

VERBALE DI ACCORDO

A Parma, il 14 giugno 2016

Tra

- Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA anche nella sua qualità di Capogruppo,
- Banca Popolare FriulAdria SpA
- Cassa di Risparmio della Spezia SpA
- Crédit Agricole Group Solutions SCpA

e

- Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OOSLL che si sottoscrivono

premesso che

- l'art. 22 del CCNL 31 marzo 2015 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;
- con gli accordi relativi al premio, riferito rispettivamente, agli esercizi 2012, 2013 e 2014, le Parti hanno convenuto la stretta correlazione tra la determinazione dei relativi premi e gli indicatori di redditività (in particolare, la voce dell'utile netto) a livello sia di Gruppo, sia delle singole Banche;
- in relazione a quanto precede, le Parti hanno condiviso di confermare anche per la determinazione del premio relativo all'esercizio 2015 la voce dell'utile netto del bilancio consolidato di Gruppo, nonché delle singole Società;
- in tale quadro, le Parti hanno dato corso ad un'approfondita verifica dei complessivi risultati di Gruppo ed aziendali relativi all'esercizio 2015 - pure in ragione dell'incremento sull'anno precedente - misurando l'incremento anno su anno di detto indicatore e verificando conseguentemente che sussistono le condizioni per corrispondere un riconoscimento al personale per l'impegno profuso;
- con riguardo al Crédit Agricole Group Solutions, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 48 c. 7 del CCNL di settore e con quanto stabilito dagli artt. 4 e 12 dell'accordo 20/06/2015 di costituzione del Consorzio, tenuto conto del particolare vincolo di committenza con la Capogruppo e le altre Società del Gruppo, nonché della natura giuridica della Società medesima (società consortile), le Parti convengono di assumere quale indicatore di riferimento

Cariparma

FriulAdria

Carispezia

CA Group Solutions

FABI

FIRST CISL

FSAC COIL

SINFUE

USCREDITO

ULCA

UNITA' SINDACALE

Vincenzo Simeoni

per la determinazione del premio relativo al proprio personale – per il periodo tra il 01/09/2015 ed il 31/12/2015 - l'utile netto consolidato e della Capogruppo;

- viste le novità normative introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 in materia di premio di produttività, nonché dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016;

si conviene quanto segue

Art. 1 - Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Criteri di determinazione

Tenuto conto del conseguimento per l'esercizio 2015 di un utile netto positivo ed in incremento sia a livello di Gruppo, sia delle singole Banche del Gruppo medesimo, viene assegnato, in riferimento all'anno 2015, un Premio Aziendale Sociale per il personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi, nelle misure definite dagli artt. 3 e 4 e secondo i criteri di attribuzione stabiliti dall'art. 6 del presente verbale di accordo.

Art. 3 – Dipendenti con redditi 2015 inferiori o pari ad euro 50.000

Per i dipendenti che rientrano nelle previsioni di cui all'art. 1, c. 186 della L. 208/ 2015 sarà riconosciuto un Premio Aziendale Sociale con gli importi lordi di cui all'allegato 1. Sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa ed alla condizione che trovino applicazione i correlati regimi agevolati, i dipendenti medesimi potranno destinare a piano welfare tutto o parte del predetto Premio Aziendale Sociale, secondo le modalità operative che verranno comunicate dall'azienda.

Art. 4 – Dipendenti con redditi 2015 superiori ad euro 50.000

I dipendenti che abbiano percepito nell'anno precedente a quello di erogazione delle somme di cui al presente verbale di accordo, redditi di lavoro dipendente di importo superiore ad euro 50.000, percepiranno le somme lorde di cui all'allegato 2 colonna 1 e saranno destinatari altresì di un piano welfare secondo i valori previsti dall'allegato 2 colonna 2.

Art. 5 – Composizione c.d. “Piano Welfare”

Il piano welfare 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 – sinteticamente indicato a titolo esemplificativo nella tabella riportata in calce al presente articolo - rientrante tra quelli previsti dal c. 2 dell'art. 51 del T.U. di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015.

Cariparma
Fribitalia
Carispezia
CA Group Solutions
FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
SINISRA
UGL CREDITO
UNITA' SINDACALE
M. G. M. Vincenzo G. G. G.

