

Verbale di Accordo

A Parma, il 21.11.2018

tra

CA Cariparma S.p.A., in qualità di Capogruppo anche in nome e per conto di tutte le società del Gruppo (di seguito, la “**Capogruppo**”);

e

le Delegazioni delle OO.SS. **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia** (le “**Delegazioni delle OO.SS.**”)

Premesse

- L'art. 22 del vigente CCNL (“*Relazioni sindacali di gruppo*”) stabilisce che, nell'ambito di un gruppo di imprese, la Capogruppo e le delegazioni sindacali di gruppo - costituite ai sensi dell'art. 25 dell'accordo nazionale di settore del 25 novembre 2015 e di quanto previsto dall'accordo sindacale di Gruppo del 13 marzo 2018 in materia di libertà sindacali - possano definire “*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*”;
- in data 19 gennaio 2012, le Parti hanno sottoscritto un “*Protocollo sulle Relazioni Sindacali di Gruppo*” (il “*Protocollo*”) attraverso il quale hanno, attribuito, tra l'altro, alle Delegazioni sindacali di Gruppo e alla Capogruppo “*la funzione di stipulare intese vincolanti*”, ivi inclusa la disciplina di Gruppo del premio aziendale per tutte le società del Gruppo stesso;
- in data 6 maggio 2016 sono state illustrate dalla Capogruppo alle Delegazioni sindacali di Gruppo le linee guida del piano a medio termine “*Ambizione Italia 2020*”, nel quale sono stati delineati gli obiettivi di crescita e di sviluppo del Gruppo (il “*PMT*”);
- il confronto fra le Parti sul PMT, successivamente sviluppatosi, è continuato con proficuo rapporto partecipativo nel corso degli anni 2017 e 2018 con modalità trasparenti e condivise, anche con riferimento, per ciò che qui interessa, ai criteri e alle condizioni relativi al premio variabile aziendale di Gruppo;
- in particolare, rispettivamente, il 10 gennaio 2017 ed il 9 gennaio 2018, le Parti hanno raggiunto intese sindacali, aventi la natura ed i requisiti richiesti dall'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015 (Allegato 1), con le quali si è disciplinato il premio variabile aziendale - ai sensi dell'art. 48 del CCNL - rispettivamente per gli anni 2016 e 2017 (il “*Premio Aziendale*”). Detti accordi sono stati rivolti alla categoria omogenea costituita dai dipendenti delle società del Gruppo, con le precisazioni ivi contenute e a cui si rinvia (i “*Beneficiari*” o al singolare il “*Beneficiario*”);

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the name **UILCA** and **Ilse Bayler**.

