

## Verbale di Accordo

A Parma, il 10.10.2019

**tra**

**CA Italia 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, Ulca e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia** (le “**Delegazioni delle OO.SS.**”).

### Premesse

- Negli anni 2016, 2017 e 2018 il Gruppo ai sensi dell’art. 22 del vigente CCNL (“*Relazioni sindacali di gruppo*”) - in ragione del quale, 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) possono 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*” - ha raggiunto con le Delegazioni delle OO. SS. intese sindacali aventi la natura ed i requisiti richiesti dall’art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015, con le quali è stato disciplinato il Premio variabile aziendale (ai sensi dell’art. 48 del CCNL), rispettivamente per gli anni 2016, 2017 e 2018 (il “Premio aziendale”);
- le citate intese sindacali sono state rivolte alla categoria omogenea costituita dai dipendenti delle società del Gruppo e la disciplina del Premio aziendale è stata adottata e attuata sempre in conformità ai 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, ed alle Circolari dell’Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E, nonché ai successivi chiarimenti di prassi (tutte le citate fonti sono complessivamente definite la “Normativa Applicabile”);
- in continuità tra loro gli accordi sindacali sopra menzionati hanno individuato, ai fini dell’applicazione dell’aliquota fiscale agevolata al Premio aziendale ai sensi della Normativa Vigente, specifici indicatori incrementali di produttività, redditività, efficienza, qualità ed innovazione (in coerenza con gli obiettivi del piano industriale di Gruppo), ribadendo, da ultimo con l’Accordo Sindacale 2018, che detti parametri si riferiscono, in via autonoma ed alternativa tra loro, sia al Gruppo, complessivamente inteso (riconoscendone le condivise ragioni di utilizzazione dei medesimi ai sensi della Normativa Applicabile), sia ai singoli contesti aziendali delle società (incluso il CAGS) che ne fanno parte (l’“Accordo sindacale 2018”);
- con specifico riferimento all’Accordo sindacale 2018 (erogazione 2019) si è verificato il conseguimento in via autonoma ed alternativa tra loro degli indicatori/parametri finalizzati all’applicazione dell’aliquota fiscale agevolata;
- in data 4 luglio 2019 sono state, quindi, illustrate dalla Capogruppo alle Delegazioni sindacali di Gruppo le linee guida del Piano a Medio Termine 2019 - 2022, nel

quale sono stati delineati gli obiettivi di crescita e di sviluppo del Gruppo (il "PMT"). Nell'ambito delle discussioni e valutazioni intercorse le Parti hanno convenuto che potessero essere confermati sia l'impianto del Premio aziendale, di cui all'Accordo Sindacale 2018, sia i relativi fattori di incrementalità per la verifica circa l'applicazione, anche al Premio aziendale in corso di maturazione nell'anno 2019, dell'aliquota fiscale agevolata ai sensi della Normativa Applicabile.

- Le Parti - nel corso dei diversi incontri svoltisi sul tema - hanno dato quindi corso ad un'approfondita fase di analisi, all'esito della quale hanno convenuto, con riferimento al Premio aziendale 2019, da corrispondersi nel 2020 (il "Premio aziendale 2019"), di:
  - (i) confermare per tutte le società del Gruppo, nonché per il CAGS stesso, ai fini dell'applicazione al Premio aziendale 2019 dell'aliquota fiscale agevolata, il contenuto, le previsioni e tutti gli indicatori di incrementalità oggetto dell'Accordo Sindacale 2018, qui allegato (allegato 1), il cui contenuto deve intendersi come parte integrante del presente accordo sindacale; detti indicatori di incrementalità per le finalità anzidette - da intendersi sempre autonomi ed alternativi tra loro - sono indicati nell'allegato 2);
  - (ii) continuare nella valorizzazione dell'utilizzo del Premio aziendale 2019 in beni, prestazioni e servizi welfare confermando anche per il 2019 il precedente impianto welfare oggetto dell'Accordo Sindacale 2018 e, dunque, la possibilità per i dipendenti beneficiari, al ricorrere di tutte le condizioni di legge, di poter convertire il valore del Premio aziendale 2019 in un Credito Welfare – ricevendo anche un cd "Credito Welfare Aggiuntivo" secondo i termini già indicati nell'Accordo Sindacale 2018, che qui si intendono espressamente richiamati e confermati – da utilizzarsi per la fruizione unicamente di beni, prestazioni e servizi welfare.

