

Verbale di accordo

In Verona, il giorno 23 luglio 2015

tra

il Banco Popolare, in qualità di Capogruppo

e

la Delegazioni Sindacale Unica del Gruppo Banco Popolare costituita dalle sigle. Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca e Unisin.

Premesso che

- in tema di sistemi di remunerazione e incentivazione sussistono specifiche disposizioni emesse dalle autorità di vigilanza;
- è stato sottoscritto in data odierna il Protocollo Generale di intesa con il quale è giunto a conclusione il confronto a livello di Gruppo sulle tematiche di cui all'informativa del 23.6.2015;
- nell'ambito di tali materie è stata ricompresa anche la tematica del Premio aziendale 2015, di cui all'art. 48 del CCNL 19.1.2012 rinnovato con Accordo del 31.3.2015;

le Parti, ad esito di una complessa e articolata fase di confronto in riferimento al Premio aziendale per l'esercizio 2015, che ha tenuto conto anche degli interventi organizzativi dovuti al Piano Industriale

hanno convenuto quanto segue.

Premio aziendale per l'esercizio 2015

- Tenuto anche conto delle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL 19.1.2012 rinnovato con Accordo del 31.3.2015, il Premio aziendale riferito all'anno 2015 viene determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito indicati.

a) Sono definiti i seguenti indicatori riferiti al Bilancio 2015:

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

b) Al superamento del valore soglia riferito all'indicatore di redditività, pari a Euro 100 mln, sarà riconosciuto al Personale appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi, una quota di Premio aziendale 2015 secondo i valori definiti nell'allegato 1;

c) Con riferimento all'indicatore di produttività sono stabilite le seguenti tre fasce di riferimento:

- A) se il valore dell'indicatore sarà uguale o superiore a € 80.000
- B) se il valore dell'indicatore sarà uguale o inferiore a € 60.000
- C) se il valore dell'indicatore sarà superiore a € 60.000 e inferiore a € 80.000

UGL CREDITO
MILANO

UNISIN
M. Lobb



che determinano ai fini del premio aziendale 2015 il riconoscimento delle quote di produttività riportate per ciascuna fascia nell'allegato 1.

L'importo risultante dalla somma delle due quote - redditività e produttività - costituisce quanto previsto a titolo di Premio aziendale, con riferimento all'esercizio 2015, per il Personale appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi.

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 2015 si prevede quanto di seguito indicato.

I suddetti importi:

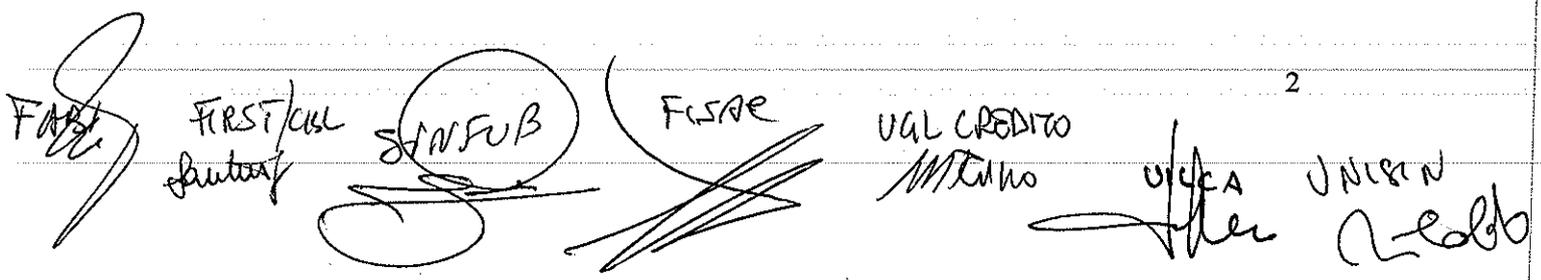
- saranno riconosciuti con le competenze del mese di giugno 2016;
- spettano in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- sono determinati avendo a riferimento l'inquadramento ricoperto alla data del 31.12.2015 ovvero alla data di cessazione se antecedente;
- 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 CCNL 19.1.2012 rinnovato con Accordo del 31.3.2015, 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 gli importi di cui al presente accordo saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.



Nel caso di inizio del rapporto di lavoro dipendente durante il corso dell'anno 2015, il Premio aziendale spetta 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 CCNL 19.1.2012 rinnovato con Accordo del 31.3.2015, non si darà luogo all'erogazione del Premio aziendale 2015.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti confermano, con riferimento all'art. 52 del CCNL 19.1.2012 rinnovato con Accordo del 31.3.2015, la volontà di proseguire il percorso finalizzata a definire il Premio variabile di risultato a decorrere dall'anno 2016. A tal fine convengono di incontrarsi entro il 30 settembre 2015.

