

**Verbale di Accordo
per l'erogazione del Premio di Risultato
per l'anno 2019 e relativo all'esercizio 2018**

Il giorno 04 ottobre 2019 , presso la sede di Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo Italiano SpA in Trento, Via Segantini 5

tra

- Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano SpA rappresentata nel presente atto da Mario Sartori – Direttore Generale, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 ottobre 2019

e

- le Organizzazioni Sindacali:
 1. le R.S.A.:
 - F.A.B.I., nelle persone della Signora Paola Lepore; della Signora Luciana Ferrai;
 - F.I.S.A.C./CGIL, nelle persone della Signora Maria Rosaria Sarpedone e della Signora Manuela Holzkecht.
 2. le OO.SS. provinciali:
 - F.A.B.I., rappresentata dal Signor Alessio Zanoni;
 - F.I.S.A.C./CGIL, rappresentata dal Signor Stefano Guolo.

Premesso che:

- a) la materia del Premio di Risultato è regolata dall'art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'allegato F, nonché dal Contratto Integrativo Aziendale;
- b) il CCNL 21.12.2012 vigente e il Contratto Integrativo Aziendale del 3.02.2012 regolano l'erogazione fino all'anno 2014 con riferimento al bilancio 2013, mentre le erogazioni del premio di risultato degli anni successivi sono state definite attraverso una proroga annuale degli accordi previgenti;
- c) l'accordo di rinnovo del CCNL 09.01.2019, condividendo la necessità di una complessa rivisitazione della disciplina del Premio di Risultato entro il 31.12.2019 per gli esercizi successivi dispone, altresì, la conferma – con riferimento all'erogazione 2019 (bilancio 2018) – della disciplina in essere;
- d) l'Azienda è consapevole che l'attuazione della legge di riforma del Credito Cooperativo, insieme all'avvio del Gruppo Bancario facente capo a Cassa Centrale Banca, stanno richiedendo al personale dipendente, ad ogni livello, un impegno straordinario, che merita di essere adeguatamente riconosciuto e valorizzato;

tutto quanto sopra premesso e considerato,
tra le Parti si conviene e si stipula quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo;
2. Le parti si danno atto e confermano reciprocamente che con l'accordo oggi sottoscritto è stata concordata semplice ultrattività per il corrente anno 2019 (con riferimento all'esercizio 2018) all'accordo, relativo all'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2018 con riferimento all'esercizio 2017, siglato in data 25.09.2018. Al successivo punto 3 si riporta la formula del premio così prorogato.
3. a valere esclusivamente per il Premio di Risultato di Cassa Centrale Banca da erogarsi nel 2019 sui risultati del 2018, e che lo stesso sia composto dalla somma di due quote:
 - a. la prima pari al 70% del premio medio per dipendente (inteso come premio totale erogabile/numero medio dei dipendenti) per le Casse Rurali Trentine ai sensi dell'Accordo del 30/12/2015. Tale importo si assume pari ad euro 1.880,50;
 - b. la seconda, con peso del 30%, rispecchia l'andamento di Cassa Centrale Banca nel 2018 rispetto alla media del biennio precedente della stessa Cassa Centrale Banca e viene determinata come di seguito specificato:

Indice composto aziendale pari a:

1. Risultato lordo di gestione su numero dipendenti con peso di 10%;
2. Margine di intermediazione su costi operativi con peso di 30%;
3. Crediti in bonis su Impieghi verso clientela con peso di 30%;
4. Commissioni nette su numero di dipendenti con peso di 30%.

Gli indicatori 1., 2. e 3. sono determinati con i criteri riportati nella tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2012.

Con riferimento all'indicatore 3. i 'Crediti in bonis' sono calcolati come: [Impieghi vs clientela calcolato come riportato in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2012 meno Sofferenze nette, quest'ultimo valore presente in Tabella A.1.9 della nota integrativa, colonna "esposizione netta"].

L'indicatore 4 è costituito dalla voce 60 di Conto Economico rapportata al numero di dipendenti come definito in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2012.