#### **Premesso ulteriormente che:**

- nelle successive fasi di confronto svoltesi il 24 settembre, 2 e 3 ottobre 2019, le Parti hanno definito gli importi del Premio aziendale 2019;
- in data 25 maggio 2018, le Parti hanno espressamente convenuto e definito, nell'ambito dell'accordo di integrazione delle *ex* "Banche Fellini", di riconoscere in quota parte (pari al 33%) il Premio aziendale 2019 anche al relativo personale.

#### **Tutto ciò premesso si conviene quanto segue**

#### **Art. 1 – Premesse e Allegati**

Le premesse di cui sopra fanno parte integrante del presente accordo - avente sempre la natura ed i requisiti richiesti dall'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015 - con cui le Parti hanno inteso, in via ricognitiva e confermativa, riassumere i termini e le condizioni

applicabili al Premio aziendale 2019, da erogarsi nel 2020, mettendo a fattor comune anche l'esito di tutti i confronti e le discussioni intervenute nel corso dell'anno 2019 su questo specifico tema (l'“Accordo Sindacale 2019” e/o l' “Accordo”)

Gli Allegati indicati parimenti nel presente Accordo Sindacale 2019 devono intendersi parte integrante, essenziale e inscindibile del medesimo che deve dunque leggersi, interpretarsi e applicarsi in modo unitario e conforme rispetto agli stessi.

## **Art. 2 - Premio aziendale 2019**

Fermo quanto previsto dall'art. 48, c. 6 del CCNL, per quanto riguarda i parametri di erogazione del Premio aziendale 2019 (da corrispondere nell'anno 2020) ed applicazione allo stesso dell'aliquota fiscale agevolata, le Parti convengono, come anticipato, di continuare a fare riferimento e ad applicare le previsioni contenute nell'Accordo Sindacale 2018, come di seguito precisato.

Per maggior chiarezza gli indicatori, tutti alternativi tra loro, di incrementalità, utili alla verifica dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata al Premio aziendale 2019, vevoli per tutte le società del Gruppo, nonché per il CAGS, vengono riepilogati nell'allegato 2 che costituisce dunque parte integrante del medesimo Accordo ed unico riferimento di raffronto delle Parti ai fini della Normativa Applicabile.

Analogamente al 2018, dunque, al termine dell'anno di esercizio 2019, la verifica dell'incrementalità dei parametri / indicatori individuati sarà effettuata sempre con riguardo ai due ambiti alternativi tra loro, ossia il livello di Gruppo ed il 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 2019 in servizi welfare - sarà sufficiente che detta incrementalità sia oggettivamente verificata con riferimento ad un solo parametro / indicatore sopra descritto e con riferimento, quindi, in alternativa, al risultato complessivo del Gruppo o 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 2018.

Successivamente all'approvazione del bilancio per l'esercizio 2019, 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 2019, riconoscono e statuiscono che in esecuzione del Protocollo sulle Relazioni Sindacali di Gruppo e delle modalità di gestione dei rapporti di lavoro, nell'ambito del Gruppo, e dello stesso accentrato 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

2019 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 2019 e criteri di erogazione**

L'entità del Premio aziendale 2019 è riportata nell'allegato 3 al presente Accordo. La figura professionale media presa a riferimento con il presente Accordo per la determinazione del citato Premio è quella della 3<sup>a</sup> area professionale 3° livello retributivo.

Ai beneficiari che convertano in credito welfare una quota del Premio aziendale 2019 almeno pari all'importo di cui alla colonna A dell'allegato 4 al presente Accordo, sarà riconosciuto anche il c.d. "Credito Welfare Aggiuntivo", il cui valore è specificato nella colonna B del richiamato allegato 4.

A coloro che nell'anno 2019 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad euro 80.000 – così come definiti dalla Normativa Applicabile – verrà riconosciuto il Premio aziendale 2019 secondo le modalità riportate nell'allegato 5 al presente Accordo, con la precisazione che, in coerenza con la citata Normativa Applicabile, saranno destinabili/conventibili in credito welfare esclusivamente i valori riportati nella colonna B del richiamato allegato 5.

Nell'allegato 5 bis viene indicato il valore destinato a tutti i dirigenti del Gruppo unicamente in forma welfare, secondo i criteri e le modalità in quanto applicabili definiti dal presente accordo, ivi inclusa la misura del 33% dell'importo da riconoscersi al personale delle ex Banche Fellini.

### **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 aziendale 2019 spettante a ciascun beneficiario viene attribuito tenendo conto dell'inquadramento del dipendente stesso alla data del 31 dicembre 2019.

