

## VERBALE DI ACCORDO

A Parma, il 25 giugno 2013

tra la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA anche nella sua qualità di Capogruppo, la Banca Popolare FriulAdria SpA, la Cassa di Risparmio della Spezia SpA  
e  
le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OOSLL che si sottoscrivono

premessi che

- l'art. 22 del CCNL 19 gennaio 2012 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 OOS anche in materia di premio aziendale;
- in tale quadro le Parti, esaminati anche i complessivi risultati aziendali relativi all'esercizio 2012 - pure in ragione delle variazioni sull'anno precedente - e tenuto inoltre conto degli andamenti registrati nelle banche del Gruppo dai principali indicatori aziendali di redditività, produttività, efficienza e qualità, si sono date atto che sussistono le condizioni per corrispondere un riconoscimento al personale per l'impegno profuso che ha comportato, malgrado la situazione economica generale e quella specifica del settore, il conseguimento di adeguati livelli di produttività del lavoro nell'esercizio 2012;
- le Parti, in considerazione del difficile momento economico e sociale, con la finalità di abbinare il sostegno al potere d'acquisto delle famiglie all'incremento delle possibilità di accesso delle stesse ai servizi sociali e assistenziali, in coerenza con l'attenzione da sempre rivolta agli istituti di welfare, hanno valutato positivamente di integrare l'offerta di welfare aziendale già presente, prevedendo la possibilità di corrispondere, in via sperimentale, ai dipendenti delle Aziende del Gruppo uno specifico "pacchetto sociale" composto da alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale;
- al riguardo, le Parti hanno convenuto di definire, sempre in ottica di sperimentazione, il riconoscimento di un Premio Aziendale Sociale per i dipendenti delle aree professionali e

- per i quadri direttivi, che verrà quindi erogato a remunerazione della produttività conseguita nel 2012, valorizzando e sostenendo la sopraccitata iniziativa sociale;
- le Parti, inoltre, hanno preso atto di quanto stabilito dal comma 481 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 (c.d. Legge di Stabilità 2013), che ha disposto la proroga, per il 2013, delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro" – già previste per il 2012 dall'art. 33 della legge 12 novembre 2011 n. 183 – ed ha rinviato la definizione delle modalità di attuazione della "speciale agevolazione" introdotta con apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri entro i limiti di onere prefissati;
  - il citato DPCM, emanato il 22 gennaio 2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 marzo u.s. e già oggetto della Circolare attuativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013, stabilisce all'art. 1, c.1, che *<<per il periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013 le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale .... Omissis ... sono soggette ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%>>* (c.d. "detassazione");
  - l'art. 1 commi 2 e 3 del sopraccitato DPCM stabiliscono altresì che *<<l'imposta sostitutiva di cui al comma 1 trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2012, ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2012 all'imposta sostitutiva ... Omissis... La retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva di cui al comma 1, non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2013, ad euro 2.500 lordi>>*;
  - le Parti si sono date atto che le erogazioni definite dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività previste dal DPCM emanato il 22 gennaio 2013 (pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013);

si conviene quanto segue

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

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

**Art. 2 – Premio Aziendale Sociale – criteri di determinazione**

Tenuto conto del conseguimento per l'esercizio 2012 di un utile netto positivo sia a livello di Gruppo, sia delle singole Banche del Gruppo medesimo, viene introdotto ed assegnato, in via sperimentale in riferimento all'anno 2012, un "Premio Aziendale Sociale" per il personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi, nelle misure definite dall'art. 4 e secondo i criteri di attribuzione stabiliti dall'art. 6 del presente verbale di accordo.

