

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23 giugno 2015, in Jesi

Tra

Banca Popolare di Ancona Spa,

e

Le Delegazioni Sindacali Aziendali di

FABI  
FIRST-CISL  
SINFUB  
UNISIN

### Premesso che:

- a) In applicazione delle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012, le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2014, da correlarsi ad appositi indicatori di redditività e produttività dell'azienda, al ricorrere dei presupposti economici e normativi aziendali;
- b) le Parti, esaminati i complessivi andamenti aziendali dell'esercizio 2014 e tenuto conto della situazione economica complessiva e di quella specifica del settore del Credito, stante anche la perdurante negativa divaricazione tra il costo dei servizi sociali e il potere d'acquisto dei redditi familiari, confermano la possibilità di attivare strumenti diversi ed innovativi volti a riconoscere l'impegno del Personale, ma privilegiando contestualmente la possibilità di ottenere un pacchetto "welfare" per consentire la massima valorizzazione delle componenti economiche di pertinenza del lavoratore, rispetto a quanto già presente in materia in azienda;

**tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:**

### Art. 1

Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo. Il presente Verbale di Accordo riguarda il Personale destinatario del CCNL 19 gennaio 2012.

### Art. 2

#### Determinazione del "Pacchetto Welfare"

Le Parti – in considerazione dell'impegno profuso dal Personale della Banca nel corso dell'anno 2014, anche con riferimento ai processi di riorganizzazione, finalizzati al miglioramento della competitività aziendale, positivamente realizzati pur nell'attuale fase di generale debolezza dei mercati e del settore creditizio e quale riconoscimento per la produttività conseguita nel suddetto periodo - stabiliscono, relativamente al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3ª Area professionale, nell'importo massimo di Euro 800 il valore correlato al "Pacchetto Welfare" da mettere a disposizione del personale nel 2015, quale somma di una quota pari ad Euro 300 da riparametrare, in relazione all'inquadramento di ciascun lavoratore interessato, sulla base della scala parametrica riportata nella *Tabella 1*) che segue, e di una quota fissa di Euro 500 uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori.

Sinfub  
FABI  
FIRST-CISL  
UNISIN  
Banca Popolare di Ancona Spa  
[Handwritten signatures and initials]

tabella 1)

| INQUADRAMENTO                      | SCALA PARAMETRALE |
|------------------------------------|-------------------|
| 1^ AREA (Livello unico)            | 100,00            |
| 1^ AREA (Livello unico + g. nott.) | 102,70            |
| 2^ AREA 1° LIVELLO                 | 107,40            |
| 2^ AREA 2° LIVELLO                 | 110,38            |
| 2^ AREA 3° LIVELLO                 | 114,80            |
| 3^ AREA 1° LIVELLO                 | 122,20            |
| 3^ AREA 2° LIVELLO                 | 128,90            |
| 3^ AREA 3° LIVELLO                 | 136,60            |
| 3^ AREA 4° LIVELLO                 | 146,85            |
| QD 1° LIVELLO                      | 167,45            |
| QD 2° LIVELLO                      | 178,00            |
| QD 3° LIVELLO                      | 199,40            |
| QD 4° LIVELLO                      | 235,40            |

Il "Pacchetto Welfare" sarà pertanto articolato secondo i valori indicati nella tabella 2) che segue e le relative prestazioni dovranno essere richieste entro il 10.12.2015 con riferimento a spese sostenute nell'anno 2015 e riferite ai servizi di cui alla successiva tabella 3). Le somme spettanti saranno liquidate nel primo cedolino utile con apposita voce retributiva, previa verifica di compatibilità delle suddette spese e delle relative fattispecie con il quadro normativo di riferimento:

tabella 2)

| INQUADRAMENTO                     | PACCHETTO WELFARE |
|-----------------------------------|-------------------|
| 1^ AREA (livello unico)           | 720               |
| 1^ AREA (livello unico + g.nott.) | 726               |
| 2^ AREA 1° LIVELLO                | 736               |
| 2^ AREA 2° LIVELLO                | 742               |
| 2^ AREA 3° LIVELLO                | 752               |
| 3^ AREA 1° LIVELLO                | 768               |
| 3^ AREA 2° LIVELLO                | 783               |
| 3^ AREA 3° LIVELLO                | 800               |
| 3^ AREA 4° LIVELLO                | 823               |
| QD 1° LIVELLO                     | 868               |
| QD 2° LIVELLO                     | 891               |
| QD 3° LIVELLO                     | 938               |
| QD 4° LIVELLO                     | 1.017             |

Nell'ambito del "Pacchetto Welfare" viene prevista la possibilità per il Personale di indicare l'importo che si intende complessivamente destinare alle forme di Welfare di cui alla successiva tabella 3), con conseguente liquidazione dell'eventuale residuo spettante, in forma "cash", nel primo cedolino utile successivo alla effettuazione della scelta. In ogni caso la quota "cash" non potrà corrispondere all'intero valore di quanto stabilito nella precedente tabella 2).

