

Lodi, 11 agosto 2023

Bcc Lodi ai vertici regionali per premio ai dipendenti

Rese pubbliche le tabelle regionali dei premi di risultato delle Bcc lombarde.

In arrivo a ottobre un riconoscimento straordinario di 4mila euro lordi in media per ogni dipendente, frutto dei grandi risultati espressi da Bcc Lodi nel 2022

Lodi – Bcc Lodi erogherà un premio medio di circa 4mila euro a ciascuno degli oltre 70 dipendenti in forza all’istituto lodigiano al 31 dicembre 2022. È l’esito dei conteggi sul Premio di Risultato 2022 svolti su tutte le Bcc lombarde in virtù della reviviscenza indotta al livello regionale della contrattazione alla radice del contratto collettivo nazionale dei bancari del Credito Cooperativo, in corso di revisione; dall’anno prossimo, data la piattaforma di rinnovo contrattuale in corso di definizione nell’ambito delle normali dialettiche sindacali, il livello regionale della medesima contrattazione si sposterà dalle Federazioni Locali (ormai depotenziate dal ruolo di rappresentanza specifica) al livello delle Capogruppo dei due Gruppi Bancari Cooperativi che si sono creati a d esito della riforma del 2019.

L’accordo sul Premio di risultato prevede di inserire ciascuna delle 26 banche di credito cooperativo lombardo in una fascia da 1 a 4, in base al risultato complessivo di un indice influenzato da cinque diversi parametri di efficienza gestionale ed operativa, differentemente pesati fra loro:

1. Sofferenze lorde / impieghi lordi
2. Mezzi Propri / Raccolta Diretta
3. Costi Operativi / Margine di Intermediazione
4. Masse intermedie per dipendente
5. Risultato Lordo di Gestione per dipendente

Nella categoria 1 per il 2022 figurano solo due istituti, Cassa Rurale ed Artigiana di Cantù BCC Soc.Coop., che ha una media indicatori di 1,25, e Bcc Lodi, che ha una media indicatori di 1,50: più la media degli indicatori tende a 1, migliore è il risultato. Bcc Lodi, dunque, ha raggiunto l’eccellenza nella valutazione sull’andamento del 2022, atterrando in quella fascia 1 che prevede

BCC LODI s.c.

Dati Patrimoniali al 31/12/2021: Capitale Sociale € 9.047.767 interamente versato; Riserve € 21.886.066 risultanti dall’ultimo bilancio approvato
Iscrizione alla CCIAA Milano Monza Brianza Lodi al N° 09900240152 - Iscritta al Reg.Soc. n.7532 Trib. Lodi - Cod. ABI 08794
Codice Fiscale 09900240152 - Società partecipante al Gruppo IVA Cassa Centrale Banca – P.IVA 02529020220 – codice destinatario SDI ZS100U1
Iscritta all’Albo delle Banche al n.5038.5.0 ed all’Albo delle Società Cooperative a Mutualità Prevalente al n. A160933
Aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, iscritto all’Albo dei Gruppi Bancari
Soggetta all’attività di direzione e coordinamento della Capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A.

l'erogazione massima del premio di risultato, in ragione di una quota percentuale sul risultato lordo di gestione. Il montante complessivo che erogherà Bcc Lodi è di 260mila euro, che corrisponde a un premio medio lordo di 4mila euro, calcolato sul terzo degli otto livelli progressive contrattuali con cui possiamo indentificare la carriera di un dipendente del Credito Cooperativo. Alla cifra complessiva si sommerà il 24% circa di tassazione in capo all'azienda erogatrice. In concreto, il premio sarà calcolato in base all'inquadramento effettivo di ciascun dipendente e sarà materialmente erogato nella busta paga di ottobre. I dipendenti avranno facoltà di trasformarlo in opportunità cosiddette di welfare aziendale, fino a un tetto massimo di 3mila euro con importanti vantaggi fiscali che, in certi casi, potrebbero addirittura annullare l'imposizione.

«Bcc Lodi ha raggiunto nel 2022 risultati davvero importanti, e ci è riuscita con una gestione oculata e altamente performante, soprattutto grazie all'impegno, alla professionalità e alla competenza di ciascuno degli oltre 70 collaboratori dell'istituto – commenta il direttore generale Fabrizio Periti -. Questo lo sapevamo bene prima, e a maggior ragione è riconosciuto ora dopo la comunicazione delle tabelle regionali del Premio di Risultato delle Bcc lombarde. Per noi tutti questo risultato è ulteriormente gratificante perché non frutto di estemporaneità ma consolida una tendenza operativa e gestionale ormai in atto da anni che ha portato beneficio non solo ai dipendenti ma anche ai clienti ed ai soci tutti».

