

## Verbale di Accordo

A Parma, l'11.11.2020

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

### **Premesse:**

- nel corso dell'anno 2020, al fine di tutelare il Personale ed i clienti durante il periodo di diffusione dell'epidemia connessa al virus COVID-19 (c.d. corona virus), si è reso necessario adottare anche nel “**Gruppo Bancario CA Italia**” misure straordinarie e urgenti che tenessero conto delle determinazioni provenienti dalle competenti Autorità Pubbliche nazionali e delle specificità del Gruppo, le quali sono consistite - tra l'altro - nella riduzione del personale attivo nei punti vendita al 50%, nella chiusura delle agenzie di minori dimensioni e nella chiusura al pubblico di tutte le filiali e punti vendita nel pomeriggio;
- nel corso della seconda parte dell'anno 2020, con il superamento momentaneo della fase iniziale dell'emergenza epidemiologica sopra specificata, è stata possibile una parziale attenuazione delle misure organizzative restrittive adottate dal Gruppo Bancario CA Italia (richiamate al punto che precede), pur sempre in osservanza delle norme igienico-sanitarie tempo per tempo emanate a livello nazionale e di settore e comunque sempre nell'ambito della riduzione dell'attività per il Gruppo Bancario CA Italia;
- l'art. 22 del vigente CCNL (“*Relazioni sindacali di gruppo*”) prevede 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, rinnovato il 25 febbraio 2019) 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*”;
- i commi 182 e ss. dell'art. 1 della legge n. 208/2015 (modificati dalla legge n. 232/2016 e dalla legge 205/2017 e successive ulteriori modifiche ed integrazioni), il Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016, le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018, nonché i successivi chiarimenti di prassi, ivi espressamente inclusa la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E del 2020 (tutte le citate fonti sono complessivamente definite la “**Normativa Applicabile**”) definiscono i termini

e le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata del 10% al premio aziendale;

- in coerenza con il quadro normativo sopra descritto e tenuto conto delle circostanze eccezionali connesse alla diffusione del COVID19 e all'impatto di questo rispetto all'operatività del Gruppo Bancario CA Italia, le Parti - nei diversi incontri svoltisi sul tema - hanno dato corso ad un'approfondita fase di analisi, all'esito della quale hanno convenuto, con riferimento all'anno 2020, la possibilità di prevedere in favore del personale dipendente un premio aziendale, da corrispondersi nel 2021 (il "**Premio Aziendale**");
- in ragione delle peculiarità straordinarie dell'anno 2020 (come riassunte nelle premesse che precedono) e, in particolare, stante la parziale riduzione e chiusura (in alcuni casi) dell'attività del Gruppo Bancario CA Italia nei primi 3 trimestri dell'anno 2020, le Parti si danno atto di come gli indicatori di incrementalità richiesti dalla Normativa Applicabile, per l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata al Premio Aziendale, potranno essere riferiti solo ed esclusivamente ai risultati ottenuti nel quarto trimestre 2020 in comparazione al medesimo trimestre del 2019 (prima che si verificasse la situazione straordinaria emergenziale di cui ai punti che precedono);
- le Parti hanno altresì definito di valorizzare l'utilizzo del Premio aziendale in beni, prestazioni e servizi welfare e, dunque, la possibilità per i dipendenti beneficiari, al ricorrere di tutte le condizioni di legge, di poter convertire il valore del Premio aziendale di cui al presente accordo in un **Credito Welfare**, ricevendo anche un cd. "Credito Welfare Aggiuntivo" da utilizzarsi per la fruizione unicamente di beni, prestazioni e servizi welfare;
- le Parti con il presente accordo (l'**"Accordo"**) intendono, dunque, regolamentare, i termini e le condizioni sia di maturazione del Premio Aziendale, sia dei requisiti affinché lo stesso possa essere assoggettato all'aliquota fiscale sostitutiva agevolata del 10%, nonché parimenti essere consentita la conversione del medesimo in Credito Welfare, sempre nel rispetto della Normativa Applicabile.

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

- nelle successive fasi di confronto svoltesi il 22, 27, 28, 29 e 30 ottobre, il 9, 10 e 11 novembre 2020, le Parti hanno definito gli importi del Premio Aziendale di cui all'Accordo;
- 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 66%) il premio aziendale anche al relativo personale;
- le Parti si danno atto che il Premio Aziendale istituito ai sensi dell'Accordo è conforme alle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, secondo le quali le forme di retribuzione variabile devono essere collegate alla performance aziendali.

