

**Premio aziendale
per Quadri Direttivi e Personale delle Aree Professionali
per gli anni 2008 e 2009**

Il giorno 30 giugno 2009, in Bergamo

tra:

Banca Popolare di Bergamo S.p.a.

e

La Delegazione Sindacale Aziendale di

Falci

Premesso che

- Con Accordo siglato in data 23 dicembre 2008, le Delegazioni Sindacali del Gruppo UBI e le Aziende dello stesso Gruppo che ne risultano sottoscrittrici – ivi compresa Banca Popolare di Bergamo Spa – hanno convenuto di correlare una quota dei rispettivi Premi Aziendali per gli esercizi 2008 e 2009 ad indicatori del bilancio consolidato (Quota A).
- Nel sopra richiamato Accordo le Parti hanno altresì convenuto di portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione dell'importo complessivo del Premio per il biennio di riferimento 2008 e 2009 con la definizione di una quota di premio di produttività da correlarsi ad appositi indicatori di redditività e produttività dell'azienda (Quota B), al ricorrere dei presupposti economici e normativi individuali, che integrerà la quota di premio definita in base al già citato Verbale di Intesa del 23 dicembre 2008.

si conviene quanto segue:

Art. 1

La Quota di Premio Aziendale come sopra definita relativa agli esercizi 2008 e 2009, verrà calcolata sulla base della variazione dell'indicatore "Utile da Operatività Corrente, al lordo delle imposte escluse le partite straordinarie e non ricorrenti, del 2008 rispetto al 2007 e del 2009 rispetto al 2008" (da ora in avanti UOCLI)

Tale variazione dell'indicatore si determina, per l'anno 2008 confrontando il risultato dell'UOCLI, come sopra determinato, dell'esercizio 2008 rispetto al risultato dell'UOCLI dell'esercizio 2007, mentre per l'anno 2009 confrontando il risultato dell'UOCLI dell'esercizio 2009 rispetto al risultato dell'UOCLI dell'esercizio 2008. A tale risultato, espresso in percentuale, viene collegato un moltiplicatore del Premio aziendale, come indicato nelle tabelle che seguono:

tabella a)

Indicatore	% Indicatore rispetto al precedente esercizio	Moltiplicatore P.A.
Performance dell'UOCLI 2008 escluse le partite straordinarie e non ricorrenti rispetto all'esercizio 2007	< 50%	0,00
	≥ 50% e < 115%	1,00
	≥ 115%	1,1



tabella b)

Indicatore	% Indicatore rispetto al precedente esercizio	Moltiplicatore P.A.
Performance dell'UOCLI aziendale 2009 escluse le partite straordinarie e non ricorrenti rispetto all'esercizio 2008.	< 15%	0
	≥ 15% e < 40%	0,30
	≥ 40% e < 60%	0,50
	≥ 60 e < 70%	0,65
	≥ 70 e < 85%	0,75
	≥ 85 e < 115%	1
	≥ 115 e < 130%	1,15
	≥ 130	1,20

Si riportano di seguito gli importi relativi al Premio Base riferiti a ciascun inquadramento,

tabella c)

Livello	Scala Parametrica	Premio
livello unico	100,00	988
2 ^a area - 1 ^a livello	107,40	1.061
2 ^a area - 2 ^a livello	110,38	1.091
2 ^a area - 3 ^a livello	114,80	1.135
3 ^a area - 1 ^a livello	122,20	1.208
3 ^a area - 2 ^a livello	128,90	1.274
3 ^a area - 3 ^a livello	136,60	1.350
3 ^a area - 4 ^a livello	146,85	1.451
Quadro Dir. 1 ^a liv.	167,45	1.655
Quadro Dir. 2 ^a liv.	178,00	1.759
Quadro Dir. 3 ^a liv.	199,40	1.971
Quadro Dir. 4 ^a liv.	235,40	2.326

In relazione a quanto precede:

- la quota di premio aziendale oggetto del presente accordo relativa all'esercizio 2008 sarà determinata per ciascun inquadramento moltiplicando l'importo base di cui alla tabella c) per il moltiplicatore come determinato sulla base della tabella a);
- relativamente alla quota di premio aziendale oggetto del presente accordo relativa all'esercizio 2009, la variazione derivante dall'applicazione del moltiplicatore di cui alla tabella b) sarà calcolata, per ciascun inquadramento e livello, a valere su un importo corrispondente alla quota A (con applicazione convenzionale del moltiplicatore pari a 1) del premio aziendale, fermo restando che il risultato di detta variazione sarà imputato, per ciascun inquadramento e livello, alla quota b di premio aziendale 2008 derivante dal presente accordo.

Art. 2

Il complessivo Premio Aziendale viene erogato unitamente alle competenze del mese di luglio a tutto il personale in servizio nello stesso mese, sulla base dell'inquadramento in essere al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento.

Nel caso di assenze non retribuite il Premio Aziendale viene ridotto in ragione del numero di settimane di assenza; tale variazione non si applica in caso di assenza inferiore alle 12 settimane.

Al personale con contratto a tempo parziale il Premio Aziendale viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso dell'esercizio di riferimento.

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, il Premio Aziendale viene erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Le somme erogate a titolo di Premio Aziendale sono computabili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo Pensione.

Al personale cessato in corso d'anno il premio aziendale relativo a tutti i periodi per i quali non sia ancora stato erogato, viene corrisposto nel mese successivo alla cessazione, ragguagliando a tale periodo il valore dell'ultimo premio aziendale determinabile sulla base del presente accordo; per la determinazione del premio spettante per l'anno di cessazione verrà utilizzato come parametro di riferimento l'inquadramento in essere alla data di cessazione, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Art. 3

Con il presente accordo si intende ad ogni effetto confermata l'Intesa, già citata nelle premesse, sottoscritta lo scorso 23 dicembre 2008 con le Delegazioni Sindacali di Gruppo, in ottemperanza a quanto previsto al punto 6) della stessa.

Nota a verbale

Con riferimento all'accordo 23/12/2008 di cui in premessa, qualora la variazione dell'indicatore relativo all'UOCLI di riferimento, escluse le partite straordinarie e non ricorrenti, si posizionasse su valori inferiori al 50% rispetto all'anno precedente, per ciascuno degli esercizi considerati, la Banca si impegna, a richiesta delle OO.SS., ad incontrarsi in sede aziendale per le opportune determinazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.



BANCA POPOLARE DI BERGAMO S.p.a.



FALCRI