Nel caso in cui, entro il 10.12.2015, il Personale abbia fruito dei servizi offerti (elencati nella tabella 3 che segue) per un valore totale inferiore rispetto a quello indicato al momento della scelta, si procederà nello stesso mese di dicembre 2015 al versamento al Fondo di Previdenza di riferimento della differenza tra l'importo indicato e la quota già fruita.

*Simone*

*Consulenti*  
*Manfredi*  
*FAB*  
*Barwell*  
*Spul*

tabella3)

| Pacchetto Welfare   |   |                     |
|---|---|---------------------|
| Contributi spese sostenute dai dipendenti per sé stessi, per figli e coniuge anche non fiscalmente a carico | Asili nido                              | Fino a capienza     |
|   | Scuole materne                          |                     |
|   | Scuole di ogni ordine e grado           |                     |
|   | Università e scuole di specializzazione |                     |
|   | Master                                  |                     |
|   | Corsi Linguistici                       |                     |
|   | Campus estivi                           |                     |
|   | Rimborso acquisto libri scolastici      |                     |
|   | Contributo Fondo Previdenza             | nei limiti di legge |

I contenuti dell'iniziativa saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il personale.

### Art. 3

#### Determinazione del Premio aziendale 2014

Nel caso in cui il Dipendente non intenda aderire all'iniziativa di cui al precedente art. 2 dovrà, attraverso specifica procedura, richiedere il pagamento del "premio aziendale" che è determinato tenendo a riferimento l'erogazione, relativa al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3ª Area professionale, in Euro 800 lordi, composti da una quota pari ad Euro 300 da riparametrare, in relazione all'inquadramento di ciascun lavoratore interessato, sulla base della scala parametrica riportata nella precedente *Tabella 1*), nonché da una quota fissa di Euro 500 uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori.

Il Premio Aziendale 2014 sarà riconosciuto a condizione che la dimensione media operativa della società riferita al 30.06.2015 – ad oggi non ancora determinabile – risulti non inferiore al 90 % del medesimo parametro rilevato al 31.12.2014; il relativo valore sarà pertanto articolato secondo gli importi indicati nella tabella 4) che segue:

Tabella 4)

| INQUADRAMENTO                     | IMPORTO PREMIO |
|-----------------------------------|----------------|
| 1ª AREA (livello unico)           | 720            |
| 1ª AREA (livello unico + g.nott.) | 726            |
| 2ª AREA 1° LIVELLO                | 736            |
| 2ª AREA 2° LIVELLO                | 742            |
| 2ª AREA 3° LIVELLO                | 752            |
| 3ª AREA 1° LIVELLO                | 768            |
| 3ª AREA 2° LIVELLO                | 783            |
| <b>3ª AREA 3° LIVELLO</b>         | <b>800</b>     |
| 3ª AREA 4° LIVELLO                | 823            |
| QD 1° LIVELLO                     | 868            |
| QD 2° LIVELLO                     | 891            |
| QD 3° LIVELLO                     | 938            |
| QD 4° LIVELLO                     | 1.017          |

Il Premio Aziendale, non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare, sarà erogato unitamente alle competenze del mese di:

- luglio 2015 per le richieste pervenute entro il 17 luglio 2015;

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like FAB, SIMEUS, and others.]*

- agosto 2015 per le richieste pervenute entro il 14 agosto 2015;
- settembre 2015 per le richieste pervenute entro il 16 settembre 2015;

**Art. 4**

Gli importi indicati nelle precedenti tabelle 2) e 4) saranno riconosciuti, sulla base dell'opzione effettuata, a tutto il Personale in servizio alla data del 30 dicembre 2014 sulla base dell'inquadramento in essere alla medesima data, e che sia ancora in servizio presso un'azienda del Gruppo UBI alla data di erogazione del premio.

Gli importi di cui alla tabella 4) saranno altresì erogati – in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione – al Personale che sia cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento per pensionamento diretto, senza alcuna forma di incentivazione all'esodo.

Nel caso di assenze non retribuite e/o sospensione dell'attività lavorativa ai sensi del Decreto Interministeriale 28.7.2014 n. 83486, gli importi sopra indicati vengono ridotti in ragione del numero di settimane di assenza; tale variazione non si applica in caso di assenza complessivamente inferiore alle 12 settimane.

Nel caso di assenza per malattia nell'esercizio di riferimento la riduzione di cui al precedente comma non si applica se l'assenza è inferiore a 12 settimane; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per le prime 12 settimane, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Al Personale assunto nel corso dell'esercizio di riferimento, l'erogazione avverrà in proporzione ai mesi di servizio prestato considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Al personale con contratto a tempo parziale e/o che abbia usufruito della riduzione dell'orario di lavoro ai sensi del Decreto Interministeriale 28.7.2014 citato, sarà riconosciuta una erogazione in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso dell'esercizio di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto.

*[Handwritten signature]*  
 BANCA POPOLARE DI ANCONA SPA  
*[Handwritten signature]*  
 FABI  
*[Handwritten signature]*  
 FIRST CISL  
*[Handwritten signature]*  
 SINFUB  
*[Handwritten signature]*  
 UNISIN