

## VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO AZIENDALE 2005

In Verbania Intra, in data 20 febbraio 2006,

### TRA

la **BANCA POPOLARE DI INTRA**, rappresentata dai Signori Ferrari Claudio, Mezzetti Gianni e Copiatti Paolo

### E

la Delegazione **F.I.B.A./C.I.S.L.** - Federazione Italiana Bancari Assicurativi, costituita dai Signori Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo;

premessi che "l'accordo di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" del 12.2.2005 prevede all'ultimo comma dell'art. 10 che "i CIA non avranno decorrenza anteriore all'1 gennaio 2004 e scadranno il 31 dicembre 2007" e pertanto si ravvisa l'opportunità di pervenire ad un accordo per la "determinazione del premio aziendale di competenza 2005", rinviando ai prossimi mesi l'avvio della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;

premessi che il premio aziendale per il personale dipendente della Banca Popolare di Intra era in precedenza definito all'art. 5 del C.I.A. 10/5/2001, scaduto il 31.12.2003;

### SI CONVIENE QUANTO SEGUE

il premio aziendale relativo all'esercizio 2005, che verrà erogato nel prossimo mese di maggio, viene definito sulla base dei sottoindicati criteri;

a) modalità di calcolo

R.L.G.

n. dipendenti

dove:

R.L.G. = Risultato lordo di gestione, al lordo della voce "Rettifiche di valore su immobilizzazioni immateriali e materiali", come da conto economico riclassificato che verrà rideterminato partendo dai dati ufficiali del bilancio 2005 redatto con le nuove normative IAS,

n. dipendenti = quadri direttivi e personale appartenente alle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>), in forza - a qualsiasi titolo - al 31/12/2005 calcolato sulla base della media aritmetica dei dipendenti in forza all'1/1/2005 e al 31/12/2005, tenendo conto dei dipendenti a tempo parziale in proporzione alla minore durata della prestazione lavorativa,

cui applicare le percentuali variabili come segue:

2,25% per R.L.G. sino a 51.645.000 euro

2,75% per la fascia di R.L.G. tra 51.645.001 e 61.975.000 euro

- 3,25% per la fascia di R.L.G. tra 61.975.001 e 72.304.000 euro
- 3,75% per la fascia di R.L.G. tra 72.304.001 e 82.633.000 euro
- 4,25% per la fascia di R.L.G. tra 82.633.001 e 92.962.000 euro
- 4,75% per la fascia di R.L.G. tra 92.962.001 e 103.291.000 euro
- 5,25% per la fascia di R.L.G. oltre i 103.291.000 euro

b) criteri per l'erogazione

il premio aziendale, come sopra determinato, viene attribuito all'impiegato del III livello della 3<sup>a</sup> Area Professionale nella misura del 74,15% dell'importo risultante dall'applicazione della modalità di calcolo di cui al punto a) e verrà riparametrato secondo la seguente scala:

IV	livello	area Quadri Direttivi	232,56
III	livello	area Quadri Direttivi	196,80
II	livello	area Quadri Direttivi	175,70
I	livello	area Quadri Direttivi	165,20
IV	livello	3 <sup>a</sup> Area Professionale	144,75
III	livello	3 <sup>a</sup> Area Professionale	134,55
II	livello	3 <sup>a</sup> Area Professionale	127,00
I	livello	3 <sup>a</sup> Area Professionale	120,00
III	livello	2 <sup>a</sup> Area Professionale	113,00
I	livello	2 <sup>a</sup> Area Professionale	107,00
	livello unico	1 <sup>a</sup> Area Professionale	100,00

- c) il premio verrà erogato al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con riferimento all'inquadramento al 31 dicembre 2005.
- d) in caso di cessazione dal servizio dopo il 31.12.2005, esclusivamente per il personale in quiescenza o deceduto in servizio, il premio aziendale - proporzionale al servizio prestato e sulla base di quanto erogato al pari inquadramento nell'ultimo esercizio - sarà corrisposto:
- 1) per l'anno 2005 secondo le modalità di cui sopra;
  - 2) per l'anno 2006 secondo le modalità di cui sopra proporzionalmente al servizio prestato nel corso dell'esercizio 2006.
- e) nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'esercizio 2005, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.
- f) il premio aziendale non rientra nè nelle voci che concorrono al "Fondo Pensione Complementare", né nel T.F.R.
- g) il presente accordo è concepito a saldo e stralcio del premio aziendale 2005.
- h) stante la recente introduzione delle disposizioni legislative IAS, l'assegnazione di azioni BPI, in precedenza prevista dall'art. 5 del CIA 10/5/2001, non verrà effettuata.

- i) il presente accordo non produrrà condizionamenti o trascinamenti sulla futura contrattazione aziendale, in particolare per il premio aziendale.
- l) per quanto qui non regolato si fa riferimento al dettato dell'art. 41 del testo coordinato del C.C.N.L. 12/2/2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali.

**BANCA POPOLARE DI INTRA**

**F.I.B.A./C.I.S.L.**