**Art. 3 – Premio Aziendale Sociale – composizione del c.d. "Pacchetto sociale"**

Il Premio prevede l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito (c.d. "Pacchetto sociale") e composto da tre tipologie:

- ✓ assistenza sanitaria integrativa aziendale (nei limiti di legge – attualmente € 3.615,2) a rimborso delle quote di premio a carico dipendente per l'anno 2013 (anche a copertura dei familiari);
- ✓ previdenza complementare (nei limiti di legge – attualmente € 5.164,57) quale 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);
- ✓ area formazione ed educazione (sono ammesse al rimborso, nell'ambito del Piano esclusivamente le spese sostenute per i familiari del dipendente e non per il dipendente stesso, nel periodo 01 gennaio 2013 – 10 dicembre 2013):
  - spese per la frequenza di asilo nido;
  - spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media, superiore;
  - spese di iscrizione ad Università pubbliche o private riconosciute;
  - spese di iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute;
  - spese di iscrizione a Master pubblici o privati riconosciuti;
  - spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
  - spese di iscrizione ai corsi presso il Conservatorio o presso istituti per l'Alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
  - spese per libri di testo scolastici e universitari;
  - spese sostenute per la frequenza di colonie climatiche marittime e montane.

**Art. 4 – Premio Aziendale Sociale - valorizzazione**

L'entità del Premio per l'anno 2012 è determinata secondo gli importi lordi annui pro-capite declinati per ciascuna Azienda e per ciascun livello di inquadramento nell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente accordo.

**Art. 5 – Premio Aziendale Sociale - Possibilità di fruizione**

Ciascun dipendente potrà fruire del Premio, erogato sotto forma di "pacchetto sociale", scegliendo la combinazione tra beni, servizi ed utilità in base all'elenco di cui all'art. 3 secondo le proprie esigenze personali e familiari, nell'ambito dell'importo determinato secondo quanto previsto dall'art.4.

**Art. 6 – Premio Aziendale Sociale - Criteri di applicazione**

Fermi i criteri di cui all'art. 48 del CCNL 19/01/2012, le Parti stabiliscono quanto segue.

- Il Premio sarà erogato al Personale dipendente che abbia prestato servizio nel corso del 2012 e che risulti ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, sulla base degli inquadramenti effettivi al 31 dicembre 2012; in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2012, il Premio compete, superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.
- Il Premio per il personale dipendente a tempo parziale è proporzionato alla minore durata dell'orario di lavoro prestato.
- Il Premio non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto, è comprensivo dell'"indennità perequativa" e non è considerato utile ai fini dell'"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 sia iscritto.

**Art. 7 – Clausole finali**

- I contenuti dell'iniziativa relativa all'introduzione di un Premio Aziendale Sociale saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il Personale.
- Qualora il dipendente non si trovi nelle condizioni di poter aderire, in tutto o in parte, all'iniziativa di cui sopra, potrà manifestare la propria volontà – entro il 10 ottobre 2013 - per una delle seguenti soluzioni alternative, alle quali si applica quanto stabilito dall'art. 6 del presente accordo:

- fruire del c.d. "Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto sociale" – scegliendo la combinazione tra beni, servizi ed utilità in base all'elenco sopra definito dall'art. 3 – ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria; i valori corrispondenti al Premio Misto sono determinati secondo gli importi lordi annui pro-capite declinati per ciascuna Azienda e per ciascun livello di inquadramento nell'allegato 2, che costituisce parte integrante del presente accordo;
  - percepire l'erogazione dell'intero valore del premio in denaro secondo gli importi lordi annui pro-capite declinati per ciascuna Azienda interessata e per ciascun livello di inquadramento nell'allegato 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- I dipendenti una volta che abbiano aderito al Premio Aziendale Sociale o, alternativamente, al Premio Misto o al premio in denaro non possono modificare la scelta effettuata, né possono modificare l'entità degli importi stabiliti per le varie componenti del premio; resta inteso che coloro che aderiranno al Premio Aziendale Sociale o al Premio Misto – in quest'ultimo caso, limitatamente alla quota sotto forma di pacchetto sociale - hanno la possibilità di scegliere il mix di beni, servizi e utilità secondo le proprie esigenze personali e familiari nell'ambito degli importi predefiniti.
- Gli importi di beni, servizi e utilità di cui al Premio Aziendale Sociale o al Premio Misto eventualmente non fruiti dal dipendente non daranno diritto ad alcuna liquidazione monetaria degli stessi, ma verranno destinati ad alimentare il Fondo Pensione cui il dipendente sia eventualmente iscritto (e al quale anche l'Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti).
- Le eventuali componenti monetarie del Premio saranno riconosciute a partire dal mese di agosto 2013 se il dipendente effettuerà l'eventuale scelta tra le due alternative di cui al secondo comma del presente articolo entro il giorno 10 del mese stesso, e comunque entro il mese di ottobre 2013, previa effettuazione di detta scelta. Al fine di agevolare i dipendenti nella fruizione dei beni, servizi o utilità sopra descritti, i rimborsi relativi alle componenti del Premio ad essi collegate potranno essere richiesti entro il 10 dicembre 2013 così da creare le condizioni per soddisfare al meglio le relative necessità connesse.