- tali accordi hanno individuato, ai fini dell'erogazione del Premio Aziendale ed applicazione allo stesso dell'aliquota fiscale agevolata, i seguenti alternativi indicatori di produttività, redditività ed efficienza (in coerenza con gli obiettivi del piano industriale di Gruppo):
 - riguardo alla produttività, l'indicatore consistente nei "volumi complessivi della 'massa amministrata' di Gruppo",
 - in merito alla redditività, l'indicatore consistente nell'"utile netto d'esercizio",
 - in riferimento all'indicatore di efficienza, il "costo del credito";
- successivamente, le Parti hanno affrontato la discussione sul premio variabile aziendale di Gruppo con riferimento all'esercizio 2018, da corrispondersi nel 2019 (il "Premio Aziendale 2018" o il "Premio"). In relazione a ciò, le Parti - nel corso dei diversi incontri svoltisi sul tema - hanno dato corso ad un'approfondita fase di analisi, all'esito della quale hanno convenuto tra l'altro:
 - (i) di confermare per tutte le società del Gruppo, ai fini dell'erogazione del Premio ed applicazione allo stesso dell'aliquota fiscale agevolata, gli indicatori già in uso - da intendersi sempre come autonomi ed alternativi tra loro - in quanto idonei a verificare, in modo oggettivo, il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività ed efficienza del Gruppo, nell'ambito di un periodo congruo di tempo (un anno di esercizio), ai sensi dei commi 182 e ss. della legge n. 208/2015 (modificati dalla legge n. 232/2016 e dalla legge 205/2017), del Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016, nonché dagli orientamenti di prassi dell'Agenza delle Entrate, in particolare dalla Circolare dell'Agenza delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E e dalla Circolare dell'Agenza delle Entrate 29 marzo 2018, n. 5/E (tutte le citate fonti sono complessivamente definite la "Normativa Applicabile");
 - (ii) di integrare, per tutte le società del Gruppo, gli indicatori già in uso per le finalità anzidette, con un nuovo e aggiuntivo parametro (descritto al punto 2 che segue), sempre da intendersi autonomo e alternativo rispetto ai precedenti indicatori citati al punto (i) che precede;
 - (iii) di confermare, dunque, anche con particolare riguardo al CAGS - in coerenza con quanto stabilito dall'art. 48 c. 7 del CCNL e dagli artt. 4 e 12 dell'accordo 20 giugno 2015 (di costituzione del Consorzio), visto il vincolo di committenza con il Gruppo, nonché la natura consortile di CAGS - gli indicatori già in uso al citato punto (i), unitamente al nuovo indicatore di cui al punto (ii); inoltre, stante il ruolo di "motore" della macchina operativa assunto dal CAGS nell'ambito del PMT, le Parti, sempre ai fini del Premio Aziendale 2018, hanno convenuto - anche in ragione delle ulteriori possibilità e/o chiarimenti introdotti dalla Normativa Applicabile - di individuare ulteriori specifici e appositi indicatori di produttività, redditività, innovazione (come descritto al punto 2 che segue), autonomi e alternativi tra loro, ai fini dell'erogazione del Premio - fermo restando quanto previsto dal richiamato art. 4 - e dell'applicazione allo stesso dell'aliquota fiscale agevolata, da intendersi gli stessi a loro volta come distinti e parimenti alternativi agli indicatori/parametri richiamati ai punti (i) e (ii) che precedono;
 - (iv) di chiarire, in via ricognitiva, come i parametri di produttività, efficienza, redditività, innovazione, qualità si intendono riferiti, in via autonoma ed alternativa tra loro, sia ai risultati complessivi di Gruppo, sia ai singoli contesti aziendali (ivi incluso il CAGS); pertanto, ai fini della Normativa Applicabile, è sufficiente che (i) l'incrementalità sia verificata rispetto al risultato incrementale del Gruppo (in ragione degli indicatori alternativi

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'VILCA', 'Della Valle', 'G. L.', 'M. L.', 'P. L.', 'S. L.', 'T. L.', 'U. L.', 'V. L.', 'W. L.', 'X. L.', 'Y. L.', 'Z. L.', and a circled '2' at the end.]

di cui esso si compone), oppure - in via alternativa - (ii) per ciascuna società (ivi incluso il CAGS), rispetto al risultato incrementale ottenuto nel singolo contesto aziendale;

premessο ulteriormente che:

- nelle successive fasi di confronto svoltesi il 14, 19, 20 novembre 2018, le Parti hanno definito gli importi del Premio Aziendale 2018;
- in data 25 maggio 2018, le Parti hanno espressamente convenuto e definito, nell'ambito dell'accordo di integrazione delle ex "Banche Fellini", di escludere dai Beneficiari del Premio Aziendale 2018 il relativo personale;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Art. 1 - Premesse

Le premesse di cui sopra fanno parte integrante dell'accordo - avente sempre la natura ed i requisiti richiesti dall'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015 - di cui le Parti intendono, in via ricognitiva, riassumere ed esplicitare i termini e le condizioni applicabili al Premio Aziendale 2018, da erogarsi nel 2019, e mettere a fattor comune l'esito di tutti i confronti e le discussioni intervenute nel corso dell'anno 2018 su questo specifico tema (l'"Accordo").

Art. 2 - Indicatori per l'erogazione del Premio e la verifica del risultato incrementale

Fermo quanto previsto dall'art. 48, c. 6 del CCNL, per quanto riguarda i parametri di erogazione del Premio Aziendale 2018 (da corrispondere nell'anno 2019) ed applicazione allo stesso dell'aliquota fiscale agevolata le Parti convengono, come anticipato, di continuare a far riferimento e ad applicare le previsioni contenute nell'accordo sindacale del 9 gennaio 2018 (cfr. Allegato 1), da intendersi, per le parti attinenti al tema, richiamato e, parimenti, integrato come di seguito precisato.

In aggiunta ai tre indicatori (alternativi tra loro) previsti dal sopraccitato accordo, le Parti hanno identificato un ulteriore indicatore volto a misurare incrementi di qualità aziendale a livello di Gruppo consistente nell'"utilizzo del Back Office Centralizzato". Le Parti si danno atto che questo parametro sia da intendersi sempre autonomo e alternativo rispetto ai parametri / indicatori incrementali individuati nell'accordo sindacale del 9 gennaio 2018.

