

## VERBALE DI ACCORDO

A Parma, il 20 giugno 2015

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  
Crédit Agricole Leasing Italia Srl  
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 2014 - pure in ragione delle variazioni sull'anno precedente - e tenuto inoltre conto degli andamenti registrati nelle Società 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 2014;
- le Parti, in considerazione del permanere del difficile momento economico e sociale, confermando 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 anche per il corrente anno di integrare l'offerta di welfare aziendale già presente, prevedendo la possibilità di corrispondere 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, il riconoscimento di un Premio Aziendale Sociale per i dipendenti delle aree professionali e per i quadri direttivi, che verrà quindi

Cariparma FriulAdria Carispezia Calif  
FABI FIRSTCisi FISAC SINFUB UG Credito ULCA UNITA' SINDACALE

erogato a remunerazione della produttività conseguita nel 2014, valorizzando e sostenendo la sopracitata iniziativa sociale;

- le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata;
- le Parti concordano altresì che, in caso di emanazione dei provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti.

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 2014 di un utile netto positivo sia a livello di Gruppo, sia delle singole Società del Gruppo medesimo, viene assegnato, in riferimento all'anno 2014, 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 2014 (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 2015 – 20 novembre 2015):
  - spese per la frequenza di asilo nido;
  - spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media, superiore;

Gariparma FriuliAria Carispezia Calit  
 ENBI FIRD/Cis FISAC SINFUB UGL/Credito UILCA UNITA' SINDACALE

- 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 2014 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.

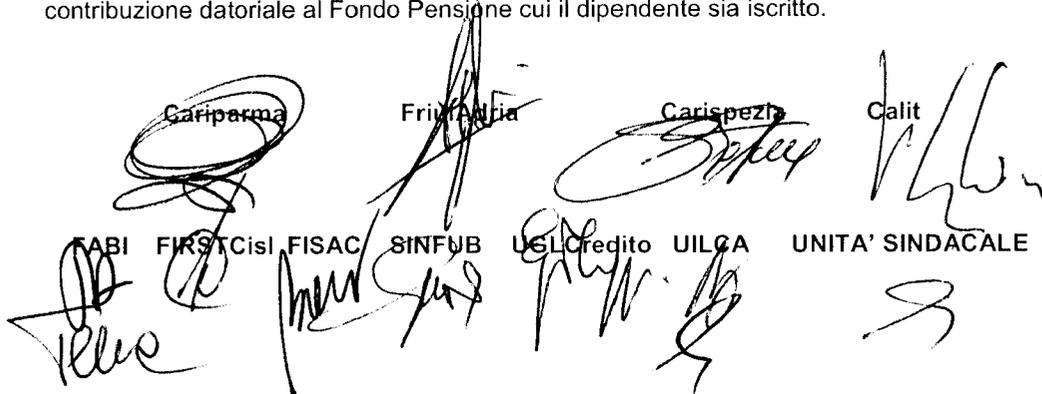
#### Art. 5 – Premio Aziendale Sociale - Possibilità di fruizione

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, ivi compresi gli apprendisti, che abbia prestato servizio nel corso del 2014 e che risulti in servizio alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, sulla base degli inquadramenti effettivi al 31 dicembre 2014; in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2014, 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.

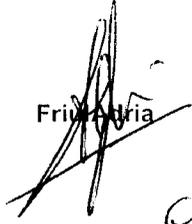
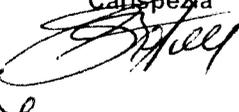
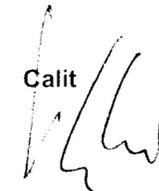
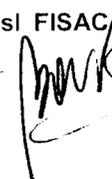
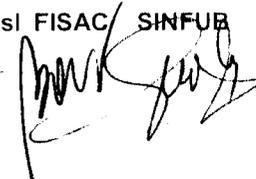
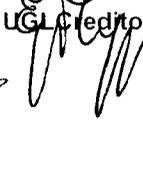

  
 Cariparma      FriuliVeneziaGiulia      Carispezza      Calit

FABI    FIRS    Cisl    FISAC    SINFUB    UGLCredito    UILGA    UNITA' SINDACALE

### Art. 7 – Clausole finali

- I contenuti dell'iniziativa relativa al 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 31 luglio 2015 - 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 entro il 20 Novembre 2015, 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 gli importi di beni, servizi e utilità non fruiti.
- Le eventuali componenti monetarie del Premio saranno riconosciute nel mese di agosto 2015. 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, invece, essere richiesti a partire dal mese di agosto ed entro il 20 novembre 2015 così da creare le condizioni per soddisfare al meglio le relative necessità connesse.