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

### **Art. 1 – Premesse e Allegati**

Le premesse e gli Allegati fanno parte integrante dell'Accordo - avente la natura ed i requisiti richiesti dall'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015 - anche ai fini della sua interpretazione.

### **Art. 2 - Premio Aziendale**

Fermo quanto previsto dall'art. 48, c. 6 del CCNL, gli indicatori di incrementalità, utili alla verifica dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata del 10% al Premio Aziendale, valevoli per tutte le società del Gruppo Bancario CA Italia, nonché per il CAGS - i quali rappresentano per tutti i medesimi parametri di obiettivo incremento della produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza e/o innovazione aziendale - vengono riepilogati nell'Allegato 1, che costituisce dunque parte integrante dell'Accordo ed unico riferimento di raffronto delle Parti ai fini della Normativa Applicabile (gli **“Indicatori”**).

Le Parti, tenuto conto della Normativa Applicabile concordano quanto segue:

- il Premio Aziendale viene istituito con l'Accordo, oggi sottoscritto, in ragione appunto degli eventi straordinari connessi all'emergenza sanitaria da COVID-19 descritti in premessa, che hanno avuto un impatto rilevante per il Gruppo Bancario CA Italia e hanno impedito prima di ora ogni determinazione al riguardo;
- il Premio Aziendale è stato definito unitariamente a livello di Gruppo; gli indicatori, come convenuti dalle Parti (indicati in Allegato 1) sono strutturati come distinti e alternativi tra loro e quindi il conseguimento dell'incrementalità anche di uno solo di essi comporterà la possibilità di applicare all'intero Premio Aziendale – risultante dalla quantificazione, le cui modalità sono indicate al punto seguente – l'aliquota sostitutiva agevolata del 10%;
- ai fini della verifica del requisito dell'incrementalità degli Indicatori determinati in ragionevole anticipo rispetto alla loro eventuale realizzarsi futura, stante anche la persistenza della situazione di incertezza del contesto nazionale generale e in specifico di settore, il periodo di riferimento è individuato – per le ragioni esposte nelle premesse che precedono – nella comparazione tra i risultati ottenuti dalle società del Gruppo Bancario CA Italia (incluso il CAGS) nel corso dell'ultimo trimestre dell'anno 2020, rispetto ai medesimi risultati nell'ultimo trimestre dell'anno 2019 (il **“Periodo di Riferimento”**);
- in specifico la verifica del requisito dell'incrementalità previsto dalla Normativa Applicabile nel Periodo di Riferimento sarà effettuata con riguardo ai due ambiti alternativi tra loro, ossia (i) il livello di Gruppo e (ii) 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 in Credito Welfare - sarà sufficiente che detta incrementalità sia oggettivamente verificata anche con riferimento a un solo parametro / indicatore sopra descritto, 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, nel Periodo di Riferimento.

Successivamente all'approvazione del bilancio per l'esercizio 2020, le Parti effettueranno, nel corso di uno specifico incontro, una valutazione congiunta dei risultati raggiunti nel Periodo di Riferimento per ciascun indicatore e verificheranno la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 48 del vigente CCNL e di cui alla normativa applicabile.

\*\*\*

Le Parti, alla luce delle previsioni/indicazioni introdotte dalla Normativa Applicabile con riferimento al Premio Aziendale di cui all'Accordo, 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 accentramento 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 di cui all'Accordo 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 e criteri di erogazione**

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.

Nell'allegato n. 2 sono riportati gli importi del Premio riconosciuti a coloro che optano per il solo premio 'cash'.

Nell'allegato 3 sono riportati gli importi per coloro che optano per il premio misto o welfare. In particolare, a beneficio di coloro che decidano di convertire almeno una quota del Premio Aziendale pari all'importo indicato nella colonna A dell'Allegato 3, sarà riconosciuto oltre all'importo della colonna 'premio monetario' anche il c.d. "Credito Welfare Aggiuntivo", il cui valore è specificato nella colonna B del richiamato Allegato 3.

Nell'allegato 4 sono riportati gli importi di coloro che, nell'anno 2020, abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad euro 80.000 (così come definiti ai sensi della vigente normativa) con la precisazione che per i citati soggetti il credito welfare (di cui alla colonna B del richiamato Allegato 4) non potrà essere oggetto di conversione.

Nell'allegato 5 è riportato il valore destinato a tutti i dirigenti del Gruppo che sarà riconosciuto unicamente in forma welfare.

#### **Art. 4 – Criteri di applicazione**

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

Il Premio Aziendale spettante a ciascun beneficiario viene attribuito tenendo conto dell'inquadramento del dipendente beneficiario stesso alla data del 31 dicembre 2020.

