

VERBALE DI RIUNIONE PER ACCORDO DI VERIFICA DEL PREMIO DI RISULTATO 2021
(ESERCIZIO 2020)

Addì, 27 ottobre in Roma,

tra

Iccrea Banca Spa, in rappresentanza di tutte le società del c.d. perimetro diretto del Gruppo Iccrea i cui i rapporti di lavoro sono regolati dal vigente CCNL Federcasse per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali e Artigiane” e meglio rappresentate all’interno della tabella 1 allegata al presente accordo.

e

Le RR.SS.AA. di FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UGL CREDITO e UILCA delle società del c.d. perimetro diretto del Gruppo Iccrea;

La Delegazione sindacale di Gruppo:

- F.A.B.I.
- FIRST CISL
- F.I.S.A.C./CGIL
- UGL CREDITO
- UILCA

Visti

- L’art. 1, commi da 182 a 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificati ed integrati dai commi 160-162 di cui all’art. 1 della legge n. 232/2016, dall’art. 55 del D.L. 24 aprile 2017 n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017 n. 96 e dall’art. 1, commi 28 e 161 della legge 27 dicembre 2017 n. 205 (legge di Bilancio 2017);
- L’art. 112 del Decreto Legge 14 agosto 2020, n.104;
- l’art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- l’art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;
- Il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto col Ministero dell’Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016;
- La circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, la Risoluzione n.78/E del 19 ottobre 2018 e la Risoluzione n.36/E del 26 giugno 2020 dell’Agenzia delle Entrate.

Premesso che

- In data 21 dicembre 2012 è stato stipulato il CCNL Federcasse per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA, successivamente modificato dall’accordo di rinnovo del 9.01.2019, che prevede in materia di premio di risultato una specifica disposizione per le Società del c.d. perimetro diretto del Gruppo Iccrea;
- per effetto dell’art. 11 bis, comma 3, del CCNL Federcasse per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA, *“Alla Capogruppo ed alla Delegazione Sindacale di Gruppo sono demandate la definizione della contrattazione di secondo livello di cui alla lettera b) dell’art. 8 del presente contratto, nel cui ambito, per la definizione del Premio di risultato, le parti individuano*

parametri e/o indicatori utili alla determinazione di un PDR (anche utilizzando indicatori di Gruppo) in linea con le strategie aziendali e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 29 e 48 del presente contratto” ;

- fra le società di cui alla lettera *b) dell’art. 8 del CCNL per i Quadri e le Aree Professionali delle Bcc Cra* sono sicuramente incluse le società bancarie finanziarie e strumentali del c.d “Perimetro Diretto”.
- in data 13 maggio 2021 con il verbale di accordo sottoscritto da Federcasse e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo, le Parti hanno confermato l’applicazione, per l’erogazione del Premio di risultato 2021 (bilanci 2020), delle disposizioni di cui al CCNL Federcasse 9 gennaio 2019 per i Quadri Direttivi ed il personale delle Aree Professionali delle BCC-CRA che disciplinano detto Premio per l’anno 2020;
- Nel mese di luglio 2021, Sinergia e le proprie RRSSAA hanno verificato le condizioni e gli importi per il pagamento del Pdr 2021 (esercizio 2020);
- a partire dall’anno 2014, per le aziende del c.d. perimetro diretto del Gruppo Iccrea di cui alla Tabella 1 il premio di risultato viene determinato a livello di gruppo sulla base delle risultanze del bilancio consolidato;
- in data 9 giugno 2020 è stato sottoscritto da Federcasse e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo il Verbale Di Accordo “Emergenza sanitaria nazionale Covid-19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità” attraverso il quale, con i punti 6 e 7 del secondo Capo, è stata disposta l’esclusione delle giornate di malattia Covid-19 e di Congedo Covid, anche riconosciuto per assistenza di figli disabili (Commi 1 e 5 Articolo 23, Decreto Legge 18 marzo 2020 e s.m.i.) indicando che tali periodi “*non vengono considerati come giorni di assenza dal lavoro ai fini della maturazione del Premio di Risultato*”;
- L’accordo del 19 ottobre 2017 ha introdotto il lavoro agile (cd. Smart Working), in via sperimentale, per la durata di sei mesi, allo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incrementare la competitività oltre che di migliorare la qualità dei processi;
- con successivo verbale del 4 giugno 2018, essendo stato verificato un incremento della produttività ed un miglioramento della qualità dei processi, anche riveniente dal risparmio per la riduzione dei costi relativi alle postazioni di lavoro, è stato prorogato, a tempo indeterminato, il ricorso al lavoro agile, ampliandone l’ambito di applicazione tra le aziende del gruppo compatibilmente con la sostenibilità organizzativa, oltre che il numero dei destinatari;
- l’art. 1, comma 184 e 184 bis, della legge n. 208/2015, come modificato dall’art. 1, comma 160, lett. a) e d), della legge n. 232/2016, l’art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e l’art.1, commi 28 e 161 della legge 27 dicembre 2017 n.205 (legge di Bilancio 2017), prevedono l’assoggettamento - salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro - ad una imposta sostitutiva dell’imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% - entro il limite di importo complessivo di euro 3.000 lordi per i lavoratori subordinati che, nell’anno precedente a quello di riferimento, abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore ad euro 80.000 - dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi misurabili e verificabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- l’art. 1, comma 184 e 184 bis, della legge n. 208/2015, come successivamente modificato dalla legge n. 232/2016 e dalla legge n. 205/2017, ha previsto che i beni e i servizi di cui all’art. 51, comma 2, D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente anche nell’eventualità in cui siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione – in tutto o in parte - delle somme dovute a titolo di premi di risultato;
- in data 31 dicembre 2020, conformemente al Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, si è concluso il periodo congruo di osservazione dei parametri utili alla misurazione e verifica degli incrementi di

produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di competenza dell'esercizio 2020 e che il 1° gennaio 2021 è contestualmente iniziato il periodo di osservazione per l'esercizio 2021, il quale terminerà il giorno 31 dicembre 2021;

- la valorizzazione e la motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che fanno parte ed operano nel c.d. “Perimetro diretto” del Gruppo Iccrea passano anche attraverso la promozione di un insieme di politiche sociali e di misure concrete di potenziamento e affinamento del piano di People Care aziendale e degli strumenti di conciliazione fra vita privata e attività lavorativa (*work life balance*);
- le parti, tenuto conto della situazione economica complessiva e di quella specifica del settore del Credito Cooperativo, stante anche la perdurante negativa divaricazione fra il costo dei servizi sociali ed il potere di acquisto dei redditi familiari, confermano l'utilizzo del pacchetto sociale di “Welfare Aziendale” per consentire la massima valorizzazione delle componenti economiche di pertinenza dei lavoratori, rispetto a quanto già presente in azienda;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia del benessere, della cultura della prevenzione e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro tra quelle da disciplinare nell'ambito della contrattazione integrativa di Gruppo;
- rimane confermato il principio di armonizzazione dei trattamenti economici rivenienti dall'erogazione del PdR tra le varie aziende del c.d. “Perimetro Diretto” del Gruppo Iccrea.

tutto ciò premesso

1. Le premesse costituiscono parte integrante del seguente accordo;
2. Tutte le aziende rientranti nel c.d. “Perimetro Diretto” del Gruppo Iccrea, fatta eccezione per Sinergia S.p.A., destinatarie del CCNL Federcasse per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA, di cui alla tabella 1 in allegato, riconosceranno importi complessivi da erogare ai dipendenti a titolo di premio di risultato e determinati sul parametro della 3^a Area Professionale – 2° Livello, riportati nel prospetto riepilogativo allegato che costituisce, pertanto, parte integrante del presente verbale e saranno riconosciuti, sia per la parte monetaria che per quella di Welfare, col cedolino paga di novembre 2021. Per i lavoratori inquadrati nel 1° livello della 3 Area Professionale, nonché nella Seconda Area Professionale, la componente fissa di cui al richiamato prospetto allegato verrà incrementata in modo tale da determinare un'erogazione di Premio di Risultato pari ad € 1.000,00.
3. le Parti si danno atto che il Premio di Risultato erogato in forza del presente Accordo, riferito all'esercizio 2020, risponde ad incrementi di efficienza. In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, detto incremento è stato misurato nell'ambito nel periodo osservazione di cui alle premesse attraverso uno specifico parametro coincidente con il numero dei contratti di Lavoro Agile attivati all'interno del Perimetro Diretto del Gruppo ai sensi degli articoli da 18 a 23 della Legge n. 81 del 22/05/2017. Le parti si danno atto di aver misurato un incremento complessivo di nuovi contratti pari a n. 76 unità, escludendo dal computo i lavoratori che nel corso del periodo di osservazione abbiano reso la prestazione lavorativa in modalità agile semplificata per effetto dell'articolo 90 comma 4 del Decreto Legge n. 34 del 19/05/2020 (Decreto Rilancio). L'incremento del numero di contratti viene dettagliato all'interno della tabella sottoindicata, ed è stato determinato computando presso la cessionaria i contratti di lavoro originariamente sottoscritti presso la cedente nelle ipotesi di cessione del rapporto di lavoro all'interno del Gruppo.

