

**ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA**  
**1^ CONVOCAZIONE 29/04/2009 ORE 9**  
**2^ CONVOCAZIONE 17/05/2009 ORE 9**  
**LEVERANO – PIAZZA ROMA – SALA ASSEMBLEARE BCC**

**PARTE ORDINARIA –**

**PUNTO A) – APPROVAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO.**

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE,  
DI DIPENDENTI O DI COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ  
DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO.**

**Principi generali**

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca di Credito Cooperativo di Leverano si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo.

**Organi Sociali**

Il sistema di remunerazione degli organi sociali della Banca di Credito Cooperativo di Leverano si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

***Gli Amministratori:***

- sono destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ai consigli di amministrazione stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.
- non sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche.
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate anch'esse dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente ed il Vice presidente, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte.

**I Sindaci** sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, determinato sulla base delle relative tariffe professionali che vengono applicate per l'importo massimo per la funzione di sindaco e per un importo pari al 50% della voce relativa al controllo contabile per la funzione di controllo contabile, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.

Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate alla parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio.

## **Personale dipendente**

### **Direttore generale ed altri dirigenti**

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale; tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane, del 22 maggio 2008.

In particolare, una parte del trattamento economico applicato al Direttore generale e agli altri dirigenti è di carattere fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

Tale parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad es., eventuali emolumenti *ad personam*).

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlato a risultati aziendali o individuali e comprende:

- premio annuale erogato, sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti.

Infine, al Direttore generale e agli altri dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 58 del CCNL Dirigenti.

Le informazioni sui compensi corrisposti ai dirigenti sono riportate alla parte H della Nota integrativa al Bilancio di esercizio.

### ***Quadri direttivi e Aree professionali***

Le retribuzioni corrisposte al personale della BCC appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, del 21 dicembre 2007, nonché del contratto di secondo livello stipulato 29/07/2008 dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di Puglia e Basilicata.

In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlato a risultati aziendali, ovvero per gruppi omogenei di lavoratori oppure individuali, e comprende:

- erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL, denominata premio di risultato, la cui determinazione è demandata al secondo livello di contrattazione, secondo i parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali del 23 novembre 2006 e 21 dicembre 2007, in

relazione ai risultati conseguiti da ciascuna Banca nell'anno di misurazione; la corresponsione e l'ammontare della stessa sono incerti, essendo correlati alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività raggiunti dalla BCC rispetto alla media regionale;

Infine, ai quadri direttivi e alle aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 83 del relativo CCNL.

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono parametrati alle tariffe professionali, ovvero, nei limiti delle tariffe professionali, regolati da apposita convenzione.

Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.