017.

Le Parti convengono che lo smaltimento della Banca Ore 2014 di tutto il Personale del Gruppo debba completarsi entro il 30.06.2015, fermo restando che, decorsa tale data, non si procederà ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione dei residui non fruiti. Per il Personale di provenienza Credito Bergamasco – a seguito della fusione per incorporazione del 1.6.2014 – il suddetto termine è fissato al 31.12.2016.

Per quanto riguarda i residui non fruiti della Banca Ore riferita agli anni antecedenti al 2014 dei dipendenti di provenienza del Credito Bergamasco a seguito della fusione per incorporazione del 1.6.2014, si conviene che troveranno applicazione i criteri previsti dall'Accordo 20.7.2012.

Le Festività soppresse riferite all'anno 2015 dovranno essere pianificate e fruita nell'anno di competenza, con la precisazione che gli eventuali residui non fruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

<p>Azienda</p> <p>FSBI P. G. G. G.</p>	<p>Dirigente Banco Popolare</p> <p>WILCA FISAC/CGIL VAL CREDITO M. P. G. G.</p>	<p>Organizzazioni Sindacali</p> <p>FIAB/CISL SINFUS M. P. G. G.</p>
<p>Azienda</p> <p>FABI WILCA</p>	<p>S.G.S.-B</p>	<p>Organizzazioni Sindacali</p> <p>FISAC-CGIL M. P. G. G.</p>

Azienda	Banca Aletri 	Organizzazioni Sindacali
Azienda	Aletri Ges... 	Organizzazioni Sindacali
Azienda	BP - Property Managment 	Organizzazioni Sindacali
Azienda	Banca Italease 	Organizzazioni Sindacali 
Azienda	Relase 	Organizzazioni Sindacali 

PREMIO 2014

**BANCO POPOLARE, SGS, REAL ESTATE,
BP PROPERTY MANAGEMENT, ALETTI GESTIELLE**

Inquadramento	Premio 2014
QD4	2.035,89
QD3	1.696,58
QD2	1.492,98
QD1	1.415,43
3A4L	1.328,17
3A3L	1.250,62
3A2L	1.182,76
3A1L	1.114,90
2A3L	1.037,33
2A2L	988,86
2A1L	969,47

BANCA ALETTI e ALETTI FIDUCIARIA

Inquadramento	Premio 2014
QD4	1.529,51
QD3	1.274,59
QD2	1.121,64
QD1	1.063,37
3A4L	997,82
3A3L	939,56
3A2L	888,57
3A1L	837,59
2A3L	779,33
2A2L	742,90
2A1L	728,34

BANCA ITALEASE
(Italease, IGB, Release)

Inquadramento	Premio 2014
QD4	1.446,85
QD3	1.205,70
QD2	1.061,02
QD1	1.005,90
3A4L	943,89
3A3L	888,77
3A2L	840,55
3A1L	792,32
2A3L	737,20
2A2L	702,76
2A1L	688,97

STAFUB

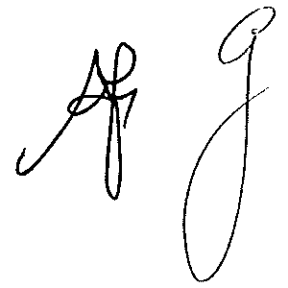
Fispe - Cbci

FIBA/CISE

MR

FABI

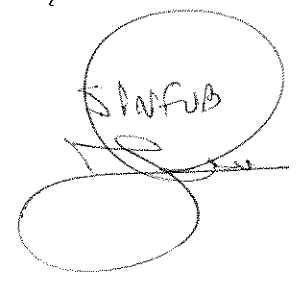
INCUBAS



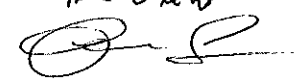
**BANCO POPOLARE
SGS, REAL ESTATE,
BP PROPERTY MANAGEMENT, ALETTI GESTIELLE
BANCA ALETTI, ALETTI FIDUCIARIA,
BANCA ITALEASE, IGB, RELEASE**

Inquadramento	Totale erogazione aggiuntiva
QD4	507,15
QD3	427,29
QD2	379,66
QD1	358,07
3A4L	321,17
3A3L	300,00
3A2L	283,31
3A1L	268,06
2A3L	250,99
2A2L	240,62
2A1L	234,73

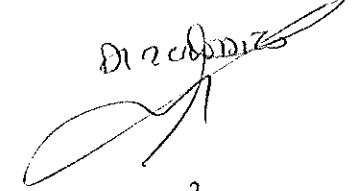
FIRAC-CGIL



FIRAC/CSL
M. G. A. C.
MR

FABI
R. G. A. C.


UNICA


DI 20/11/14


CONTO WELFARE/SOCIALE – Allegato 3

CONTO WELFARE
Art. 51 TUIR
WELFARE BILATERALE/CONTRATTUALE

PREVIDENZA
(CONTRIBUZIONE AGGIUNTIVA AZIENDALE)

- **TEMPISTICA SCELTA:**
- Entro il 31/10/2015
- **TEMPISTICA PRESTAZIONI:**
- Ad accumulo

ISTRUZIONE/EDUCAZIONE FIGLIO
(RIMBORSO SPESE A CARICO AZIENDA)

- **TEMPISTICA SCELTA:**
- Entro il 31.10.2015
- **TEMPISTICA PRESTAZIONI:**
- Entro l'anno fiscale di pertinenza

ASSISTENZA SANITARIA
(RISTORNO CONTRIBUZIONE C/DIPENDENTE)

- **TEMPISTICA SCELTA:**
- Entro il 31/10/2015
- **TEMPISTICA PRESTAZIONI:**
- Entro anno di competenza

FIBI
B. Orullo
S. S.

FINC-CGL
J. M.
M. M.

ASA
(CONTRIBUZIONE AGGIUNTIVA AZIENDALE)

- **TEMPISTICA SCELTA:**
- Periodo 1-31 luglio
- **TEMPISTICA PRESTAZIONI:**
- Ad accumulo progressivo

SINFUB

Director

MR

FIBALC/SL
S. M. S.

UICCA