<i>Società del Gruppo</i>	<i>Contratti Smart Working 2019</i>	<i>Contratti Smart Working 2020</i>	<i>Incremento 2020</i>
Banca Sviluppo Spa	0	0	0
Bcc Credito Consumo Spa	21	20	-1
Bcc Factoring Spa	2	1	-1
Bcc Gestione Crediti	9	13	4
Bcc Lease Spa	3	2	-1
Bcc Risparmio & Previdenza	3	2	-1
Bcc Sistemi Informatici	11	36	25
Bcc Solutions Spa	7	10	3
Iccrea Banca Spa	187	226	39
Iccrea BancaImpresa Spa	41	50	9
Totale	284	360	76

Le Parti misurano l'effettivo incremento dell'indicatore utilizzato in n. 76 unità. In riferimento al numero complessivo di contratti di lavoro agile sottoscritti nel corso del 2020 (n. 360 unità) le Parti, verificando l'aumento di efficienza, rilevano che una quota pari al recupero di efficienza pari ad € 4.300.000 di costo azienda è da destinarsi al finanziamento del Premio per l'anno 2021, sulla base dell'esercizio 2020. Tale importo sarà ripartito su tutti i dipendenti in base all'inquadramento contrattuale degli stessi al 1° gennaio dell'anno 2020, secondo la tabella n. 2 facente parte del presente accordo.

4. le Parti si danno atto che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività di cui all'art. 1, commi 182-190, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, al Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, nonché alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018. Le parti, in linea con quanto previsto dal punto 4.6 della già menzionata Circolare AE 5/E 2018, dichiarano di aver misurato obiettivi di Gruppo;
5. le Parti, ai sensi dell'art. 1, comma 184 e 184 bis, della legge n. 208/2015, come modificato dall'art. 1, comma 160, lett. a) e d), della legge n. 232/2016, dell'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dell'art.1, commi 28 e 161 della legge 27 dicembre 2017 n.205 (legge di Bilancio 2017), fermo restando quanto stabilito ai punti che precedono, riconoscono ai dipendenti che abbiano reddito IRPEF inferiore ad euro 80.000, la possibilità di optare per una delle forme di welfare concordate tra le parti stesse, in sostituzione, in tutto o in parte, dell'importo maturato a titolo di Premio di risultato 2021;
6. la piattaforma di scelta del Welfare prevede la possibilità di indicare la percentuale di PDR destinato al flexible benefit a partire dallo 0% (tutto cash) e fino al 100% dell'importo totale. Nel caso in cui non venisse operata alcuna scelta, l'intero importo verrà erogato nella modalità cash nel cedolino paga di novembre 2021;
7. al fine di favorire il benessere dei lavoratori e soddisfarne le esigenze di vita, in caso di opzione di conversione del Premio per la fruizione dei servizi di Welfare, l'azienda aggiungerà, all'importo destinato dal lavoratore un contributo percentuale a proprio carico, la cui misura complessiva non potrà comunque eccedere il costo teorico riveniente dall'erogazione in forma monetaria. L'Azienda effettuate le proprie verifiche stabilisce per l'anno 2021 tale maggiorazione nel 23%.
8. le Parti, in attuazione del punto 6 del secondo Capo del Verbale Di Accordo "*Emergenza sanitaria nazionale Covid-19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità*" convengono di escludere dalla riduzione del premio prevista dal comma 4 dell'articolo 4 dell'allegato F al CCNL gli eventi di Congedo Covid di cui l'art. 23 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 e s.m.i. rilevati nel corso del 2020. In osservanza del punto 7 del sopracitato Verbale di Accordo, analoga esclusione ai fini della determinazione del Premio sarà adottata anche per gli eventi di malattia intervenuti nel corso del 2020, della durata continuativa pari o superiore ai 15 giorni.