Le Parti ribadiscono, altresì, che i parametri incrementali di produttività, redditività, efficienza e qualità sopra descritti si riferiscono, in via autonoma ed alternativa tra loro, sia al Gruppo, complessivamente inteso, sia ai singoli contesti aziendali delle società che ne fanno parte.

Per quanto concerne il CAGS, le Parti hanno identificato, in aggiunta ai criteri valevoli per le altre società del Gruppo, i seguenti parametri/indicatori incrementali:

- a) redditività: totale ricavi (da voce di bilancio del Consorzio);
- b) innovazione: numero di servizi forniti.

Resta inteso tra le Parti che i parametri/indicatori incrementali di redditività ed innovazione sopra descritti con riguardo al CAGS sono anch'essi autonomi ed alternativi rispetto agli indicatori/parametri incrementali previsti con riferimento al Gruppo complessivamente inteso.

3

Pertanto, al termine dell'anno di esercizio 2018, la verifica dell'incrementalità dei parametri / indicatori sarà effettuata con riguardo ai due ambiti alternativi tra loro sopra richiamati (livello di Gruppo e livello aziendale, incluso il CAGS), restando inteso che ai fini della Normativa Applicabile - quindi, in particolare, dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata sostitutiva del 10% e della possibile conversione del Premio Aziendale 2018 in servizi welfare - sarà sufficiente che detta incrementalità sia oggettivamente verificata con riferimento ad un solo parametro / indicatore sopra descritto e con riferimento quindi al risultato complessivo del Gruppo o, in alternativa, al singolo contesto aziendale (ivi incluso per il CAGS) ed avendo come riferimento di confronto gli stessi e/o lo stesso parametro / indicatore ottenuto, nel medesimo ambito, con riferimento all'esercizio 2017.

Successivamente all'approvazione del bilancio per l'esercizio 2018, le Parti effettueranno, nel corso di uno specifico incontro, una valutazione congiunta dei risultati raggiunti per ciascun indicatore e verificheranno la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 48 del vigente CCNL.

Le Parti, alla luce delle previsioni/indicazioni introdotte dalla Normativa Applicabile e, in ogni caso, in continuità con quanto già avvenuto per gli esercizi precedenti, con riferimento al Premio Aziendale 2018, riconoscono e statuiscono che in esecuzione del Protocollo e delle modalità di gestione dei rapporti di lavoro, nell'ambito del Gruppo, e della stessa centralizzazione della contrattazione collettiva in capo alla Capogruppo, sussistono tutte le condizioni previste dalla Normativa Applicabile per la valutazione dei fattori di incrementalità, ai fini dell'applicazione dell'aliquota agevolata, anche con riferimento al Premio Aziendale 2018 e ciò sia a livello di Gruppo sia a livello di singola società del Gruppo stesso (ivi incluso il CAGS).

Art. 3 – Importo del Premio Aziendale 2018 e criteri di erogazione

L'entità del Premio è riportata nell'allegato 2 al presente accordo. La figura professionale media presa a riferimento con il presente accordo per la determinazione del citato Premio è quella della 3^a area professionale 3° livello retributivo.

Ai Beneficiari che destinano a welfare aziendale una quota del Premio almeno pari all'importo di cui alla colonna A dell'allegato 3, sarà riconosciuto anche il c.d. "Credito Welfare Aggiuntivo", il cui valore è specificato nella colonna B del richiamato allegato 3.