Il Premio aziendale 2019 viene erogato ai beneficiari, che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che siano ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo, fermo restando che il detto Premio non verrà erogato (e dunque non potrà essere parimenti oggetto di conversione e/o attribuzione in Credito Welfare), in caso di dimissioni volontarie, ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro ad esito di procedimento disciplinare ove detti eventi intervengano entro la data di erogazione del citato Premio aziendale 2019.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno e superato positivamente il periodo di prova, il Premio aziendale 2019 compete in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il Premio aziendale 2019 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 al personale che accederà alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà alla data dell'1.12.2019, il Premio aziendale 2019 verrà riconosciuto esclusivamente sotto forma monetaria secondo le misure definite dall'allegato 3 e le regole in quanto applicabili previste dal presente Accordo.

L'importo erogato a titolo di Premio aziendale 2019, 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 citato Premio inoltre è già comprensivo 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 aziendale 2019 è altresì escluso dalla determinazione della base retributiva di calcolo della contribuzione datoriale al Fondo Pensione cui il dipendente risulta iscritto.

Resta inteso che, con riferimento al personale delle ex Banche Fellini, i valori monetari e/o welfare assegnati ai sensi del presente accordo saranno riconosciuti nelle misure di cui all'accordo di integrazione del 25 maggio 2018.

#### **Art. 5 - Modalità e criteri di corresponsione**

Il Premio aziendale 2019 in forma monetaria viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno 2020. I beneficiari dovranno manifestare - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 15 maggio 2020, la propria volontà di convertire il Premio aziendale 2019 in Servizi Welfare, indicandone l'entità in coerenza con gli importi indicati nell'allegato 4 (l'"Opzione"). In questo caso e fermo quanto previsto all'art. 4, 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 dai beneficiari entro il 15 novembre 2022 (il "Periodo") per la fruizione dei Servizi Welfare (sempre nei limiti indicati dalla Normativa Applicabile).

Il Credito Welfare e il Credito Welfare Aggiuntivo eventualmente inutilizzati dai beneficiari durante il Periodo (ovvero entro la data di eventuale risoluzione del rapporto di lavoro) saranno destinati, quale scelta tacita dei beneficiari, alla posizione previdenziale integrativa cui i beneficiari siano iscritti (e alla quale anche la società di appartenenza contribuisca sulla base degli accordi vigenti). Al beneficiario non iscritto ad alcun fondo pensione non potrà essere corrisposto il controvalore monetario dei beni, servizi e utilità non fruiti.

I beni, servizi o utilità (allegato 6 - 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 (allegato 6) - rientranti tra quelli previsti dal c. 2 lett. f), f-bis), f-ter) [e f-quater)] dell'art. 51 del T.U. di cui alla Normativa Applicabile e che i vari interventi di prassi potranno individuare di tempo in tempo.

### **Precisazione a verbale**

Inoltre, fermo restando quanto previsto dall'art.48, 6° comma, del vigente CCNL, l'erogazione del Premio aziendale 2019 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.

\*\*\*

### **Dichiarazione delle Parti**

Le Parti si impegnano a verificare la presenza sul mercato di soluzioni finalizzate ad agevolare il ricorso ai servizi welfare attraverso modalità operative che sviluppino maggiormente i convenzionamenti 'on demand'. Tale verifica aziendale sarà attivata – in coerenza con le vigenti procedure regolamentari interne – avendo a riferimento il premio definito con il presente accordo.

\*\*\*

L'Accordo Sindacale 2019, 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 Italia**

*anche in qualità di Capogruppo, in nome e per conto di  
CA FriulAdria, CA Group Solutions e CA Leasing Italia.*

### **OO.SS.**

**Fabi      First-Cisl      Fisac-Cgil      Ulca      Unisin Falcri-Silcea-Sinfub**

## **Allegato 2 all'accordo del 10.10.2019**

### **Indicatori incrementali di produttività, redditività, efficienza e qualità**

I parametri/indicatori di incrementalità che seguono sono stati individuati come autonomi e alternativi tra loro e sono idonei a verificare in modo oggettivo, anche per l'esercizio 2019, il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività, efficienza e qualità per ogni singola società del Gruppo, nonché di quest'ultimo complessivamente inteso, nell'ambito di un periodo congruo di tempo (un anno di esercizio), ai sensi della Normativa Applicabile:

- “*volumi complessivi della ‘massa amministrata’*”, ossia un indicatore incrementale che consente di verificare la produttività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso, mediante raffronto dei dati registrati nel 2019, rispetto ai medesimi registrati nel 2018;
- l’*utile netto d’esercizio*”, ossia un indicatore incrementale che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso, mediante raffronto dei dati registrati nel 2019, rispetto ai medesimi registrati nel 2018;
- il “*costo del credito*”, ossia un indicatore incrementale che consente di verificare l’efficienza delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso, mediante raffronto dei dati registrati nel 2019, rispetto ai medesimi registrati nel 2018;
- l’*utilizzo del Back Office Centralizzato*”, ossia un indicatore incrementale che consente di verificare il livello di qualità aziendale delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso, mediante raffronto dei dati registrati nel 2019, rispetto ai medesimi registrati nel 2018.