A partire dal 2024, l'erogazione del premio di risultato riferito all'annualità 2023 non avverrà più in forza del vecchio livello regionale del contratto nazionale dei dipendenti delle Bcc; dopo la costituzione dei gruppi cooperativi questo livello di contrattazione salariale sarà riportato al livello della Capogruppo; per i dipendenti di Bcc Lodi, dunque, dal prossimo anno, il premio contrattuale di risultato sarà calcolato ed erogato sulla base delle intese sindacali di livello oggi in corso di definizione tra le differenti sigle sindacali e la parte datoriale rappresentata dai delegati alla contrattazione sindacale individuati dalla capogruppo Cassa Centrale Banca.



Nota a verbale

COSTITUZIONE DI NUOVE SOCIETÀ

In caso di costituzione di società da parte di una o più B.C.C./Aziende e/o da parte della Federazione Lombarda, dell'iniziativa saranno informate le OO.SS..

ART. 4 - PREMIO DI RISULTATO

Come previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. di categoria del 21 dicembre 2007 ed in applicazione della disciplina del PDR di cui all'accordo 23.11.2006 viene istituito il Premio di Risultato (di seguito PDR).

Relativamente al Premio di Risultato per l'esercizio 2006 da erogare nel 2007 e, per l'esercizio 2007 da erogare nel 2008, il tetto del montante dei Premi viene fissato al 2,85% del Risultato Lordo di Gestione.

Il PDR di Federazione e di UPF sarà pari all'importo derivante dal montante premi diviso il numero totale dei dipendenti delle B.C.C. Lombarde, maggiorato del 20% e parametrato sull'inquadramento 3A3L.

Qualora nell'applicazione delle equivalenze, come di seguito definite, il valore della somma dei montanti delle B.C.C. dovesse superare la percentuale su indicata (2,85%) si procederà ad una diminuzione percentuale uniforme su tutti i montanti delle B.C.C. eroganti.

Il PDR verrà erogato secondo i criteri e nei casi di seguito concordati.

L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica vigente nell'anno di maturazione, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun dipendente, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Gli importi del PDR da erogare sono quelli che si riferiscono ai bilanci d'esercizio degli anni 2006 e 2007.

Il mese di erogazione, a regime, sarà il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il PDR va corrisposto ai dipendenti in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il PDR compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Il premio verrà erogato ai cessati per pensionamento che abbiano lavorato nell'anno di riferimento e corrisposto pro quota, a tal fine considerando mese intero, la frazione superiore a giorni 15.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il PDR va erogato sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.

Il PDR compete per intero nel caso in cui nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotto nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi; assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione; rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il premio non verrà erogato ai dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo, ai dipendenti che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, abbiano percepito un incentivo all'esodo, ai dipendenti dimissionari senza immediato diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.

Il premio verrà erogato anche al personale non in servizio nel mese di erogazione che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità che risulti, secondo quanto previsto dal comma 3, art. 62 del C.C.N.L. di categoria, da accordo scritto tra le parti Azienda cedente, cessionaria e dipendente). In tal caso, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Parimenti sarà riconosciuto il premio a coloro che, in forza alla data di erogazione del premio, abbiano prestato attività lavorativa nel periodo di misurazione con contratto a termine, inserimento e apprendistato.



Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola B.C.C./CRA abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio e se la singola B.C.C./CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

Per i lavoratori delle B.C.C./CRA sottoposte a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex B.C.C./CRA partecipanti alla fusione.

Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

Indicatore

Le parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'art. 2 del citato accordo 23.11.2006, misura l'andamento annuale di ogni singola B.C.C./CRA rispetto alla media del biennio precedente.

L'indicatore composto individuato di comune accordo per tutta la vigenza contrattuale è il seguente:

1. sofferenze lorde su impieghi	10 %
2. mezzi propri su raccolta diretta	35 %
3. costi operativi su margine di intermediazione	15 %
4. masse (impieghi + racc. diretta + racc. indiretta) su dipendenti	30 %
5. RLG su dipendenti	10 %

Gli elementi per il calcolo degli indicatori sopra elencati sono quelli riportati nella tabella allegata alla disciplina del Premio di Risultato (All. F al C.C.N.L di categoria).