### Dichiarazione delle Aziende

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 2015.

\* \* \*

#### **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.

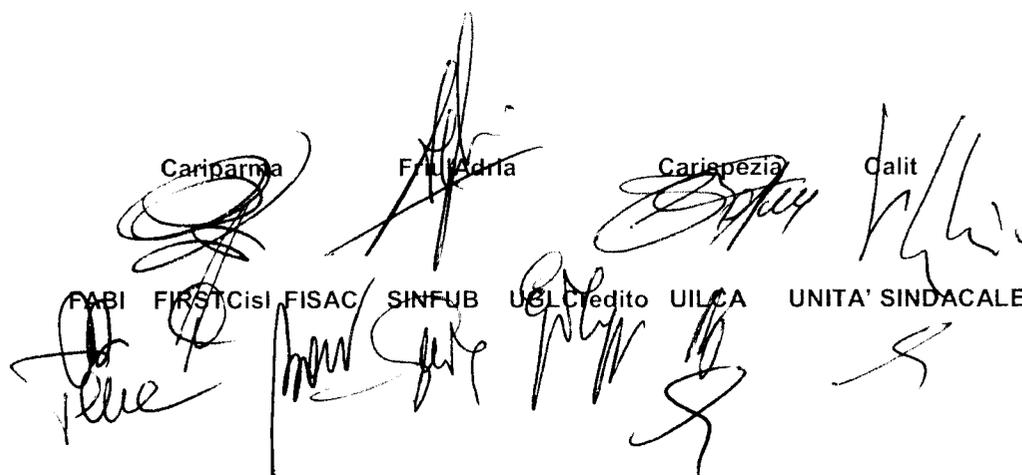
Il premio in oggetto sarà erogato con le competenze del mese di agosto 2015, sempreché il personale di cui al presente paragrafo risulti ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.

#### **Dichiarazione di conformità**

Le Parti dichiarano che quanto previsto dal presente verbale di accordo è strettamente correlato ad indicatori di redditività delle Aziende del Gruppo e pertanto costituisce retribuzione di produttività ai fini dell'applicazione dell'agevolazione contributiva come individuata dai commi 67 e 68 art.1 L 247/07

#### **Dichiarazione delle Parti**

Le Parti si impegnano a definire le condizioni ed i criteri individuando i parametri e gli indicatori per l'erogazione del premio aziendale per gli anni successivi entro il mese di dicembre 2015, valutando le condizioni ed i presupposti per definire un premio aziendale di Gruppo.


  
 Cariparma      F.I.U. Adria      Carispezia      Calit

FABI    FIRSICI    Cisi    FISAC    SINFUB    UEL Credito    UILCA    UNITA' SINDACALE

Verbale d'accordo del 20 giugno 2015  
ALLEGATO 1

GRADI	PREMIO SOCIALE CARIPARMA	PREMIO SOCIALE FRIULADRIA	PREMIO SOCIALE CARISPEZIA	PREMIO SOCIALE CALIT
Quadri direttivi 4 <sup>a</sup> Livello	2.523,08	2523,08	2523,08	1576,92
Quadri direttivi 3 <sup>a</sup> Livello	2.215,38	2215,38	2215,38	1384,62
Quadri direttivi 2 <sup>a</sup> Livello	1.969,23	1969,23	1969,23	1230,77
Quadri direttivi 1 <sup>a</sup> Livello	1.895,38	1895,38	1895,38	1184,62
3 <sup>a</sup> Area Professionale 4 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.796,92	1796,92	1796,92	1123,08
3 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.600,00	1600,00	1600,00	1000,00
3 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.538,46	1538,46	1538,46	961,54
3 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.476,92	1476,92	1476,92	923,08
2 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.403,08	1403,08	1403,08	876,92
2 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.353,85	1353,85	1353,85	846,15
2 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.316,92	1316,92	1316,92	823,08
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g. nott.)	1.255,38	1255,38	1255,38	784,62
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico)	1.230,77	1230,77	1230,77	769,23