Percentuale da applicare al Risultato Lordo di Gestione distribuibile

In base valore dell'indicatore composto così come sopra determinato per calcolare la quota b. si applicheranno le seguenti percentuali al Risultato Lordo di Gestione di Cassa Centrale Banca, determinato come specificato nell'Allegato F del CCNL del 21.12.2012:

Percentuale	Range valori Indice composto
4,65%	Maggiore o uguale a +10,00%
3,65%	Da + 5,00% a + 9,99%
2,65%	Da - 5,00% a + 5,00%
2,15%	Da -25,00% a - 5,00%
1,85%	Da -40,00% a -25,00%
0,00%	Superiore a -40,00%

Al risultato lordo di gestione distribuibile viene applicata la deduzione di una quota pari al 50% della voce 130 A del conto economico (rettifiche di valore per deterioramento dei

crediti) nonché una rettifica del 50% della voce 100 B del conto economico (utili da cessione o riacquisto da attività finanziarie disponibili per la vendita).

Il risultato di gestione distribuibile, così calcolato, sarà diviso per il numero complessivo di dipendenti (calcolato come definito in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2012) di Cassa Centrale Banca e Centrale Credit Solutions Srl e moltiplicato per la percentuale corrispondente al valore dell'indice composto ed, ulteriormente, per il 30%, per ottenere la quota b.

La somma della quota a. (che rispecchia il risultato complessivo medio del sistema delle Casse Rurali Trentine) e della quota b. (che riflette l'andamento del risultato aziendale), non potrà comunque eccedere il 150% del premio di risultato medio per dipendente del totale delle Casse Rurali Trentine come definito al punto 2.a.

La somma delle quote a. e b., come sopra dettagliata, viene riferita al 4° livello retributivo (ex Capo Ufficio) dei lavoratori della terza area professionale; per i restanti livelli viene operata la parametrizzazione in modo conforme a quanto previsto dall'allegato F del CCNL del 21.12.2012.

Non è stato ancora data attuazione della normativa dei ruoli chiave di cui fatto Integrativo Aziendale del 5 febbraio 2008, per i Quadri Direttivi di 3° il stipendio sarà pari a 240 e per i Quadri Direttivi di 4° livello sarà pari a 280.

L'erogazione delle quote di salario variabile così come determinate dal presente meccanismo di calcolo sarà effettuata nel cedolino paga relativo al mese di ottobre 2018.

4. Destinatari del Premio.

Il presente accordo si applica integralmente ai dipendenti di Cassa Centrale Banca e ai dipendenti di Centrale Credit Solutions Srl controllata al 100% da Cassa Centrale Banca SpA. Con riferimento all'art. 4, comma 6, dell'allegato F del C.C.N.L. del 21.12.2012, il Premio di Risultato sarà corrisposto anche al personale, non in servizio nel momento dell'erogazione, che abbia prestato attività lavorativa anche con contratto a termine o con contratto di fornitura di lavoro temporaneo nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra azienda del Movimento del Credito Cooperativo aderente al Gruppo Bancario Cassa Centrale Banca o sia andato in quiescenza. In tal caso, il Premio verrà erogato dall'azienda presso cui si è svolta la prestazione lavorativa alla quale è riferito il Premio, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

5. Le Parti si danno atto che l'accordo aziendale del 2018, relativamente alla formula o meccanismo di determinazione del monte premi da distribuire sulla base di un indicatore composto, viene prorogato senza modifiche. In considerazione, dell'incidenza sul RLG, del tutto eccezionale, dei costi straordinari sostenuti nell'esercizio 2018 per la costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo, le Parti convengono, al pari di quanto già previsto dall'accordo sottoscritto in data 25.09.2018, che detti costi vengano neutralizzati nella determinazione del parametro relativo al "RLG distribuibile" (in concreto, quest'ultimo verrà incrementato della somma corrispondente al 100 % dei predetti costi straordinari),-anche alla luce delle previsioni di cui all'art. 48, terzo comma, del CCNL, che prevede che gli indicatori da utilizzare per la definizione del premio di risultato vadano "depurati da componenti straordinarie positive o negative",