Fasi di verifica e confronto

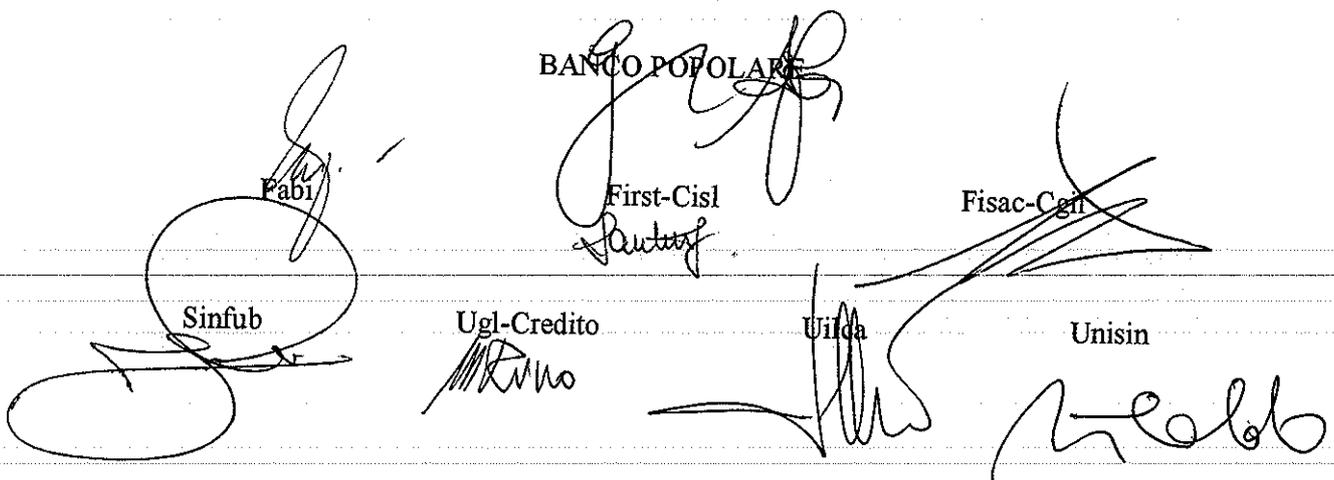
Le Parti si incontreranno, inoltre, entro il mese di aprile del 2016 per valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e accertare congiuntamente la sussistenza dei presupposti per l'erogazione del Premio aziendale.

Ferie, Banca Ore e Festività soppresse.

Le Parti confermano la necessità di assicurare, per il 2016, 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 2016, il termine di scadenza dello smaltimento è fissato al 31 marzo 2017.

Per quanto riguarda i residui ferie e Banca Ore riferiti agli anni precedenti, si riconferma quanto già definito nell'accordo Premio aziendale 2014 del 26.11.2014.

Le Festività soppresse dell'anno 2016 dovranno essere pianificate e fruiti nell'anno di competenza, con la precisazione che gli eventuali residui non fruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

The image shows a series of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. Each signature is accompanied by a printed name of the organization it represents. The first row includes: FABI (with a large, stylized signature), BANCO POPOLARE (with a signature that overlaps the text), First-Cisl (with a signature), and Fisac-Cgil (with a signature). The second row includes: Sinfub (with a signature), Ugl-Credito (with a signature), Uilca (with a signature), and Unisin (with a signature).

Allegato 1 all'accordo del 23.7.2015

PREMIO AZIENDALE 2015**BANCO POPOLARE, SGS, REAL ESTATE,
BP PROPERTY MANAGEMENT, ALETTI GESTIELLE, ITALEASE**

Inquadramento	QUOTA REDDITIVITA'	QUOTA PRODUTTIVITA' (A)	QUOTA PRODUTTIVITA' (B)	QUOTA PRODUTTIVITA' (C)
QD4	677,97	470,22	384,72	427,47
QD3	549,15	397,89	325,55	361,72
QD2	469,49	375,28	307,04	341,16
QD1	440,68	367,16	300,40	333,78
3A4L	423,73	335,29	274,33	304,81
3A3L	400,00	330,68	270,56	300,62
3A2L	383,05	311,08	254,52	282,80
3A1L	366,10	286,91	234,75	260,83
2A3L	354,24	260,12	212,82	236,47
2A2L	345,76	243,42	199,16	221,29
2A1L	338,98	238,66	195,26	216,96
1A	338,98	238,66	195,26	216,96

BANCA ALETTI e ALETTI FIDUCIARIA

Inquadramento	QUOTA REDDITIVITA'	QUOTA PRODUTTIVITA' (A)	QUOTA PRODUTTIVITA' (B)	QUOTA PRODUTTIVITA' (C)
QD4	573,01	283,21	231,71	257,46
QD3	483,87	220,47	180,39	200,43
QD2	420,21	207,69	169,93	188,81
QD1	394,74	205,79	168,37	187,08
3A4L	369,27	195,87	160,25	178,06
3A3L	338,71	206,42	168,89	187,65
3A2L	318,34	200,06	163,68	181,87
3A1L	300,51	187,53	153,43	170,48
2A3L	275,04	185,63	151,88	168,75
2A2L	259,76	182,88	149,63	166,25
2A1L	254,67	179,29	146,69	162,99
1A	254,67	179,29	146,69	162,99

IGB, RELEASE

Inquadramento	QUOTA REDDITIVITA'	QUOTA PRODUTTIVITA' (A)	QUOTA PRODUTTIVITA' (B)	QUOTA PRODUTTIVITA' (C)
QD4	542,03	267,94	219,22	243,58
QD3	457,71	208,58	170,66	189,62
QD2	397,49	196,48	160,76	178,62
QD1	373,40	194,68	159,28	176,98
3A4L	349,31	185,30	151,61	168,45
3A3L	320,40	195,26	159,76	177,51
3A2L	301,13	189,27	154,86	172,06
3A1L	284,26	177,42	145,16	161,29
2A3L	260,17	175,60	143,68	159,64
2A2L	245,72	173,00	141,55	157,28
2A1L	240,90	169,61	138,77	154,19
1A	240,90	169,61	138,77	154,19

FIRST
Santini

FISAC

UCL CREDITO
MILANO

1