#### **Dichiarazione delle Aziende**

Stante il carattere sperimentale dell'iniziativa sociale, le Aziende si impegnano ad aggiornare periodicamente la Commissione sulla Responsabilità Sociale di Impresa – istituita ai sensi e per gli effetti del Protocollo sulle Relazioni Sindacali del Gruppo - circa gli esiti relativi all'adesione del personale del Gruppo entro il mese di dicembre 2013.

\* \* \*

### **Personale a tempo determinato**

Al personale a tempo determinato, il premio verrà riconosciuto esclusivamente sotto forma monetaria, secondo le misure definite nell'allegato 3 e le regole in quanto applicabili previste dall'art. 6 del presente accordo.

Il premio in oggetto sarà erogato con le competenze del mese di agosto 2013, sempreché il personale di cui al presente paragrafo risulti ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.

### **Dichiarazione di conformità**

Le Parti dichiarano che quanto previsto dal presente verbale di accordo è strettamente correlato ad indicatori di redditività delle Banche del Gruppo e pertanto costituisce retribuzione di produttività ai fini dell'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'art. 1 comma 481 della legge 228/2012 ed al DPCM 22 gennaio 2013 richiamati in premessa.

\* \* \*

### **Dichiarazioni delle Parti**

- Tenuto conto di quanto stabilito a livello nazionale dall'art. 3 del "verbale di accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale di impresa" del 19 aprile 2013, le Parti si impegnano ad attivare un confronto entro il 30/09/2013 al fine di verificare la possibilità di addivenire all'individuazione di iniziative condivise volte a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze tecniche, organizzative, commerciali e produttive dell'azienda ed il benessere individuale del dipendente, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.
- Tenuto conto del carattere sperimentale e limitato all'esercizio 2012 del Premio regolato dal presente accordo, le Parti si impegnano a definire le condizioni ed i criteri (ivi compresi la parametrizzazione) per l'erogazione pro futuro di detto elemento retributivo variabile entro il mese di dicembre 2013.

Verbale d'accordo del 25 giugno 2013  
ALLEGATO 1

<b>GRADI</b>	<b>PREMIO SOCIALE CARIPARMA</b>	<b>PREMIO SOCIALE FRIULADRIA</b>	<b>PREMIO SOCIALE CARISPEZIA</b>
Quadri direttivi 4 <sup>a</sup> Livello	2.444,23	2365,38	2601,92
Quadri direttivi 3 <sup>a</sup> Livello	2.146,15	2076,92	2284,62
Quadri direttivi 2 <sup>a</sup> Livello	1.907,69	1846,15	2030,77
Quadri direttivi 1 <sup>a</sup> Livello	1.836,15	1776,92	1954,62
3 <sup>a</sup> Area Professionale 4 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.740,77	1684,62	1853,08
3 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.550,00	1500,00	1650,00
3 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.490,38	1442,31	1586,54
3 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.430,77	1384,62	1523,08
2 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.359,23	1315,38	1446,92
2 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.311,54	1269,23	1396,15
2 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.275,77	1234,62	1358,08
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g. nott.)	1.216,15	1176,92	1294,62
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico)	1.192,31	1153,85	1269,23

