

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 ottobre 2016, si sono incontrati:

- La Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane

e


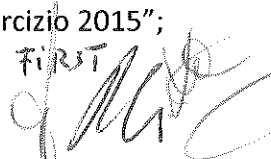

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI),
- La Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST- CISL).
- La Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)
- La UIL Credito ed Assicurazioni (UILCA)


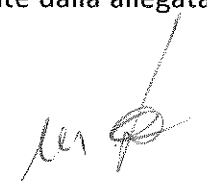


Visti

- l'art. 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, 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;

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), ha istituito - come previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. di categoria del 21/12/2012 - il Premio di Risultato;
- le Organizzazioni Sindacali Regionali, con lettera dell'8 giugno 2016, hanno richiesto i dati di bilancio relativi all'esercizio 2015 e la calendarizzazione degli incontri per la definizione dei criteri di calcolo e le modalità di erogazione del Premio di risultato esercizio 2015;
- le Parti hanno convenuto, nell'incontro del 25 luglio 2016, di trattare in via autonoma, rispetto al negoziato per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale, la definizione dei criteri di erogazione del Premio di Risultato, con esclusivo riferimento all'esercizio 2015;
- nel corso del predetto incontro, le Parti hanno effettuato la verifica congiunta dei dati di bilancio relativi all'esercizio 2015 - con esito positivo - in merito al Premio di risultato da erogare nell'anno 2016, al fine di determinare l'importo complessivo per il personale delle BCC/CRA aderenti alla Federazione Lombarda, come risultante dalla allegata "tabella PDR - esercizio 2015";



- nel corso dell'odierno incontro, le Parti convengono 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 dipendente 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.

In data odierna, dopo ampio e approfondito confronto, 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 2015 - da erogare nell'anno 2016 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 2015".

Art. 4

Il Premio di Risultato da erogare nell'anno 2016, con riferimento all'esercizio 2015, è disciplinato nel seguente modo:

a) Le Parti convengono di fissare un tetto massimo del montante del Premio per l'esercizio 2015 nella misura del 2,05% del Risultato Lordo di Gestione, rettificato del 50% della voce 130 A del conto economico, così come previsto dal vigente C.C.N.L. di categoria, delle sole BCC erogatrici di Premio.

b) Ulteriormente al limite di cui sopra viene stabilito che il premio medio per dipendente di ogni singola BCC non può superare i seguenti valori:

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

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.

c) Il PDR da riconoscere ai dipendenti di 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.

d) Il PDR medio da riconoscere ai dipendenti del Consorzio Brianza Elaborazione (BED) sarà calcolato sommando il monte premi delle BCC consorziate e dividendolo per il numero complessivo dei dipendenti delle stesse BCC.

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 parametrica 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 ai bilanci d'esercizio dell'anno 2015.

h) L'erogazione del PDR relativo all'esercizio 2015 avverrà entro il mese di novembre 2016, con riferimento al personale in forza nel mese di settembre 2016.

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 di malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi; assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione; 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 dal comma 3, art. 62 del C.C.N.L. di categoria, da accordo scritto tra le parti. 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.

1) INDICATORE

Le parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'art. 2 dell'Allegato F al vigente C.C.N.L. 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 2015 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).



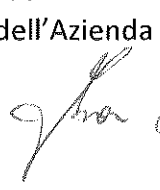
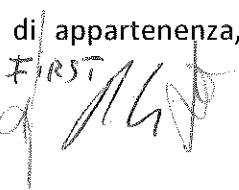
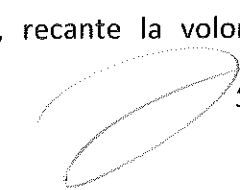
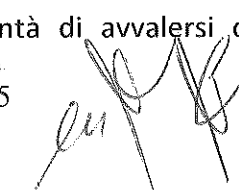
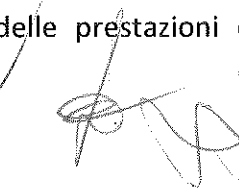
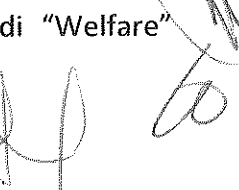

4. FASCIA 4:

- 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. 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, comma 184, della legge n. 208/2015, 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 (P.D.R.).