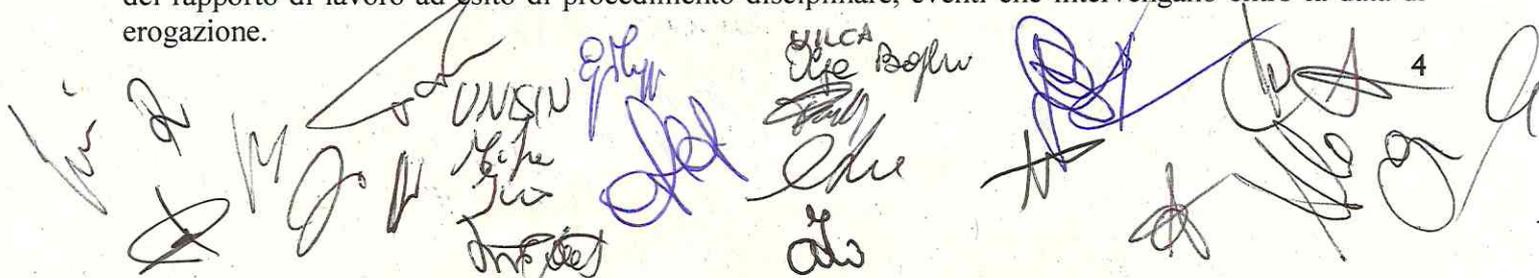
A coloro che nell'anno 2018 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad euro 80.000 – così come definiti dalla Normativa Applicabile – verrà riconosciuto il premio secondo le modalità riportate nell'allegato 4, con la precisazione che, in coerenza con la citata Normativa Applicabile, saranno destinate a welfare esclusivamente i valori riportati nella colonna B del richiamato allegato 4.

Art. 4 – Criteri di applicazione

Fermi i criteri di cui all'art. 48 del CCNL del 31.3.2015, le Parti stabiliscono quanto segue.

Il Premio spettante a ciascun Beneficiario viene attribuito tenendo conto dell'inquadramento del dipendente stesso alla data del 31 dicembre 2018.

Il Premio viene erogato ai Beneficiari, ivi compresi gli apprendisti, che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento e che sia ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, fermo restando che il Premio non verrà erogato in caso di dimissioni volontarie, ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro ad esito di procedimento disciplinare, eventi che intervengano entro la data di erogazione.



Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page. Some legible initials include 'UNSA', 'CISL', 'CGIA', and 'CINQUE'. There is a small number '4' written in the bottom right corner.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno e superato positivamente il periodo di prova, il Premio compete in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il Premio per il personale a tempo parziale è riproporzionato in relazione alla durata dell'orario di lavoro dell'interessato.

Al personale a tempo determinato ed al personale che risolverà il rapporto di lavoro per accedere alle prestazioni pensionistiche dell'AGO, ovvero alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà alla data del 1 aprile 2019, il Premio verrà riconosciuto esclusivamente sotto forma monetaria secondo le misure definite dall'allegato 2 e le regole in quanto applicabili previste dal presente Accordo.

L'importo erogato a titolo di Premio, così come l'eventuale valore convertito in Credito Welfare (come *infra* definito) e parimenti il Credito Welfare Aggiuntivo (come *infra* definito) non sono, in alcun modo, utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto; il valore del Premio inoltre è già comprensivo i dell'"indennità perequativa" e non parimenti 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 altresì escluso dalla determinazione della base retributiva di calcolo della contribuzione datoriale al Fondo Pensione cui il dipendente risulta iscritto.

Art. 5 - Modalità e criteri di corresponsione

Il Premio in forma monetaria viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno 2019. I Beneficiari dovranno manifestare - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 17 maggio 2019, la propria volontà di destinare il Premio a Servizi Welfare, indicandone l'entità in coerenza con gli importi indicati nell'allegato 3 (l'"Opzione"). In questo caso il Premio sarà convertito secondo la scelta effettuata (sempre nei limiti indicati dalla Normativa Applicabile) in un valore figurativo utilizzabile unicamente per la fruizione di servizi welfare cui si fa riferimento di seguito (il "Credito Welfare").

Il Credito Welfare e il Credito Welfare Aggiuntivo saranno utilizzabili dagli interessati entro il 15 novembre 2021 (il "Periodo") per la fruizione dei Servizi Welfare (sempre nei limiti indicati dalla Normativa Applicabile). Pertanto, le prestazioni welfare richieste dovranno essere riferite unicamente all'anno 2019 e la relativa documentazione dovrà essere prodotta entro il 15 novembre 2021.

Il Credito Welfare eventualmente inutilizzato dai Beneficiari durante il Periodo (ovvero entro la data di eventuale risoluzione del rapporto di lavoro) sarà destinato, quale scelta tacita dei Beneficiari, alla posizione previdenziale integrativa cui il Beneficiario sia iscritto (e alla quale anche la società di appartenenza contribuisca sulla base degli accordi vigenti). Al Beneficiario non iscritto ad alcun fondo pensione non potranno essere corrisposti i valori di beni, servizi e utilità non fruiti.