Il Premio Aziendale viene erogato ai Beneficiari, che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che siano ancora in servizio alla data di sottoscrizione dell'Accordo.

Il Premio non verrà erogato a coloro che alla data di erogazione del premio saranno cessati dal servizio con la sola esclusione dell'accesso al Fondo di solidarietà ovvero a pensionamento.

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

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

Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato 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 dicembre 2020, il Premio Aziendale verrà riconosciuto esclusivamente sotto forma monetaria secondo le misure definite dagli Allegati 2 e 5 e le regole, in quanto applicabili, previste dall'Accordo.

L'importo erogato a titolo del Premio Aziendale, così come l'eventuale valore convertito in Credito Welfare (come *infra* definito) e parimenti il Credito Welfare Aggiuntivo (come *infra* definito) devono intendersi espressamente esclusi dalla base imponibile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, secondo comma, cod. civ.; il valore del citato Premio Aziendale 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 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 – Credito Welfare Integrativo**

Inoltre, a tutti i dipendenti sarà riconosciuto un ulteriore Credito Welfare Integrativo; l'entità di tale ulteriore componente è riportata nell'allegato 6 al presente Accordo.

Il Credito Welfare Integrativo spettante a ciascun beneficiario viene attribuito tenendo conto dell'inquadramento del dipendente beneficiario stesso alla data del 31 dicembre 2020.

Il Credito Welfare Integrativo viene riconosciuto a coloro che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che siano ancora in servizio alla data di erogazione dell'Accordo, fermo restando che detto Credito Welfare Integrativo non verrà riconosciuto in caso di dimissioni volontarie che intervengano prima dell'effettiva corresponsione del Credito Welfare Integrativo, ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il Credito Welfare Integrativo per il personale a tempo parziale è riproporzionato in relazione alla effettiva durata dell'orario di lavoro dell'interessato. Il Credito Welfare Integrativo deve intendersi espressamente escluso dalla base imponibile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, secondo comma, cod. civ.. Il Credito Welfare Integrativo 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, il Credito Welfare Integrativo assegnato ai sensi del presente Accordo sarà riconosciuto nelle misure di cui all'accordo di integrazione del 25 maggio 2018.

## **Art. 6 - Modalità e criteri di corresponsione**

Il Premio Aziendale in forma monetaria viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno 2021. I Beneficiari, ove consentito in applicazione della Normativa Applicabile, dovranno manifestare - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 14 maggio 2021, la propria volontà di convertire il Premio Aziendale in Credito Welfare, indicandone l'entità in coerenza con gli importi indicati nell'Allegato 3 (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 beni, servizi e prestazioni welfare cui si fa riferimento di seguito (il “**Credito Welfare**”).

Il Credito Welfare, il Credito Welfare Aggiuntivo e il Credito Welfare Integrativo saranno utilizzabili dai beneficiari entro il 13 novembre 2023 (il “**Periodo**”) per la fruizione dei servizi welfare (sempre nei limiti indicati dalla Normativa Applicabile).

Non sarà possibile la conversione del Credito Welfare e/o del Credito Welfare Aggiuntivo e/o del Credito Welfare Integrativo in importi monetari al termine del periodo di utilizzo qualora alla suddetta data residui una porzione del medesimo non utilizzata.

Il Credito Welfare e/o il Credito Welfare Aggiuntivo e/o il Credito Welfare Integrativo eventualmente inutilizzati dai beneficiari durante il Periodo (ovvero entro la data di eventuale risoluzione del rapporto di lavoro) saranno infatti 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, prestazioni o utilità non fruiti.

I beni, servizi, prestazioni o utilità fruibili tramite Credito Welfare (Allegato 6 - sintesi esemplificativa, allegata all'Accordo), il Credito Welfare Aggiuntivo e il Credito Welfare Integrativo verranno resi disponibili mediante apposita piattaforma Web.

#### **Art. 7 - 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 7) - rientranti tra quelli previsti dal c. 2 lett. f), f-bis), f-ter) [e f-quater)] dell'art. 51 del T.U.I.R. 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 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 di Banca d'Italia e successivi aggiornamenti.