A tal fine i dipendenti dovranno esprimere la loro scelta entro e non oltre il 15 novembre 2016 con apposita comunicazione scritta all'Ufficio del personale (o in mancanza alla Direzione Generale) 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.

Fermo restando il limite temporale sopra indicato, le prestazioni assoggettate a rimborso dovranno essere sostenute nell'anno 2016 e la relativa documentazione in originale dovrà essere prodotta entro e non oltre il 5 dicembre 2016.

L'eventuale differenza tra il valore del P.D.R. opzionato in "Welfare" (e valorizzato sul portale) e il valore di quanto effettivamente utilizzato verrà liquidato con la busta paga del mese di dicembre 2016.

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; artt. del TUIR; limite spesa; beneficiari)

Prestazioni assoggettate a rimborso	Asili nido, Materne, Scuole primarie/secondarie, Università e Master (comprese le mense scolastiche/universitarie)	Limite di spesa € 2.000 o fino a concorrenza della quota spettante opzionata	Familiari
	Campus estivi/invernali		Familiari
	Testi scolastici/universitari		Familiari
	Ludoteche		Familiari
	Assistenza anziani non autosufficienti (ad. Es. badanti)		Familiari
Contributo al Fondo Pensione			

Relativamente agli importi non opzionati in "Welfare", il PDR spettante sarà erogato con la mensilità di novembre 2016.

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI:

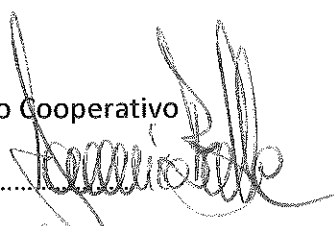
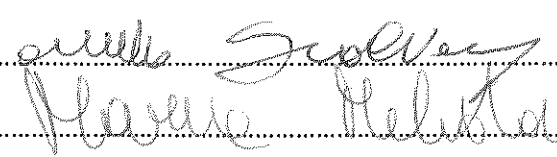
Le somme erogate a titolo di PDR - di cui al presente Accordo ed alla Tabella allegata - al personale dipendente delle BCC/CRA aderenti alla Federazione Lombarda, della stessa Federazione Lombarda, del Consorzio Brianza ed Elaborazione Dati (BED), essendo riconducibili ad incrementi di produttività e 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, e del D.M. 25 marzo 2016, nonché della circolare dell'Agenzia delle Entrate 28/E del 15 giugno 2016.

Il presente accordo (relativamente all'erogazione, sotto forma di "Welfare" del P.D.R.) ha natura sperimentale e la Sua durata è stabilita fino al 31 dicembre 2016.

Letto, confermato e sottoscritto.

Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo


.....

.....

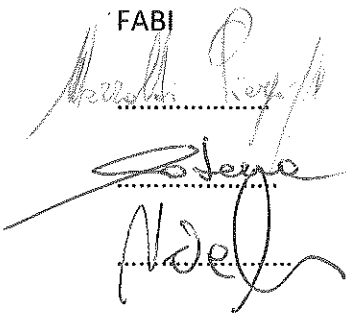
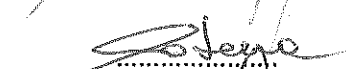

Le Organizzazioni Sindacali

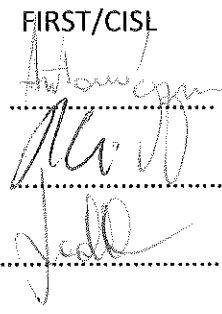

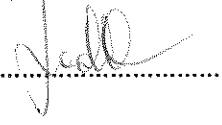
FABI

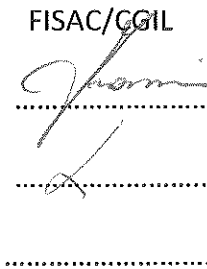

FIRST/CISL

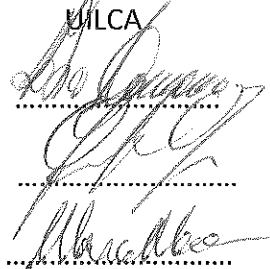
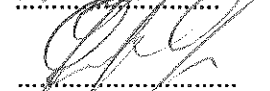
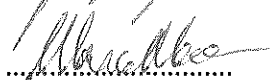
FISAC/CGIL

UILCA


.....