I beni, servizi o utilità (scheda n.1 - sintesi esemplificativa, allegata al presente accordo) verranno resi disponibili mediante apposita piattaforma Web.

Art. 6 - Servizi Welfare

I servizi welfare saranno resi disponibili mediante apposita piattaforma Web, lasciando ai Beneficiari la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito - sinteticamente indicato a titolo esemplificativo nella scheda allegata (n. 1) - rientranti tra quelli previsti dal c. 2 lett. f), f-bis), f-ter) [e f-quater)] dell'art. 51 del T.U. di cui al Decreto del Presidente della

Repubblica 22.12.1986 n. 917 - così come modificato dalla L. 208/2015, dalla L. 232/2016 e dalla L. 205/2017- nonché dal D.Lgs. 252/2005 (i "Servizi Welfare").

Precisazione a verbale

Inoltre, fermo restando quanto previsto dall'art.48, 6° comma, del vigente CCNL, l'erogazione del Premio Aziendale 2018 avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza ed in coerenza con le previsioni di cui alla Circolare 285 del 2013, 7° aggiornamento e del 25° aggiornamento, di Banca d'Italia.

Dichiarazioni delle Parti

Le Parti valuteranno, unitamente alla Società incaricata di curare l'erogazione dei Servizi Welfare, tutte le possibilità di ampliamento dei servizi medesimi che risultino coerenti con il quadro normativo vigente in materia con il fine di agevolare il più ampio utilizzo dei servizi medesimi.

L'Accordo, unitamente ai suoi Allegati, sarà depositato secondo le modalità indicate dal DM e dalle successive note esplicative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

CA Cariparma

(anche in qualità di Capogruppo, in nome e per conto di CA FriulAdria, CA Carispezia, CA Group Solutions e CA Leasing Italia)

OO.SS.

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Uilca

Unisin Falcri-Silcea-Sinfub

[Handwritten signatures in blue ink for Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, and Unisin Falcri-Silcea-Sinfub]

Scheda n. 1

allegata all'accordo del 21.11.2018

Servizi 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	
	Baby sitting	
	Quota interessi passivi sui mutui	
	Abbonamenti al trasporto pubblico	
Mediante eventuale 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	
Previdenza complementare	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.	
Assistenza sanitaria	Ad esempio, i premi per i familiari fiscalmente non a carico nelle coperture assicurative vigenti nel Gruppo	

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink. Some of the more legible ones include 'UNISIN' and 'M. P.', along with various stylized names and initials.

Allegato 3

Inquadramento	Premio monetario (*)	A - Premio oggetto di opzione in servizi welfare	B - Credito Welfare Aggiuntivo	Importo/valore totale
Qd4	1.261,54	946,16	315,38	2.523,08
Qd3	1.107,69	830,77	276,92	2.215,38
Qd2	984,62	738,47	246,15	1.969,24
Qd1	947,69	710,77	236,92	1.895,38
3.4	898,46	673,84	224,62	1.796,92
3.3	800,00	600,00	200,00	1.600,00
3.2	769,23	576,92	192,31	1.538,46
3.1	738,46	553,84	184,62	1.476,92
2.3	701,54	526,16	175,38	1.403,08
2.2	676,92	507,69	169,23	1.353,84
2.1	658,46	493,84	164,62	1.316,92
1. Liv. Unico + g. nott.	627,69	470,77	156,92	1.255,38
Liv. Unico	615,38	461,53	153,85	1.230,76

(*) Si conferma che anche la quota monetaria può essere destinata in tutto o in parte ai servizi welfare.

Allegato 4

Inquadramento	A - Premio monetario	B - Credito Welfare Aggiuntivo	Importo/valore totale
Qd4	1.261,54	1.261,54	2.523,08
Qd3	1.107,69	1.107,69	2.215,38
Qd2	984,62	984,62	1.969,24
Qd1	947,69	947,69	1.895,38
3.4	898,46	898,46	1.796,92
3.3	800,00	800,00	1.600,00
3.2	769,23	769,23	1.538,46
3.1	738,46	738,46	1.476,92
2.3	701,54	701,54	1.403,08
2.2	676,92	676,92	1.353,84
2.1	658,46	658,46	1.316,92
1. Liv. Unico + g. nott.	627,69	627,69	1.255,38
Liv. Unico	615,38	615,38	1.230,76

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials in black ink]

[Handwritten signature]
Prof. [unclear]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]