

VERBALE DI ACCORDO
Premio Sociale Aziendale

In Milano, il giorno 29 luglio 2014

tra

Banca Popolare di Milano soc. coop. a r.l. (di seguito, per brevità, "BPM");

Banca Popolare di Mantova spa (di seguito, per brevità, "BPMantova");

Profamily spa;

WeBank spa

e

la Delegazione Sindacale di Gruppo e gli Organismi Sindacali Aziendali Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Uilca

Premesso che:

- Con il Protocollo delle Relazioni Industriali 21 marzo 2014 le Parti hanno confermato la volontà di ricercare soluzioni condivise in materia di premio aziendale basato su criteri di redditività, produttività e/o risultato secondo le previsioni vigenti in materia di cui al CCNL 19 gennaio 2012;
- Pur in presenza della difficile congiuntura e tenuto conto del conseguimento nell'esercizio 2013 di un utile netto comunque positivo, è stato intrapreso un percorso di valutazione circa le condizioni di sostenibilità per l'erogazione di una "remunerazione di produttività";
- Le Parti hanno altresì verificato che i risultati sono in linea con gli obiettivi aziendali;
- In tale contesto, le Parti intendono ricercare soluzioni condivise, in applicazione del dettato dell'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012, che valorizzino l'apporto fornito dal personale in termini di sviluppo, incremento di produttività del lavoro, sostegno dei ricavi, anche in coerenza con la valenza degli istituti di copertura sociale, del rilievo attribuito loro dalle discipline di settore e con il condiviso intento di sostegno e sviluppo degli stessi.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Articolo 1

Premesse

Le premesse si intendono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Le parti condividono la volontà di valorizzare da un lato lo sforzo profuso dal personale per il conseguimento degli importanti obiettivi di recupero e di efficienza attraverso la riorganizzazione di cui all'Accordo del 6.12.2012 per la realizzazione delle condizioni di risultato aziendale che hanno consentito il riequilibrio delle condizioni del Gruppo e la

rimozione degli add on da parte di Banca d'Italia, dall'altro l'impegno richiesto al personale che costituisce il fattore chiave per la realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano industriale 2014 – 2016.

Le Parti convengono di identificare come indicatore per misurare la produttività e l'efficienza gestionale della banca il c.d. Cost /Income consolidato per il Gruppo Bipiemme.

Confermano l'opportunità di negoziare due forme di erogazione variabile di cui una, cd. "Premio Sociale Aziendale Straordinario", quale premio straordinario non ripetibile e l'altra a titolo di "Premio Sociale Aziendale relativo all'esercizio 2014".

Articolo 2

Premio Sociale Aziendale Straordinario

Condizione per l'erogazione del "Premio Sociale Aziendale Straordinario" è che l'indicatore di Cost/Income consolidato per il Gruppo Bipiemme risultante dalla "Relazione finanziaria semestrale al 30 giugno 2014", che verrà esaminata dal Consiglio di Gestione della Banca Popolare di Milano nella prima settimana di agosto, presenti un valore inferiore al 60.5%.

Il premio riguarda il personale di Banca Popolare di Milano, della Banca Popolare di Mantova e i relativi distaccati presso le altre società del Gruppo, ai seguenti criteri/condizioni:

- che sia in servizio alla data del 1° agosto 2014 con contratto a tempo indeterminato (ivi incluso l'apprendistato professionalizzante);
- per il personale assunto nel corso dell'anno 2013 viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2013, considerando come mese intero l'eventuale frazione,
- per il personale part time al 31.12.2013 il valore pro capite viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato.

Alla verifica positiva del predetto indicatore di Cost/Income è correlata la determinazione del premio in misura pari a un valore di € 700 (onere banca) pro capite (uguale per ogni livello retributivo).

Il valore sopra identificato sarà fruito fino a capienza del valore individualmente spettante presentando entro il 31 marzo 2015, la documentazione relativa ad oneri sostenuti dopo il 1° gennaio 2014, per gli interventi di Welfare cui alla scheda allegata.

Il personale di cui sopra, che non si trovi in condizione di poter beneficiare dei servizi sociali indicati potrà chiedere, in alternativa:

- ✓ la destinazione del corrispondente valore al netto degli oneri previdenziali previsti a carico dell'azienda ad accredito della posizione al Fondo di Previdenza Bipiemme, che verrà effettuato entro il 31 ottobre 2014, o, a richiesta del lavoratore/trice, il 1.1./2015, oppure

- ✓ l'erogazione del corrispondente importo al netto degli oneri contributivi e previdenziali previsti a carico dell'azienda nella propria busta paga di ottobre 2014.

Ove i servizi sociali fruiti alla data del 31 marzo 2015 non esauriscano il valore del Premio Sociale Aziendale, la quota residua, dedotto il contributo di solidarietà, verrà accreditata sulle posizioni individuali del Fondo di Previdenza Bipiemme.

Il Premio Sociale Aziendale Straordinario verrà riconosciuto anche ai dipendenti di Webank a seguito di specifica previsione nei relativi accordi sindacali di ingresso.

Art. 3

Premio Sociale Aziendale 2014

Condizione per l'erogazione del "Premio Sociale Aziendale" è che l'indicatore di Cost/Income consolidato per il Gruppo Bipiemme, risultante dal "Bilancio di esercizio 2014", presenti un valore inferiore al 65%.