.....

.....

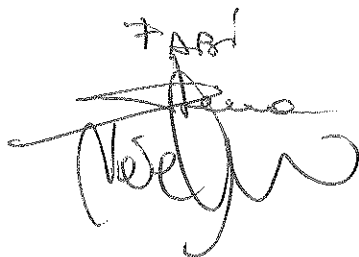

.....

.....

.....


.....

.....
.....


.....

.....

.....

Allegato: Tabella PDR - esercizio 2015.

ABI	BCC	CALCOLO FASCIA	CALCOLO PERCENTUALE EROGAZIONE	RLG-50% 130a)	Nr. medio dipendenti	MONTEPREMI FINALE-Tetto Pr.Med.	Premio medio DIP
7076	Cremasca	2,00	3,65	7.052	121	€ 151,464	1,252
8001	Mantovabanca	3,00	2,65	3.927	147	€ 61,233	0,417
8030	Borghetto Lodigiano	2,00	3,65	3.740	60	€ 80,319	1,339
8214	Cernusco sul Naviglio	3,00	2,09	3.709	120	€ 45,621	0,380
8324	Centropadana	2,00	3,65	40.188	393	€ 863,118	2,196
8329	Alta Brianza	3,00	0,00	0	119	€ -	0,000
8340	Cassa Padana	2,00	3,65	22.762	478	€ 488,859	1,023
8374	Barlassina	2,00	3,65	7.018	183	€ 150,728	0,824
8379	Bedizzole	4,00	0,00	0	123	€ -	0,000
8386	Binasco	2,00	3,46	9.209	153	€ 187,371	1,225
8393	Borgo San Giacomo	1,00	4,65	7.893	68	€ 215,970	3,176
8404	Busto Garolfo	2,00	3,65	16.582	157	€ 356,129	2,268
8430	Cantù	2,00	3,65	19.076	323	€ 409,697	1,268
8437	Basso Sebino	2,00	3,23	3.042	63	€ 57,876	0,919
8440	Carate Brianza	2,00	3,65	23.323	284	€ 500,918	1,764
8441	Caravaggio	2,00	3,65	9.167	122	€ 196,877	1,614
8453	Carugate	2,00	3,65	23.066	315	€ 495,388	1,573
8454	Cremonese	3,00	2,65	6.295	179	€ 98,153	0,548
8466	Castel Goffredo	4,00	0,00	0	117	€ -	0,000
8514	Oglio e Serio	3,00	1,85	11.273	150	€ 122,707	0,818
8515	Valsassina	1,00	4,65	3.501	56	€ 95,784	1,710
8575	Agro Bresciano	3,00	0,00	0	193	€ -	0,000
8618	Lezzeno	1,00	4,65	9.176	39	€ 156,000	4,000
8619	Lesmo	3,00	0,00	0	103	€ -	0,000
8676	Garda	3,00	2,49	12.360	244	€ 181,084	0,742
8679	Mozzanica	1,00	4,65	1.019	11	€ 27,882	2,535
8692	Brescia	2,00	3,55	18.745	358	€ 391,239	1,093
8735	BTL - Pomplano	3,00	0,00	0	284	€ -	0,000
8744	Dovera e Postino	2,00	3,65	944	28	€ 20,269	0,724
8770	Rivarolo Mantovano	3,00	2,41	1.875	54	€ 26,564	0,492
8771	Dell'Adda e del Cremasco	2,00	3,65	3.240	116	€ 69,585	0,600
8794	Laudense	1,00	4,65	6.292	62	€ 172,170	2,777
8865	Sesto San Giovanni	3,00	0,00	0	124	€ -	0,000
8869	Bergamo e Valli	3,00	2,24	5.520	131	€ 72,886	0,556
8899	Treviglio	3,00	0,00	0	339	€ -	0,000
8901	Triuggio	2,00	3,23	7.228	94	€ 137,326	1,461
8940	Bergamasca e Orobica	3,00	2,08	4.879	210	€ 59,817	0,285
				292.103	6.121	€ 5.893,034	

FABI


FIRST