Relativamente all'indicatore 4) si specifica che la raccolta indiretta è composta da:

- titoli di terzi a custodia e amministrazione;
- Fondi Aureo Gestioni e risparmio gestito;
- prodotti assicurativi.

Equivalenze

Nell'ambito di ciascuna fascia viene fissata una banda di oscillazione al cui interno agisce una curva.

La percentuale di erogazione del Premio è direttamente proporzionale alla variazione percentuale dell'indicatore composto sopra descritto rispetto alla media del biennio precedente.

E' fissata come percentuale massima di erogazione del PDR il 2,85% dell'RLG totale delle BCC lombarde maturato per gli esercizi 2006 e 2007.

L'ambito di equivalenza (la curva) di ciascuna fascia viene così determinato:

1. fascia 1

- Nell'intervallo 70 - 90 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 2,1% dell'RLG (base 70), fino ad una percentuale di erogazione pari al 4% dell'RLG (base 90).
- Nell'intervallo 90 - 140 si ha un intervallo continuo all'interno del quale si eroga una percentuale pari al 4% dell'RLG.
- Oltre 140 si eroga una percentuale pari al 4,5% dell'RLG.

2. fascia 2

- Nell'intervallo 70 - 90 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,63% dell'RLG (base 70), fino ad una percentuale di erogazione pari al 3% dell'RLG (base 90).
- Nell'intervallo 90 - 140 si ha un intervallo continuo all'interno del quale si eroga una



percentuale pari al 3% dell'RLG.

- Oltre 140 si eroga una percentuale pari al 3,5% dell'RLG.

3. fascia 3

- Equivalenza a base 100.
- Nell'intervallo 100 – 80 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,5% dell'RLG (base 80), fino ad una percentuale di erogazione pari al 2% dell'RLG (base 100).

4. fascia 4

- Nell'intervallo 120 – 100 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,25% dell'RLG (base 100), fino ad una percentuale di erogazione pari al 1,5% dell'RLG (base 120).

ART. 5 – TICKET PASTO

Il Ticket pasto va erogato a tutto il personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, per ogni giornata lavorata, con le modalità ed alle condizioni previste dalle vigenti normative. A decorrere dal 1° gennaio 2008 il Ticket pasto sarà corrisposto al personale a tempo pieno nelle seguenti misure:

- dall'1.1.2008: € 6,50
- dall'1.1.2009: € 7,50
- dall'1.1.2010: € 7,80

A decorrere dal 1° gennaio 2008 il Ticket pasto è corrisposto anche al personale a tempo pieno che abbia prestato attività inferiore alla giornata intera, secondo le misure sopra indicate.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 al personale part-time il Ticket pasto sarà corrisposto con le seguenti modalità:

- per prestazione lavorativa fino a 4 ore: € 5,28;
- per prestazione lavorativa superiore alle 4 ore, nelle stesse misure e con gli stessi criteri del personale a tempo pieno.

Il Ticket pasto non compete:

- in presenza di mensa aziendale;
- ai dipendenti in missione fuori sede, anche per partecipazione a corsi di formazione, cui continua ad applicarsi il trattamento previsto dall'art. 60 del C.C.N.L. di categoria.

L'erogazione avviene mensilmente in base alle presenze giornaliere del mese precedente.

Quando le normative del F.P.N. e della C.M.N. lo consentiranno, il lavoratore potrà esercitare specifica opzione per destinare a detti istituti tutto o parte dell'importo del Ticket pasto.

Chiarimento a verbale

Il dipendente in permesso sindacale è considerato in servizio anche agli effetti del presente articolo.

ART. 6 - PREMIO DI FEDELTA'

A decorrere dal 1° gennaio 2008, al raggiungimento dei 25 anni di servizio prestato nel Sistema del Credito Cooperativo, con qualunque tipo di contratto di lavoro, al lavoratore va erogato un premio di fedeltà, una tantum, nella misura del 150% di una mensilità, da calcolare sulla base delle voci retributive previste dall'articolo 46 del C.C.N.L. di categoria.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo, il suddetto trattamento assorbe quello previsto dall'art. 102 del vigente C.C.N.L. di categoria.

L'erogazione del suddetto premio va effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione del diritto.