*[Handwritten signatures]*

UILCA  
*[Signature]*

PAR  
*[Signature]*

UNISIN  
*[Signature]*

SINCRIS  
*[Signature]*

FIRST CISA  
*[Signature]*

UOL CREDITO  
FISAP - CGIL  
*[Signature]*

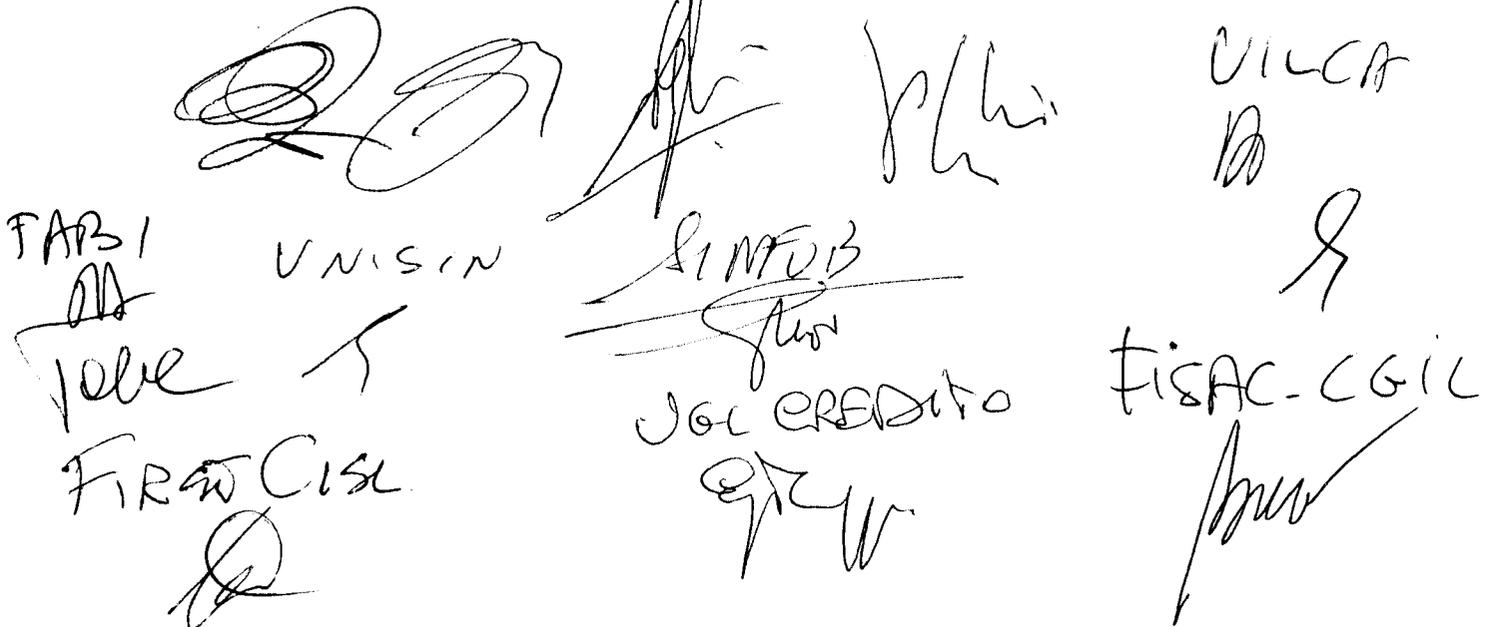
Verbale d'accordo del 20 giugno 2015  
ALLEGATO 2