\*\*\*

L'Accordo Sindacale, 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      Ulca      Unisin Falcri-Silcea-Sinfub**

## Allegato 1 all'accordo del 11.11.2020

### 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 nel Periodo di Riferimento, il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività, efficienza e qualità per ogni singola società del Gruppo CA, nonché di quest'ultimo complessivamente inteso, attraverso il raffronto dei dati registrati nel quarto trimestre 2020 rispetto alla medesima voce del quarto trimestre 2019, in ragione degli eventi straordinari connessi con l'epidemia da COVID-19:

- “*variazione quarto trimestre degli impieghi netti*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la produttività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*variazione quarto trimestre della raccolta indiretta*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la produttività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*variazione quarto trimestre del totale masse*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la produttività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*variazione quarto trimestre della raccolta gestita*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la produttività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*utile netto gestionale del quarto trimestre*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*commissioni del quarto trimestre*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*costi gestionali del quarto trimestre*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*incidenza dei proventi del quarto trimestre sul prodotto bancario lordo del quarto trimestre*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*incidenza delle commissioni del quarto trimestre sul prodotto bancario lordo del quarto trimestre*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare



la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;

- “*incidenza degli oneri del quarto trimestre sul prodotto bancario lordo del quarto trimestre*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*incidenza dei proventi del quarto trimestre sul numero di dipendenti medi*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*incidenza degli interessi del quarto trimestre sul numero di dipendenti medi*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*incidenza delle commissioni del quarto trimestre sul numero di dipendenti medi*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- “*la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre 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;
- “*la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre della firma digitale*”, 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;
- “*la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre del nowbanking*”, 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;
- “*la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre del tool mutui*”, 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.
- “*la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre della web-collaboration*”, 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.

- *“la media procapite delle ore di formazione fruite dal personale con particolare riferimento a quelle in materia di salute e sicurezza”*, 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.

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 valevoli 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.

- *“variazione totale ricavi quarto trimestre”*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di redditività;
- *“variazione numero dei servizi forniti quarto trimestre”*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il crescente livello di innovazione del Consorzio;
- *“incidenza del numero totale di disservizi sul complessivo delle rilevazioni per ambito: Servizi Operativi del quarto trimestre”*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità;
- *“incidenza del numero totale di disservizi sul complessivo delle rilevazioni per ambito: Sistemi Informativi del quarto trimestre”* ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità;
- *“numero di rilevazioni sotto-soglia rispetto all’obiettivo temporale di ripristino dell’operatività dei Totem in 2 gg della funzione Sistemi Informativi del quarto trimestre”*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di efficienza.
- *“la media procapite delle ore di formazione fruite dal personale con particolare riferimento a quelle in materia di salute e sicurezza”*, 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.

## Allegato 2 all'accordo del 11.11.2020

### Premio c.d. 'cash'

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

Inquadramento	Premio aziendale
Qd4	1.576,92
Qd3	1.384,62
Qd2	1.230,77
Qd1	1.184,62
3.4	1.123,08
3.3	1.000,00
3.2	961,54
3.1	923,08
Ex 1a e 2a area	876,92

**Allegato 3 all'accordo del 11.11.2020**

<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	1.025,00	551,92	473,08	2.050,00
Qd3	900,00	484,62	415,38	1.800,00
Qd2	800,00	430,77	369,23	1.600,00
Qd1	770,00	414,62	355,38	1.540,00
3.4	730,00	393,08	336,92	1.460,00
3.3	650,00	350,00	300,00	1.300,00
3.2	625,00	336,54	288,46	1.250,00
3.1	600,00	323,08	276,92	1.200,00
Ex 1a e 2a area	570,00	306,92	263,08	1.140,00

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

**Allegato 4 all'accordo del 11.11.2020**

<b>Inquadramento</b>	<b>A - Premio monetario</b>	<b>B - Credito Welfare</b>	<b>Importo/valore totale</b>
Qd4	1.025,00	1.025,00	2.050,00
Qd3	900,00	900,00	1.800,00
Qd2	800,00	800,00	1.600,00
Qd1	770,00	770,00	1.540,00
3.4	730,00	730,00	1.460,00
3.3	650,00	650,00	1.300,00
3.2	625,00	625,00	1.250,00
3.1	600,00	600,00	1.200,00
Ex 1a e 2a area	570,00	570,00	1.140,00

**Allegato 5 all'accordo del 11.11.2020**

<b>Inquadramento</b>	<b>Credito Welfare</b>
Dirigenti*	2.100,00

*\* 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 66% dell'importo da riconoscersi al personale delle ex Banche Fellini.*

**Allegato 6 all'accordo del 11.11.2020**

<b>Inquadramento</b>	<b>Credito Welfare Integrativo</b>
Dirigenti	200,00
Qd4	157,69
Qd3	138,46
Qd2	123,08
Qd1	118,46
3.4	112,31
3.3	100,00
3.2	96,15
3.1	92,31
Ex 1a e 2a area	87,69

### Allegato 7 all'accordo del 11.11.2020

#### *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	
Previdenza complementare	Corsi di lingua	
	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.	