Piano Welfare – sintesi esemplificativa

A rimborso	Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, comprese le mense scolastiche	Fino a capienza
	Campus estivi/ invernali	
	Testi scolastici / universitari; materiale didattico	
	Ludoteche	
	Assistenza anziani o non autosufficienti	
Mediante affiliazione ed erogazione tramite voucher (welfare / tempo libero e cultura)	Corsi non professionalizzanti	
	Palestre e circoli sportivi	
	Ingressi a cinema, musei	
	Biglietti per eventi sportivi o culturali	
	Pacchetti viaggio	
	Centri benessere	
	Check up medici	
	Corsi di lingua	

Assistenza sanitaria integrativa aziendale	Nei limiti di legge – attualmente euro 3.615,2.
Previdenza complementare	Nei limiti di legge – attualmente euro 5.164,57. 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).

Dichiarazione delle Parti

Le Parti concordano di incontrarsi, anche su richiesta di una sola di esse al fine di verificare, oltre all'accessibilità dei beni, servizi e utilità indicati sinteticamente nella tabella sopra riportata, la possibilità altresì di ricomprendere nel Piano Welfare altri servizi di cui al c. 2 dell'art. 51 del TUIR, anche alla luce dell'emananda circolare operativa da parte delle competenti Autorità.

Art. 6 – Premio Aziendale Sociale - Criteri di applicazione

Fermi i criteri di cui all'art. 48 del CCNL 31/03/2015, le Parti stabiliscono quanto segue.

- Il Premio sarà erogato al Personale dipendente, ivi compresi gli apprendisti, che abbia prestato servizio nel corso del 2015 e che risulti in servizio alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, sulla base degli inquadramenti effettivi al 31 dicembre 2015; in

Cariparma Friuli Venezia Giulia Carispezia CA Group Solutions

FABI FIRST CISL FISAC CGIL SINFUR UGLCREDITO UILCA UNITA' SINDACALE

Palmi

Vincenzo

caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2015, 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 al Premio Aziendale Sociale saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il Personale.
- Le componenti monetarie del Premio così come la fruizione dei beni, servizi o utilità rientranti nel Piano Welfare verranno riconosciute a partire dal mese di luglio 2016 ed entro dicembre 2016.
- Fermo restando i suddetti limiti temporali:
 - Con riferimento ai dipendenti di cui all'art. 3 del presente verbale di accordo l'erogazione della somma monetaria – decurtata del valore dei beni e servizi scelti sulla base del piano welfare di cui all'art. 5 - avverrà con la busta paga del mese di dicembre 2016, con possibilità per gli stessi interessati di richiedere un'erogazione anticipata totale o parziale nell'arco temporale luglio – novembre 2016;
 - i dipendenti di cui all'art. 4 del presente verbale di accordo percepiranno le somme lorde di cui all'allegato 2 colonna 1 con la busta paga del mese di luglio 2016. Gli eventuali valori residui di cui al Piano Welfare (allegato 2 colonna 2) alla data del 18 novembre 2016 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). Al dipendente non iscritto ad alcun Fondo Pensione non potranno essere corrisposti i valori di beni, servizi e utilità non fruiti;
- le prestazioni assoggettate al rimborso dovranno essere riferite all'anno 2016 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 18 novembre 2016;
- alla stessa maniera la scelta dei beni, servizi o utilità mediante affiliazione di cui alla tabella all'art. 5 dovrà avvenire entro il 18 novembre 2016, con possibilità di utilizzo concreto degli stessi nel corso del 2017.

Cariparma
Friban
Carispezia
CA Group Solutions
FAB FIRST CISL
FISAC COIL
SINFUR
USL CREDITO UNICA
UNITA' SINDACALE
Palmis
Ruffe
Vincenzo

Dichiarazione delle Parti

Le Parti hanno congiuntamente verificato che quanto stabilito dal presente verbale di accordo è coerente e conforme a quanto previsto dall'art. 1 commi da 182 a 190 della Legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), nonché dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Le Parti concordano altresì che, in caso di emanazione di chiarimenti/ istruzioni operative emanate dalle competenti Autorità, queste si incontreranno – anche su richiesta di una sola di esse - al fine di verificare la coerenza di quanto stabilito dalla presente intesa, procedendo con gli eventuali adempimenti conseguenti.

