

## VERBALE DI INCONTRO

Il giorno 21 novembre 2016, in Udine, si sono incontrati:

- la Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia (di seguito, per brevità, Federazione), rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale, Luca Occhialini, dal Direttore della Federazione, Giorgio Minute e dalla Responsabile del Servizio Legale e Sindacale, Giulia De Vellis;

e

- la FABI, rappresentata dalla Sig.ra Pasqua Panico e dai Sig.ri Luigi Pellizzari e Michele Baù;
- la FIRST-CISL, rappresentata dai Sig.ri Roberto De Marchi, Paolo Lazzarin, Denis Papais, Stefano Agnoletti ed Antonino Nazzi;
- la FISAC-CGIL, rappresentata dal Sig. Giancarlo Tonello e Stefano Verzegnassi.

Premesso che

- in data 21 dicembre 2012 è stato stipulato l'Accordo di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo;
- in data 9 giugno 2014 è stato definito il contratto di secondo livello per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia;
- che il Contratto Integrativo Regionale del 9 giugno 2014 regolava il pagamento del premio di risultato, sotto forma di *una tantum*, relativamente all'esercizio di bilancio 2012 (da pagare entro il mese di giugno 2014) per il personale in forza alla data di stipula e, con riferimento al bilancio 2013 (da pagare entro il mese di gennaio 2015), al personale che, in servizio nel mese di erogazione, avesse prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nel corso dell'anno di misurazione;
- le Parti hanno svolto ampi approfondimenti in ordine alla opportunità e fattibilità di riconoscere ai dipendenti delle BCC/CRA e della Federazione la possibilità di optare, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della legge 208/2015, per una delle forme del piano di "Welfare" e nei limiti di cui all'art. 1, comma 182 e 186 della legge 208/2015 o da quelli eventualmente stabiliti da successive leggi di stabilità;

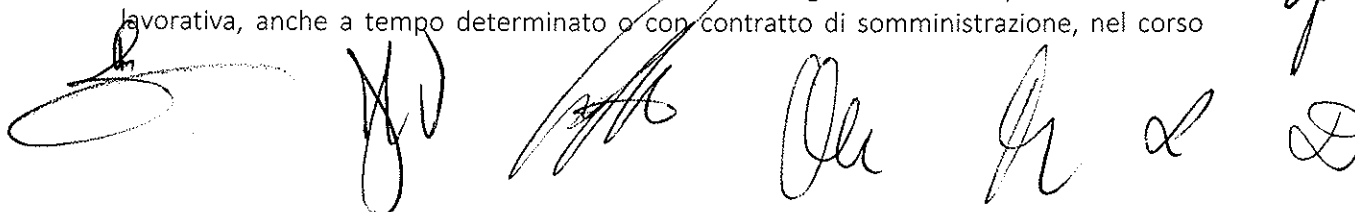
in data odierna, dopo un approfondito confronto, le Parti hanno definito la metodologia di calcolo da applicare per il pagamento del premio di risultato relativo all'esercizio di bilancio 2015, che di seguito viene riportata.

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2

Il premio dovrà essere pagato, sotto forma di *una tantum*, entro il mese di dicembre 2016, 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 nonché individuare la fascia annuale di appartenenza per ciascuna delle BCC associate e verificare l'andamento delle stesse. Su richiesta del lavoratore, da formalizzarsi entro i termini fissati dall'Azienda, l'importo corrispondente del premio potrà essere alternativamente versato al Fondo Pensione Nazionale del Credito Cooperativo.

#### 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 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 di ciascun 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.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione il premio verrà erogato in proporzione alla prestazione effettuata.

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 di cui all'art. 62 del CCNL, nonché ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro per quiescenza. 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 degli interessi da titoli e banche pari al 28,00% dell'incidenza dell'asta BCE sul portafoglio titoli e banche (Bilancio 2015);
- di una quota degli utili da negoziazione pari al 28,00% dell'incidenza dell'asta BCE sul portafoglio titoli (Bilancio 2015);
- di una quota delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (V130a di CE) pari al 65,00% (Bilancio 2015).

#### 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 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'effetto 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, Voce 70 dello SP attivo rettificata per tenere conto dell'effetto 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*).

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:

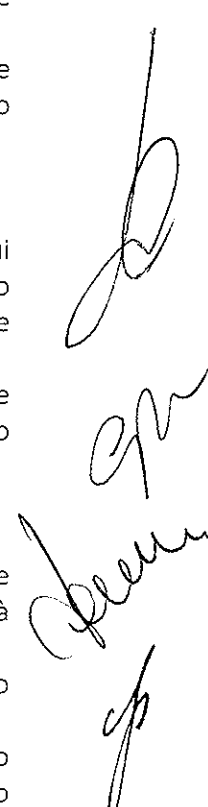
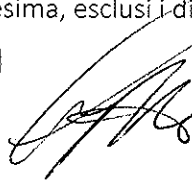
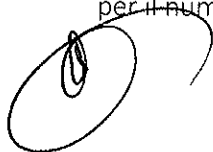
- di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 20 punti al di sotto del livello di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

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 (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 Federazione 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 Federazione 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 2015.