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	PREMIO MISTO CALIT	di cui QUOTA WELFARE	di cui QUOTA MONETARIA
		50%	50%		50%	50%		50%	50%		50%	50%
Quadri direttivi 4 <sup>a</sup> Livello	2.444,23	1.222,12	1.222,12	2444,23	1222,12	1222,12	2444,23	1222,12	1222,12	1498,08	749,04	749,04
Quadri direttivi 3 <sup>a</sup> Livello	2.146,15	1.073,08	1.073,08	2146,15	1073,08	1073,08	2146,15	1073,08	1073,08	1315,38	657,69	657,69
Quadri direttivi 2 <sup>a</sup> Livello	1.907,69	953,85	953,85	1907,69	953,85	953,85	1907,69	953,85	953,85	1169,23	584,62	584,62
Quadri direttivi 1 <sup>a</sup> Livello	1.836,15	918,08	918,08	1836,15	918,08	918,08	1836,15	918,08	918,08	1125,38	562,69	562,69
3 <sup>a</sup> Area Professionale 4 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.740,77	870,38	870,38	1740,77	870,38	870,38	1740,77	870,38	870,38	1066,92	533,46	533,46
3 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.550,00	775,00	775,00	1550,00	775,00	775,00	1550,00	775,00	775,00	950,00	475,00	475,00
3 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.490,38	745,19	745,19	1490,38	745,19	745,19	1490,38	745,19	745,19	913,46	456,73	456,73
3 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.430,77	715,38	715,38	1430,77	715,38	715,38	1430,77	715,38	715,38	876,92	438,46	438,46
2 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.359,23	679,62	679,62	1359,23	679,62	679,62	1359,23	679,62	679,62	833,08	416,54	416,54
2 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.311,54	655,77	655,77	1311,54	655,77	655,77	1311,54	655,77	655,77	803,85	401,92	401,92
2 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.275,77	637,88	637,88	1275,77	637,88	637,88	1275,77	637,88	637,88	781,92	390,96	390,96
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g. nott.)	1.216,15	608,08	608,08	1216,15	608,08	608,08	1216,15	608,08	608,08	745,38	372,69	372,69
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico)	1.192,31	596,15	596,15	1192,31	596,15	596,15	1192,31	596,15	596,15	730,77	365,38	365,38

FABI  
 UNISA  
 SIMFORB  
 VILCA  
 FIRST CIGL  
 UGL CREDITO  
 FISAC - CGIL

Verbale d'accordo del 20 giugno 2015  
ALLEGATO 3

GRADI	PREMIO IN DENARO CARIPARMA	PREMIO IN DENARO FRIULADRIA	PREMIO IN DENARO CARISPEZIA	PREMIO IN DENARO CALIT
Quadri direttivi 4 <sup>^</sup> Livello	2.365,38	2365,38	2365,38	1419,23
Quadri direttivi 3 <sup>^</sup> Livello	2.076,92	2076,92	2076,92	1246,15
Quadri direttivi 2 <sup>^</sup> Livello	1.846,15	1846,15	1846,15	1107,69
Quadri direttivi 1 <sup>^</sup> Livello	1.776,92	1776,92	1776,92	1066,15
3 <sup>^</sup> Area Professionale 4 <sup>^</sup> Livello retributivo	1.684,62	1684,62	1684,62	1010,77
3 <sup>^</sup> Area Professionale 3 <sup>^</sup> Livello retributivo	1.500,00	1500,00	1500,00	900,00
3 <sup>^</sup> Area Professionale 2 <sup>^</sup> Livello retributivo	1.442,31	1442,31	1442,31	865,38
3 <sup>^</sup> Area Professionale 1 <sup>^</sup> Livello retributivo	1.384,62	1384,62	1384,62	830,77
2 <sup>^</sup> Area Professionale 3 <sup>^</sup> Livello retributivo	1.315,38	1315,38	1315,38	789,23
2 <sup>^</sup> Area Professionale 2 <sup>^</sup> Livello retributivo	1.269,23	1269,23	1269,23	761,54
2 <sup>^</sup> Area Professionale 1 <sup>^</sup> Livello retributivo	1.234,62	1234,62	1234,62	740,77
1 <sup>^</sup> Area (Livello unico + g. nott.)	1.176,92	1176,92	1176,92	706,15
1 <sup>^</sup> Area (Livello unico + g. nott.)	1.153,85	1153,85	1153,85	692,31


  
 FABBI  
 UNISIN  
 FIRA CISA  
 SIMON  
 UGL CREDITO  
 CILCA  
 FISAC-CGIL