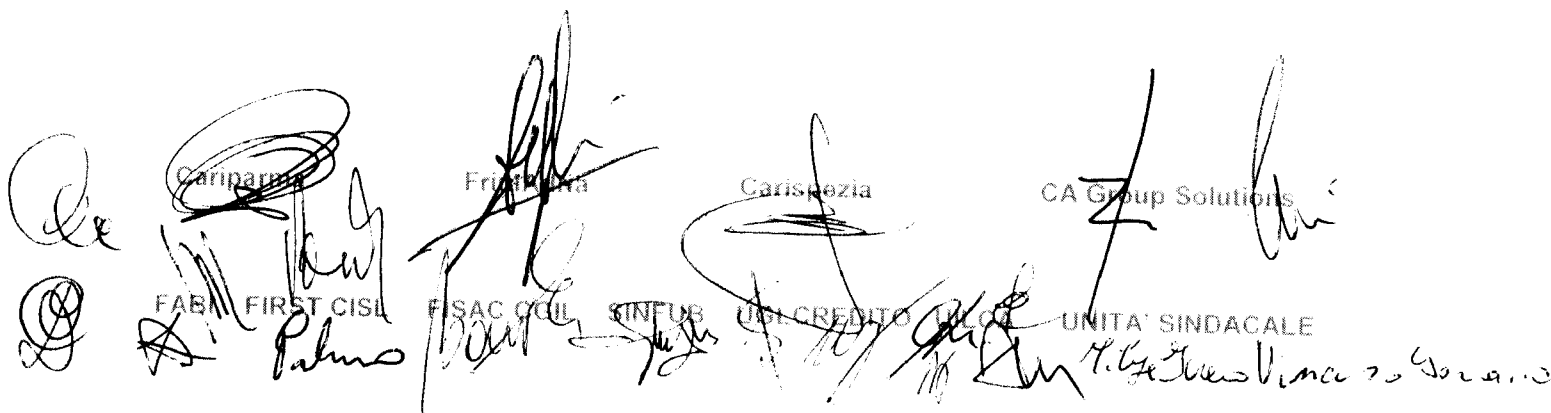
Le Aziende si impegnano ad aggiornare periodicamente la Commissione sulla Responsabilità Sociale di Impresa - istituita ai sensi e per gli effetti del Protocollo sulle Relazioni Sindacali del Gruppo – circa gli esiti sulle scelte rivenienti dall'applicazione del presente verbale di accordo.

* * *

Personale a tempo determinato

Al personale a tempo determinato, il premio verrà riconosciuto esclusivamente sotto forma monetaria, secondo le misure definite nell'allegato 1 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 luglio 2016, sempreché il personale di cui al presente paragrafo risulti ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.



 Cariparma, FriuliVenezia Giulia, Carispezia, CA Group Solutions,

 FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, SINFUS, CREDITO, UNITA' SINDACALE,

 T. G. Vincenzo 20/09/2016

ALLEGATO 1

GRADI	PREMIO
Quadri direttivi 4 ^a Livello	2.523,08
Quadri direttivi 3 ^a Livello	2.215,38
Quadri direttivi 2 ^a Livello	1.969,23
Quadri direttivi 1 ^a Livello	1.895,38
3 ^a Area Professionale 4 ^a Livello retributivo	1.796,92
3 ^a Area Professionale 3 ^a Livello retributivo	1.600,00
3 ^a Area Professionale 2 ^a Livello retributivo	1.538,46
3 ^a Area Professionale 1 ^a Livello retributivo	1.476,92
2 ^a Area Professionale 3 ^a Livello retributivo	1.403,08
2 ^a Area Professionale 2 ^a Livello retributivo	1.353,85
2 ^a Area Professionale 1 ^a Livello retributivo	1.316,92
1 ^a Area (Livello unico + g. nott.)	1.255,38
1 ^a Area (Livello unico)	1.230,77

UNISIN
M. G. L. S.
Vincenzo G. ...

UILCA

FISAC
P. ...

...
...
...

Palma
...

...
...

...

Verbale d'accordo del 14 giugno 2016

ALLEGATO 2

GRADI	PREMIO - colonna 1	PIANO WELFARE - colonna 2
Quadri direttivi 4 ^a Livello	1.261,54	1.261,54
Quadri direttivi 3 ^a Livello	1.107,69	1.107,69
Quadri direttivi 2 ^a Livello	984,62	984,62
Quadri direttivi 1 ^a Livello	947,69	947,69
3 ^a Area Professionale 4 ^a Livello retributivo	898,46	898,46
3 ^a Area Professionale 3 ^a Livello retributivo	800,00	800,00
3 ^a Area Professionale 2 ^a Livello retributivo	769,23	769,23
3 ^a Area Professionale 1 ^a Livello retributivo	738,46	738,46
2 ^a Area Professionale 3 ^a Livello retributivo	701,54	701,54
2 ^a Area Professionale 2 ^a Livello retributivo	676,92	676,92
2 ^a Area Professionale 1 ^a Livello retributivo	658,46	658,46
1 ^a Area (Livello unico + g. nott.)	627,69	627,69
1 ^a Area (Livello unico)	615,38	615,38

[Handwritten signature]

UNISIN
M. G. G. G.
Vincenzo G. G.

[Handwritten signature]

UNICA

[Handwritten signature]

Fisco
Bianchi
D. M.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]