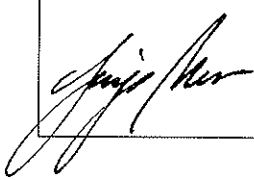
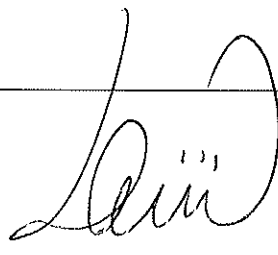

#### Dichiarazione fra le Parti

Le Parti, dopo aver svolto ampi approfondimenti in ordine alla opportunità e fattibilità di riconoscere ai dipendenti delle BCC/CRA e della Federazione la possibilità di optare, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della legge 208/2015, per una delle forme del piano di "Welfare" e nei limiti di cui all'art. 1, comma 182 e 186 della legge 208/2015 o da quelli eventualmente stabiliti da successive leggi di stabilità, visti i tempi stretti che intercorrono fra la sigla del presente Accordo e la stipula da parte delle Aziende degli accordi necessari per l'attivazione di una piattaforma di gestione del "Welfare", convengono di introdurre tale possibilità a partire dall'erogazione del premio di risultato relativo all'esercizio di bilancio 2016.

Ciò posto, al fine di individuare il *partner* attraverso cui realizzare e sviluppare una piattaforma di "Welfare", di dare la giusta e necessaria informativa in ordine ai benefici fiscali dello strumento a tutti i dipendenti, nonché di avere il tempo necessario, nell'ambito del bilancio di esercizio in cui viene erogato il premio di risultato, di spendere l'importo da destinare a prestazioni di "Welfare", convengono di incontrarsi nel mese di giugno 2017, in anticipo rispetto a quanto avviene di consueto.

Letto, confermato e sottoscritto.

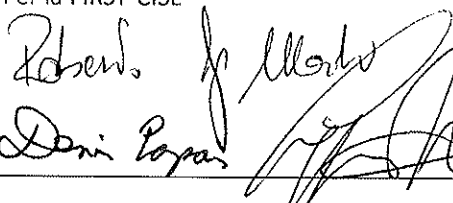
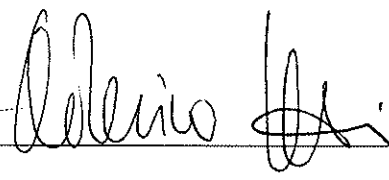
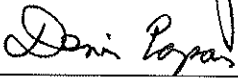
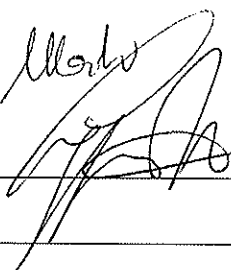
Per la Federazione

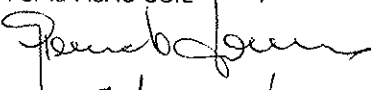
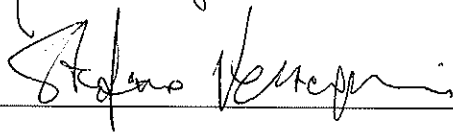
Per la FABI

Per la FIRST-CISL

Per la FISAC-CGIL





Premio di risultato esercizio 2015

FASCE DI EQUIVALENZA		LIMITI	% RLG
Fascia 1	Equivalenza - Max	110	5,15%
	Equivalenza - Min	105	4,65%
	Base di erogazione	70	0,00%
Fascia 2	Equivalenza - Max	120	4,15%
	Equivalenza - Min	110	3,65%
	Base di erogazione	80	0,00%
Fascia 3	Livello di equivalenza	110	2,65%
	Base di erogazione	90	0,00%
	Livello di equivalenza	125	2,15%
Fascia 4	Base di erogazione	100	0,00%

COMPOSIZIONE INDICATORE REGIONALE		PONDERAZIONE
(COSTI OPER./MARGINI INT.) I	INDICE	25,00%
(RISULTATO NETTO GESTIONE FINANZIARIA / MINTER) II	INDICE	20,00%
(MONTANTE/DIP.) III	INDICE	10,00%
(RLG/DIP.) IV	INDICE	20,00%
(DETERIORATE LORDE/IMPIEGHI LORDI) V	INDICE	10,00%
(RICAVI NETTI DA SERVIZI/SPESA AMMINISTRATIVE) VI	INDICE	15,00%
		100,00%

RLG TOTALE anno 2015	54.658.724
Percentuale da erogare PDR 2015	2,75%

BCC/ICRA	Fascia 2015	Indice 2015	% RLG da erog. BASE 2015	% RLG da erog. CON CAP 2015	Totale premio da erogare 2015	Media premio x dip. 2015
Basiliano	2	101,75	3,21%	3,06%	113.228	1.179
Bassa Friulana	2	99,06	3,07%	3,17%	71.390	927
Carnia e Gemonese	1	96,97	4,08%	3,78%	83.068	1.629
Credifriuli	1	105,29	4,65%	4,08%	372.946	2.247
Fiumicello	2	97,13	2,97%	3,32%	54.113	773
Friuli Centrale	2	98,92	3,06%	2,93%	117.860	1.112
Manzano	2	90,78	2,63%	2,84%	122.871	727
Udine	2	100,38	3,14%	3,09%	87.479	1.067
Pordenonese	3	95,96	2,09%	2,07%	134.198	699
Friulovest	2	104,45	3,36%	3,31%	147.916	1.129
Doberdò e Savogna	4	76,31	0,00%	0,00%	-	-
Lucinico	3	92,19	1,96%	2,29%	33.589	480
Staranzano e Villesse	2	101,58	3,20%	3,10%	131.269	1.132
Turriaco	1	99,16	4,24%	3,95%	33.188	1.659
Carso	4	66,54	0,00%	0,00%	-	-
<b>Totale da erogare</b>					<b>1.503.115</b>	<b>1.020</b>

Federazione delle B.C.C. del Friuli Venezia Giulia	Premio totale	34.695
	Dipendenti	34

Composizione della percentuale di RLG da erogare
70% RLG Banca
30% RLG medio

Demoltiplicatore
1,6

Decurtazione titoli
28,00%
Decurtazione Rettifiche
65,00%