9. resta inteso che il Premio di Risultato viene riconosciuto esclusivamente al personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi;
10. in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, copia del presente accordo verrà depositato in modalità telematica entro il termine di 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente verbale, a cura di ciascuna società del c.d. perimetro diretto del Gruppo Iccrea, presso la sede competente della Direzione Territoriale del Lavoro.

Le Parti sottoscrittrici del presente accordo si impegnano altresì ad incontrarsi nel più breve tempo possibile, e comunque entro e non oltre il 31 dicembre 2021, al fine di avviare le trattative per la definizione, anche utilizzando indicatori di Gruppo, di un Premio di risultato di Gruppo, in applicazione dell'art. 11 bis, comma 3, del CCNL Federcasse 9.01.2019 come modificato dall'Accordo Nazionale del 13/05/2021.

Le Parti inoltre convengono che i dipendenti della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario Iccrea potranno caricare all'interno della sezione HR Comunicazioni della piattaforma Zucchetti l'estratto conto contributivo certificativo (ECOCERT), o l'estratto conto contributivo semplice, rilasciati dall'INPS.

Ai lavoratori che effettueranno tale adempimento entro il 28 febbraio 2022, nonché a coloro che lo avessero già effettuato alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà riconosciuto un titolo preferenziale, all'interno di ciascuna delle condizioni di priorità che verranno definite dalle Parti, per l'accesso alle prestazioni straordinarie del prossimo Fondo di solidarietà o di altre forme di incentivazione all'esodo che le Parti stesse decidessero di avviare.

Le Parti dichiarano che l'efficacia della presente Ipotesi di Accordo è comunque subordinata all'approvazione da parte dell'Assemblea delle Lavoratrici e Lavoratori e dei competenti Organismi aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto,

ICCREA BANCA S.p.A.

Le RR.SS.AA. delle società del c.d. perimetro diretto del Gruppo Iccrea

FABI	FIRST-CISL	FISAC CGIL	UGL CREDITO	UILCA
-------------	-------------------	-------------------	--------------------	--------------

La Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI	FIRST-CISL	FISAC CGIL	UGL CREDITO	UILCA
-------------	-------------------	-------------------	--------------------	--------------

Tabella 1**Elenco Aziende Beneficiare del presente accordo**

Banca Mediocredito del FVG
Banca Sviluppo Spa.
Bcc Credito Consumo Spa
Bcc Factoring Spa
Bcc Gestione Crediti
Bcc Lease Spa
Bcc Risparmio & Previdenza
Bcc Servizi Assicurativi
Bcc Sistemi Informatici
Bcc Solutions Spa
Iccrea Banca Spa
Iccrea BancaImpresa Spa

Tabella 2

LIVELLO	SCALA PARAMETRALE	VALORI	Q_FISSA	TUTTO CASH	TUTTO WELFARE
2A1L	107,00	430,00	570,00	1000,00	1230,00
2A2L	113,00	454,00	546,00	1000,00	1230,00
3A1L	120,00	482,00	518,00	1000,00	1230,00
3A2L	127,00	510,00	510,00	1020,00	1254,60
3A3L	134,55	540,00	510,00	1050,00	1291,50
3A4L	144,75	581,00	510,00	1091,00	1341,93
QD1	165,20	663,00	510,00	1173,00	1442,79
QD2	175,70	706,00	510,00	1216,00	1495,68
QD3	196,80	790,00	510,00	1300,00	1599,00
QD4	232,50	934,00	510,00	1444,00	1776,12