Verbale d'accordo del 25 giugno 2013  
ALLEGATO 2

GRADI	PREMIO MISTO CARIPARMA	di cui QUOTA WELFARE	di cui QUOTA MONETARIA	PREMIO MISTO FRIULADRIA	di cui QUOTA WELFARE	di cui QUOTA MONETARIA	PREMIO MISTO CARISPEZIA	di cui QUOTA WELFARE	di cui QUOTA MONETARIA
Quadri direttivi 4 <sup>a</sup> Livello	2.385,38	1.182,69	1.182,69	2286,54	1143,27	1143,27	2623,08	1261,54	1261,54
Quadri direttivi 3 <sup>a</sup> Livello	2.078,92	1.038,46	1.038,46	2007,89	1003,85	1003,85	2215,38	1107,69	1107,69
Quadri direttivi 2 <sup>a</sup> Livello	1.846,16	923,08	923,08	1784,62	892,31	892,31	1969,23	984,62	984,62
Quadri direttivi 1 <sup>a</sup> Livello	1.776,82	888,46	888,46	1717,89	858,85	858,85	1885,38	947,69	947,69
3 <sup>a</sup> Area Professionale 4 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.684,62	842,31	842,31	1628,48	814,23	814,23	1796,92	898,46	898,46
3 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.500,00	750,00	750,00	1480,00	725,00	725,00	1600,00	800,00	800,00
3 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.442,31	721,15	721,15	1394,23	697,12	697,12	1638,48	769,23	769,23
3 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.384,62	692,31	692,31	1338,48	669,23	669,23	1476,92	738,46	738,46
2 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.315,38	657,69	657,69	1271,54	635,77	635,77	1403,08	701,54	701,54
2 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.269,23	634,62	634,62	1226,92	613,46	613,46	1353,86	676,92	676,92
2 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.234,62	617,31	617,31	1183,46	596,73	596,73	1316,92	658,46	658,46
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g. nott.)	1.176,82	588,46	588,46	1137,89	568,85	568,85	1255,38	627,69	627,69
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico)	1.153,86	576,92	576,92	1116,38	557,69	557,69	1230,77	615,38	615,38



Verbale d'accordo del 25 giugno 2013

ALLEGATO 3

<b>GRADI</b>	<b>PREMIO IN DENARO CARIPARMA</b>	<b>PREMIO IN DENARO FRIULADRIA</b>	<b>PREMIO IN DENARO CARISPEZIA</b>
<b>Quadri direttivi 4<sup>^</sup> Livello</b>	<b>2.286,54</b>	<b>2207,69</b>	<b>2444,23</b>
<b>Quadri direttivi 3<sup>^</sup> Livello</b>	<b>2.007,69</b>	<b>1938,46</b>	<b>2146,15</b>
<b>Quadri direttivi 2<sup>^</sup> Livello</b>	<b>1.784,62</b>	<b>1723,08</b>	<b>1907,69</b>
<b>Quadri direttivi 1<sup>^</sup> Livello</b>	<b>1.717,69</b>	<b>1658,46</b>	<b>1836,15</b>
<b>3<sup>^</sup> Area Professionale 4<sup>^</sup> Livello retributivo</b>	<b>1.628,46</b>	<b>1572,31</b>	<b>1740,77</b>
<b>3<sup>^</sup> Area Professionale 3<sup>^</sup> Livello retributivo</b>	<b>1.450,00</b>	<b>1400,00</b>	<b>1550,00</b>
<b>3<sup>^</sup> Area Professionale 2<sup>^</sup> Livello retributivo</b>	<b>1.394,23</b>	<b>1346,15</b>	<b>1490,38</b>
<b>3<sup>^</sup> Area Professionale 1<sup>^</sup> Livello retributivo</b>	<b>1.338,46</b>	<b>1292,31</b>	<b>1430,77</b>
<b>2<sup>^</sup> Area Professionale 3<sup>^</sup> Livello retributivo</b>	<b>1.271,54</b>	<b>1227,69</b>	<b>1359,23</b>
<b>2<sup>^</sup> Area Professionale 2<sup>^</sup> Livello retributivo</b>	<b>1.226,92</b>	<b>1184,62</b>	<b>1311,54</b>
<b>2<sup>^</sup> Area Professionale 1<sup>^</sup> Livello retributivo</b>	<b>1.193,46</b>	<b>1152,31</b>	<b>1275,77</b>
<b>1<sup>^</sup> Area (Livello unico + g. nott.)</b>	<b>1.137,69</b>	<b>1098,46</b>	<b>1216,15</b>
<b>1<sup>^</sup> Area (Livello unico + g. nott.)</b>	<b>1.115,38</b>	<b>1076,92</b>	<b>1192,31</b>