Per quanto concerne il CAGS, parimenti, si confermano i seguenti parametri di produttività, efficienza, redditività e qualità e si ribadisce come gli stessi possano considerarsi sempre in aggiunta ai criteri vevoli per le altre società del Gruppo come autonomi ed alternativi tra loro, nonché rispetto agli indicatori/parametri incrementali previsti con riferimento al Gruppo complessivamente inteso.

- totale ricavi (da voce di bilancio del Consorzio), ossia un indicatore incrementale che consente di verificare il livello di redditività, mediante raffronto dei dati registrati nel 2019, rispetto ai medesimi registrati nel 2018;
- numero di servizi forniti, ossia un indicatore incrementale che consente di verificare la crescente innovazione del CAGS, mediante raffronto dei dati registrati nel 2019, rispetto ai medesimi registrati nel 2018.

### **Allegato 3 all'accordo del 10.10.2019**

#### **Premio c.d. 'cash'**

Di seguito la specifica del premio in forma monetaria per ciascuna categoria e livello retributivo.

<b>Inquadramento</b>	<b>Premio 2019</b>
Qd4	2.286,54
Qd3	2.007,69
Qd2	1.784,62
Qd1	1.717,69
3.4	1.628,46
3.3	1.450,00
3.2	1.394,23
3.1	1.338,46
2.3	1.271,54
2.2	1.226,92
2.1	1.193,46
1. Liv. Unico + g. nott.	1.137,69
1. Liv. Unico	1.115,38

### Allegato 4 all'accordo del 10.10.2019

<b>Inquadramento</b>	<b>Premio monetario (*)</b>	<b>A - Premio oggetto di opzione in servizi welfare</b>	<b>B - Credito Welfare Aggiuntivo</b>	<b>Importo/valore totale</b>
Qd4	1.379,81	906,73	473,08	2.759,62
Qd3	1.211,54	796,15	415,38	2.423,08
Qd2	1.076,92	707,69	369,23	2.153,85
Qd1	1.036,54	681,15	355,38	2.073,08
3.4	982,69	645,77	336,92	1.965,38
3.3	875,00	575,00	300,00	1.750,00
3.2	841,35	552,88	288,46	1.682,69
3.1	807,69	530,77	276,92	1.615,38
2.3	767,31	504,23	263,08	1.534,62
2.2	740,38	486,54	253,85	1.480,77
2.1	720,19	473,27	246,92	1.440,38
1. Liv. Unico + g. nott.	686,54	451,15	235,38	1.373,08
Liv. Unico	673,08	442,31	230,77	1.346,15

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

### Allegato 5 all'accordo del 10.10.2019

<b>Inquadramento</b>	<b>A - Premio monetario</b>	<b>B - Credito Welfare</b>	<b>Importo/valore totale</b>
Qd4	1.379,81	1.379,81	2.759,62
Qd3	1.211,54	1.211,54	2.423,08
Qd2	1.076,92	1.076,92	2.153,85
Qd1	1.036,54	1.036,54	2.073,08
3.4	982,69	982,69	1.965,38
3.3	875,00	875,00	1.750,00
3.2	841,35	841,35	1.682,69
3.1	807,69	807,69	1.615,38
2.3	767,31	767,31	1.534,62
2.2	740,38	740,38	1.480,77
2.1	720,19	720,19	1.440,38
1. Liv. Unico + g. nott.	686,54	686,54	1.373,08
Liv. Unico	673,08	673,08	1.346,15

### **Allegato 5 bis all'accordo del 10.10.2019**

<b>Inquadramento</b>	<b>Credito Welfare</b>
Dirigenti*	2.900,00

*\* Valore destinato a tutti i dirigenti del Gruppo unicamente in forma welfare, secondo i criteri e le modalità in quanto applicabili definiti dal presente accordo, ivi inclusa la misura del 33% dell'importo da riconoscersi al personale delle ex Banche Fellini.*

## Allegato 6 all'accordo del 10.10.2019

### *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	