6. Le parti, altresì, specificano e confermano reciprocamente che l'indicatore Crediti in Bonis su Impieghi verso Clientela e l'indicatore del Risultato Lordo di Gestione, utilizzati nell'accordo per la formula del premio di risultato, sono previsti con criterio incrementale rispetto al medesimo parametro riferito al periodo di osservazione concordato (media del biennio precedente).
7. Il Premio di Risultato sarà erogato unitamente alle competenze relative al mese di **ottobre 2019**.
8. Al fine di dare corso alle politiche di Welfare contrattuale/aziendale, alternativo all'erogazione in forma monetaria del premio di risultato, le parti convengono di istituire con il presente accordo la possibilità di opzione volontaria del lavoratore, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28/12/2015 n. 208, per la conversione dell'intero importo lordo del premio stesso o, alternativamente, del 50% dello stesso in servizi di welfare aziendale; tale importo è maggiorato ai sensi di cui al successivo punto 12.
La predetta opzione dovrà essere esercitata dal dipendente mediante comunicazione al datore di lavoro entro il 9 ottobre 2019.
9. Le parti concordano che la piattaforma relativa alla gestione del piano di welfare aziendale, per il personale di Cassa Centrale Banca e per il personale di Centrale Credit Solutions, sia quella già adottata dalla Federazione Trentina della Cooperazione, anche per conto delle Casse Rurali Trentine. La Federazione ha infatti predisposto una piattaforma di welfare, in favore di tutto il sistema di imprese della Cooperazione Trentina, con l'intento di valorizzare l'intercooperazione in un progetto di welfare aziendale/territoriale. La Federazione potrà avvalersi, per l'implementazione del piano di welfare, anche di società esterne specializzate.
10. Le parti rinviando ad un successivo documento, tra le medesime condiviso, per la diffusione tra il personale di Cassa Centrale Banca e di Centrale Credit Solutions di un manuale di orientamento per la fruizione di detta piattaforma di welfare aziendale.
11. Sarà possibile, all'interno delle varie opzioni di welfare aziendale, anche destinare l'importo di cui al punto 8, alla posizione previdenziale individuale presso il Fondo Pensione per il personale dipendente delle Casse Rurali del Trentino.
In caso di mancata fruizione del welfare contrattuale per l'intero l'importo optato dal lavoratore, così come in caso di mancata o errata consegna dei giustificativi delle spese effettuate e documentate entro la data del 15 novembre 2019 (prevista per la chiusura dell'utilizzo della piattaforma) le somme optate e non fruite saranno destinate (di iniziativa) alla posizione del lavoratore presso il Fondo Pensione.
12. Attese le previsioni in materia previste all'art. 1 commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del DM 25 marzo 2016 in materia di tassazione agevolata dei premi di risultato, le parti concordano che l'importo lordo del premio convertito in welfare aziendale sia incrementato di una percentuale pari al 15%.

Dichiarazione di conformità

Le parti firmatarie riconoscono e si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25/03/2016, il presente accordo collettivo aziendale è conforme ai criteri previsti per

l'agevolazione fiscale dei premi di risultato connessi a incrementi di produttività e redditività, di cui all'art. 1, commi 182 – 189, della legge 28/12/2015 n. 208 e del D.M. 25/03/2016 nonché della circolare dell'agenzia delle entrate n. 28/E del 15/06/2016.

Letto, accettato e sottoscritto

Trento, 04/10/2019

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo
L' ~~Amministratore~~ Delegato
Mario Sartori

Rappresentanze Sindacali Aziendali:

F.A.B.I.,

F.I.S.A.C./CGIL,

~~Rappresentanze Sindacali~~ Provinciali:

~~F.A.B.I.~~

F.I.S.A.C./CGIL