

VERBALE DI ACCORDO

In data 20 aprile 2011, in Filottrano, presso la sede della Banca di Credito Cooperativo di Filottrano.

Per la Banca di Credito Cooperativo di Filottrano è presente il Signor Saraceni Luciano - Presidente;

per la R.S.A. UILCA è presente il Signor Mangoni Luca
per la R.S.A. FIBA-CISL è presente il Signor: Bianchi Giuliano
per la R.S.A. FISAC-CGIL è presente il Signor Pigliapoco Catia

Premesso che:


- a) l'articolo 1, comma 47, della L. 13 dicembre 2010, n. 220 ha prorogato per il 2011 il regime di detassazione – imposta sostitutiva del 10%, nel limite complessivo di 6.000 euro lordi – delle erogazioni c.d. di produttività corrisposte ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2010, a 40.000 euro;
- b) il predetto articolo costituisce norma attuativa dell'articolo 53, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella L. 30 luglio 2010, n. 122, che riferisce l'agevolazione fiscale per il 2011 alle "somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale";
- c) in data 27/01/2004 è stato comunicato alle R.S.A. il Regolamento che istituisce il sistema di premi incentivanti per il personale della Banca di Credito Cooperativo di Filottrano;
- d) l'erogazione degli incentivi, subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi individuati dalla Banca di Credito Cooperativo di Filottrano, è correlata a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico ed al miglioramento della competitività aziendale;
- e) il predetto Regolamento del 27/01/2004, aggiornato e comunicato a tutto il Personale in data 18/03/2011, è parte integrante della presente intesa;

tutto ciò premesso,

le Parti

a tale fine convengono quanto segue:

- 1) le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 2) le Parti si danno atto che l'erogazione dei premi incentivanti effettuate a partire dalla data di sottoscrizione del presente Accordo ed in attuazione del Regolamento in data 27/01/2004 consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'articolo 1, comma 47, della L.



13 dicembre 2010, n. 220, nel rispetto dei limiti e requisiti ivi previsti (Imposta sostitutiva sugli emolumenti relativi alla produttività aziendale) ;

- 3) il presente Accordo è operante nei confronti di tutto il personale destinatario dei premi incentivanti come definiti dal Regolamento in data 27/01/2004

Letto, approvato e sottoscritto.

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO
DI FILOTTRANO

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO
DI FILOTTRANO SOC. COOP.
IL PRESIDENTE

Ugo Lorenzi

R.S.A. UILCA

Ugo Lorenzi

R.S.A. FIBA CISL

Ugo Lorenzi

R.S.A. FISAC CGIL

Ugo Lorenzi

Filottrano, 27 gennaio 2004

Ai Rappresentanti Sindacali Aziendali

OGGETTO: Sistema incentivante

Si trasmette in allegato, per opportuna conoscenza, bozza del nuovo regolamento del sistema incentivante per l'anno 2004, che dovrà essere sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nel mese di febbraio p.v.

Nel restare a Vostra disposizione per un eventuale confronto o per opportuni chiarimenti, porgo distinti saluti.

Il Direttore Generale


SISTEMA INCENTIVANTE PER L'ANNO 2004

REGOLAMENTO

1. Al fine di migliorare il clima aziendale, incrementare la produttività e sviluppare una cultura del merito, la Banca istituisce per l'anno 2004 un sistema di premi incentivanti, la cui erogazione viene subordinata al superamento del risultato lordo di gestione previsto dal Budget aziendale.
2. Più precisamente l'ammontare globale del premio viene stabilito in un importo lordo da corrispondere ai dipendenti pari ad una percentuale del 20% dell'incremento del risultato lordo di gestione conseguito rispetto a quello preventivato a budget. Il premio verrà erogato con un minimo pari a 35.000 euro ed un massimo pari a 250.000 euro.
3. Il premio verrà imputato al Bilancio dell'esercizio cui si riferisce e verrà liquidato, sotto forma di una-tantum, entro il mese di aprile dell'anno successivo.
4. Il PREMIO GLOBALE verrà suddiviso in due parti:
 - una QUOTA GRUPPO che verrà riconosciuta a tutto il personale (pari al 30% del premio globale) in quanto la nostra Banca vuole comunque privilegiare il valore del gruppo e del lavoro di squadra;
 - una QUOTA PERFORMANCE (pari al 70% del premio globale) per riservare un riconoscimento più elevato alle dipendenze che avranno conseguito gli obiettivi assegnati ed, in caso di risultato complessivo soddisfacente, anche agli uffici interni per aver fornito un contributo indiretto al raggiungimento di tale risultato.
5. Il premio riguarderà tutto il personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato, o con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, e verrà rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato nel corso dell'anno 2004.
Verranno esclusi dal premio i dipendenti colpiti da un provvedimento disciplinare o non più in servizio nel mese di erogazione.
6. L'ammontare della QUOTA DI GRUPPO sarà pari al 30% del PREMIO GLOBALE e verrà suddivisa fra tutto il personale in parti uguali.
7. La QUOTA PERFORMANCE (pari al 70% del premio globale eventualmente diminuita della quota riservata agli uffici interni) verrà divisa fra tutte le dipendenze in proporzione al numero degli addetti (mese/uomo) ed in proporzione ad un punteggio totale risultante dalla somma dei punti attribuiti agli obiettivi di budget raggiunti o superati, come indicato nella seguente tabella:

Obiettivo	punti
Raccolta diretta	10
Raccolta indiretta gestita	10
Totale massa amministrata	10
Impieghi economici	15
Forbice dei tassi	25
Incremento dei seguenti servizi:	
Numero di c/c	10
Numero di Home + Web Banking	10
Numero di P.A.C.	5
Previdenza Integrativa (importo)	5

In caso di risultato complessivo soddisfacente, cioè soltanto se verrà superato il 50% del punteggio massimo raggiungibile dalle dipendenze, una parte della quota performance (il 15% del premio globale) verrà riconosciuta a tutti gli uffici interni in proporzione al numero degli addetti (mese/uomo).

8. La QUOTA PERFORMANCE verrà suddivisa, all'interno di ogni dipendenza o di ogni ufficio, in parti uguali rapportate ai mesi di presenza.
9. Con periodicità trimestrale, in sede di verifica del budget suddiviso per dipendenze, la Direzione comunicherà i risultati quantitativi di riferimento.
10. Il Consiglio precisa che il premio stabilito andrà erogato soltanto al superamento del risultato lordo di gestione preventivato e, a suo insindacabile giudizio, può essere reiterato nel tempo, senza costituire elemento consolidato della retribuzione.
11. In caso di mancato superamento dell'obiettivo aziendale il Consiglio assegnerà comunque un "Premio Speciale" alle dipendenze che abbiano conseguito un punteggio particolarmente significativo (pari o superiore a 70 punti). In tal caso, a ogni dipendente verrà riconosciuto un importo lordo pari al punteggio ottenuto dalla sua dipendenza moltiplicato per 10 Euro (ad esempio 75 punti corrispondono a 750 euro a dipendente).
12. Il premio viene stabilito soltanto per l'anno 2004 e non costituisce per l'azienda vincolo di ripetitività.



Ufficio Segreteria Generale FP/

Filottrano, 18 marzo 2011

Circolare n. 14 / 2011

A tutto il Personale

Oggetto: sistema incentivante per l'anno 2011.

Con la presente si comunica che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, anche per l'anno 2011, l'istituzione di un sistema incentivante per tutto il personale, il cui regolamento viene allegato alla presente.

Il sistema incentivante, che subordina l'erogazione al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali diversi da quelli prescelti per il premio di risultato, è stato rielaborato dalla Direzione, sulla base dei risultati del 2010, e prevede alcune modifiche e correttivi con un diverso punteggio da attribuire agli obiettivi di budget.

Nel precisare che eventuali chiarimenti in merito al regolamento verranno illustrati dalla Direzione in occasione del prossimo incontro con il personale, si inviano cordiali saluti.

Il Direttore Generale

SISTEMA INCENTIVANTE PER L'ANNO 2011

REGOLAMENTO

1. Al fine di migliorare il clima aziendale, incrementare la produttività e sviluppare una cultura del merito, la Banca istituisce per l'anno 2011 un sistema di premi incentivanti, la cui erogazione viene subordinata al superamento dell'utile da attività ordinarie (ante imposte) previsto dal Budget aziendale.
2. Più precisamente l'ammontare globale del premio viene stabilito in un importo lordo da corrispondere ai dipendenti pari ad una percentuale del 20% dell'incremento dell'utile da attività ordinarie (ante imposte) conseguito rispetto a quello preventivato a budget. Il premio verrà erogato con un minimo pari a 35.000 euro ed un massimo pari a 250.000 euro.
3. Il premio verrà imputato al Bilancio dell'esercizio cui si riferisce e verrà liquidato, sotto forma di un tantum, entro il mese di aprile dell'anno successivo.
4. Il PREMIO GLOBALE verrà suddiviso in due parti:
 - una QUOTA GRUPPO che verrà riconosciuta a tutto il personale (pari al 30% del premio globale) in quanto la nostra Banca vuole comunque privilegiare il valore del gruppo e del lavoro di squadra;
 - una QUOTA PERFORMANCE (pari al 70% del premio globale) per riservare un riconoscimento più elevato alle dipendenze che avranno conseguito gli obiettivi assegnati ed, in caso di risultato complessivo soddisfacente, anche agli uffici interni per aver fornito un contributo indiretto al raggiungimento di tale risultato.
5. Il premio riguarderà tutto il personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato, o con contratto a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi, e verrà rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato nel corso dell'anno 2011.
Verranno esclusi dal premio i dipendenti colpiti da un provvedimento disciplinare nell'anno o non più in servizio nel mese di erogazione.
6. L'ammontare della QUOTA DI GRUPPO, pari al 30% del premio globale, verrà suddiviso fra tutto il personale in parti uguali.
7. La QUOTA PERFORMANCE, pari al 70% del premio globale, eventualmente diminuita della quota riservata agli uffici interni, verrà divisa fra tutte le dipendenze in proporzione al numero degli addetti ed in proporzione ad un punteggio totale risultante dalla somma dei punti attribuiti agli obiettivi di budget raggiunti o superati, come indicato nella seguente tabella:

Obiettivo	Punti	
Raccolta Diretta	20	(a)
Impieghi	5	(a)
Forbice dei tassi	25	(b)
Qualità del credito - (incremento < 5%)	20	(c)

C/C - aperti nel 2011	5
R.I.BA. da Web Banking Base e Plus	5
Esiti da Web Banking Base e Plus	5
Incremento Soci Attivi	10
PAC Aureo - Azimut - NEF	5

Ⓐ Raccolta Diretta – Impieghi

Per maturare il punteggio è necessario raggiungere il 95% dell' obiettivo di incremento dei volumi, i punti verranno assegnati proporzionalmente all' incremento raggiunto.

Esempio:

	Obiettivo raggiunto al			← OBIETTIVO BUDGET
	95%	98%	100%	
punti	9,5	9,8	10	

Ⓑ Forbice

Se la forbice dei tassi non sarà raggiunta e lo scarto massimo sarà pari a 0,02 saranno assegnati comunque 15 punti.

Esempio:

	2,61	2,62	2,63	← OBIETTIVO BUDGET
punti	15	15	25	

Ⓒ Qualità del credito - (incremento < 5%)

L'incremento delle sofferenze e delle partite incagliate deve essere inferiore al 5% rispetto al valore contabile dell'anno precedente. Se si verifica un incremento superiore al 5% e se il totale delle sofferenze e delle partite incagliate non supera il 3% del totale degli impieghi, l'obiettivo si considera comunque raggiunto.

Se il totale delle sofferenze e delle partite incagliate è superiore al 10% del totale degli impieghi, l'obiettivo si considera raggiunto solo se si verifica un decremento che riporta il rapporto al di sotto del 10%.

8. In caso di risultato complessivo soddisfacente, cioè soltanto se verrà superato il 40% del punteggio massimo raggiungibile dalle dipendenze, una parte della quota performance - pari al 20% del premio globale - verrà riconosciuta a tutti gli uffici interni in proporzione al numero degli addetti (mese/uomo). Se verrà superato il 70% del punteggio massimo raggiungibile dalle dipendenze la quota riconosciuta agli uffici interni sarà pari al 25% del premio globale.
9. La QUOTA PERFORMANCE verrà suddivisa, all'interno di ogni dipendenza o di ogni ufficio, in parti uguali rapportate ai mesi di presenza.
10. Con periodicità trimestrale, in sede di verifica del budget suddiviso per dipendenze, la Direzione comunicherà i risultati quantitativi di riferimento.
11. Il Consiglio precisa che il premio stabilito andrà erogato soltanto al superamento dell'utile da attività ordinarie (ante imposte) preventivato e, a suo insindacabile giudizio, può essere reiterato nel tempo, senza costituire elemento consolidato della retribuzione.
12. In caso di erogazione del premio, il Consiglio delibererà ogni anno un ulteriore importo lordo da riconoscere ai due Capi Area Filiale, che sarà proporzionale alla media dei risultati delle dipendenze che fanno parte delle rispettive Aree.
13. In caso di mancato superamento dell'obiettivo aziendale il Consiglio assegnerà comunque un "Premio Speciale" alle dipendenze che abbiano conseguito un punteggio particolarmente significativo (pari o superiore a 70 punti). In tal caso, a ogni dipendente verrà riconosciuto un importo lordo pari al punteggio ottenuto dalla sua dipendenza moltiplicato per 10 Euro (ad esempio 75 punti corrispondono a 750 euro a dipendente).
14. Il premio viene stabilito soltanto per l'anno 2011 e non costituisce per l'azienda vincolo di ripetitività.