Il premio riguarda il personale di Banca Popolare di Milano, della Banca Popolare di Mantova, di ProFamily e i relativi distaccati presso le altre società del Gruppo ai seguenti criteri/condizioni:

- che sia in servizio alla data del 31 dicembre 2014 con contratto a tempo indeterminato (ivi incluso l'apprendistato professionalizzante);
- per il personale assunto in corso d'anno viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2014, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- per il personale part time al 31.12.2014 il valore pro capite viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato.

Alla verifica positiva del predetto indicatore di Cost/Income è correlata la determinazione del premio in misura pari a un valore di € 600 (onere banca) pro capite (uguale per ogni livello retributivo).

Il valore sopra identificato sarà fruто fino a capienza del valore individualmente spettante presentando entro il 31 marzo 2016, la documentazione relativa ad oneri sostenuti dopo il 1° gennaio 2015, per gli interventi di Welfare di cui alla scheda allegata.

Il personale di cui sopra, che non si trovi in condizione di poter beneficiare dei servizi sociali indicati potrà chiedere, in alternativa:

- ✓ la destinazione del corrispondente valore al netto degli oneri previdenziali previsti a carico dell'azienda ad accredito della posizione al Fondo di Previdenza Bipiemme, che verrà effettuato entro il 31 luglio 2015 oppure
- ✓ l'erogazione del corrispondente importo al netto degli oneri contributivi e previdenziali previsti a carico dell'azienda nella propria busta paga di luglio 2015.

Ove i servizi sociali fruiti alla data del 31 marzo 2016 non esauriscano il valore del Premio Sociale Aziendale, la quota residua, dedotto il contributo di solidarietà, verrà accreditata sulle posizioni individuali del Fondo di Previdenza Bipiemme.

In proposito, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si incontreranno entro il 31 marzo 2015 al fine di valutare l'estensione del Premio Sociale Aziendale a ulteriori voci quali: rimborso quota di interesse delle rate di mutuo o delle rate di finanziamenti/prestiti, rimborso abbonamenti trasporto pubblico nel tragitto casa – lavoro, prestazioni sanitarie, altri servizi.

In tale occasione, qualora nel corso dell'esercizio 2014 si realizzino fattori di natura eccezionale tali da incidere significativamente sull'andamento dell'indicatore prescelto, le Parti si incontreranno per effettuare le opportune valutazioni, fermo restando il disposto dell'art. 48 comma 6 CCNL 19 gennaio 2012.

Articolo 4

Condizioni comuni a "Premio Sociale Aziendale Straordinario" e "Premio Sociale Aziendale 2014"

Per entrambe le erogazioni sono altresì previste le condizioni comuni di seguito indicate:

- ✓ dal Premio Sociale Aziendale Straordinario è escluso il personale che nel periodo intercorrente fra il 1° gennaio 2013 e il 31 dicembre 2013 sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
- ✓ dal Premio Sociale Aziendale 2014 è escluso il personale che nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2014 e il 31 dicembre 2014 sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
- ✓ i valori non sono computabili ai fini del tfr e della previdenza complementare.

Per ogni ulteriore aspetto qui non disciplinato si rinvia all'articolo 48 CCN 19 gennaio 2012.

Articolo 5

Dichiarazione di conformità

Le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, così come confermato per il 2014 dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014 e che le erogazioni da effettuarsi nel corso dell'anno 2014 in applicazione di quanto nello stesso previsto consentono l'agevolazione fiscale ai sensi della vigente normativa nel medesimo richiamata.



Articolo 6

Disposizioni finali

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto di aver compiutamente adempiuto a quanto previsto dall'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012 fino all'esercizio 2014 incluso (erogazione 2015).

Le Parti stipulanti ritengono necessario sottoporre il presente Accordo ai rispettivi organi decisionali prima di dare corso e validità al medesimo.

Banca Popolare di Milano soc. coop. a r.l. anche in q. di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banca Popolare di Milano

FABI

FIBA Cisl

FISAC Cgil

SINFUB

UILCA

Banca Popolare di Milano soc. coop. a r.l.

Azienda

Organismi Sindacali Aziendali

Banca Popolare di Mantova

Azienda

Organismi Sindacali Aziendali

ProFamily S.p.A.

Azienda

Organismi Sindacali Aziendali

WeBank S.p.A.

Azienda

Organismi Sindacali Aziendali

Allegato

CONTRIBUTI PER LE SEGUENTI SPESE SOSTENUTE DAL DIPENDENTE, ANCHE PER I FIGLI O IL CONIUGE (ANCHE NON FISCALMENTE A CARICO)	<p>Rimborso retta sostenuta per frequenza di figli di dipendenti ad Asili Nido</p> <p>Rimborso retta scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico comprese le scuole materne</p> <p>Rimborso spese per colonie climatiche e campus estivi.</p> <p>Master, università e scuole di specializzazione collocate sul territorio italiano</p> <p>Rimborso spese per colonie climatiche e campus estivi fruiti da figli di dipendenti</p> <p>Rimborso spese per acquisto di testi scolastici</p> <p>Rimborso rette per la consumazione del pasto presso le mense scolastiche</p>	<p>Fino a capienza del valore individualmente spettante.</p>
ULTERIORI VOCI	<p>Buoni carburante / buoni spesa</p>	<p>Si sottolinea che la fruizione di questi servizi potrebbe comportare il superamento del massimale dell'esenzione fiscale previsto per ogni collaboratore pari a € 258,23.</p> <p>In particolare, in tale quota esente vengono computati i seguenti servizi (benefits): macchina aziendale, casa fornita dall'azienda, natale bimbo, uova di pasqua ecc.</p>

Mr. Christopher D. Brown