

Premio Aziendale
per i quadri direttivi e delle aree professionali (dalla 1[^] alla 3[^])
dipendenti dal Banco Popolare di Verona e Novara e
dalla Società Gestione Servizi – BPVN S.p.A.

In Verona, il giorno 8 marzo 2007

tra

il Banco Popolare di Verona e Novara Scarl (di seguito, per brevità, Banco), Capogruppo del Gruppo bancario “Popolare di Verona e Novara”;

la Società Gestione Servizi – BPVN S.p.A. (di seguito denominata SGS)

e

le rispettive delegazioni aziendali delle Organizzazioni Sindacali Dircredito-Fd, Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Ugl-Credito e UILCA

premesse che

- il contratto integrativo aziendale del 28.12.2001 di Banca Popolare di Verona – Bsgsp disciplina, fra l'altro, i criteri e le modalità di determinazione del premio aziendale;
- con apposito accordo stipulato nel corso dell'anno 2003 sono stati concordati gli indicatori e i criteri per la determinazione del premio aziendale per i quadri direttivi e le aree professionali del Banco Popolare di Verona e Novara per l'anno 2002 (con erogazione 2003), a seguito della avvenuta fusione tra la Banca Popolare di Verona – Bsgsp e la Banca Popolare di Novara Scarl;
- identici indicatori e criteri sono stati riproposti e concordati – nell'ambito di ulteriori successivi accordi - per il premio degli anni 2003 e 2004 (con erogazione, rispettivamente nel 2004 e 2005);
- gli indicatori e i criteri di cui ai suddetti accordi non possono essere utilizzati per la determinazione del premio aziendale dell'anno 2005 e seguenti, a causa dell'introduzione - per tutte le società quotate dell'Unione Europea - dei nuovi principi contabili internazionali (IAS – International Accounting Standards e IFRS – International Financial Reporting Standards);
- in data 13 dicembre 2005 a Roma tra ABI e le Organizzazioni Sindacali Nazionali è stato sottoscritto un verbale di riunione in base al quale: *“in relazione a quanto previsto dall'art. 41 (premio aziendale) del ccnl 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e le aree professionali, le Parti si danno atto che, in sede aziendale, si dovrà procedere alla verifica della coerenza dei criteri di determinazione del*

premio aziendale rispetto alle possibili variazioni delle singole voci di bilancio determinate dall'introduzione dei nuovi principi contabili internazionali (cosiddetti IAS), concordando i conseguenti adattamenti";

- nel corso del mese di novembre 2006 è stato avviato un confronto sindacale volto alla definizione delle condizioni, dei criteri e delle modalità di corresponsione dei premi aziendali con esclusivo riferimento agli esercizi 2006 e 2007;
- l'art.3 del contratto integrativo aziendale del 10.3.2006 di SGS prevede, fra l'altro, che i premi aziendali per gli anni 2006 e 2007, si riferiscano alle medesime misure, criteri e modalità di corresponsione definiti per il Personale della Capogruppo BPVN;
- in data 26.1.2007, è stato approvato un Progetto di fusione fra il Gruppo Banco Popolare di Verona e Novara ed il Gruppo Banca Popolare Italiana, la cui effettiva realizzazione è soggetta alle competenti determinazioni assembleari. Le modifiche organizzative e societarie conseguenti all'eventuale esecuzione del citato Progetto rendono opportuna una verifica congiunta sulle conseguenze che tale Progetto potrebbe avere sulle previsioni del presente accordo,

tutto ciò premesso, tenuto conto delle previsioni di cui all'art.41 del CCNL, le Parti ad esito di una articolata fase di confronto, cui hanno partecipato anche le rispettive delegazioni di SGS,

hanno convenuto quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Il premio aziendale del Banco, con esclusivo riferimento agli anni 2006 e 2007, è determinato sulla base degli indicatori e criteri di seguito indicati.

Con particolare riferimento al bilancio d'esercizio **2006** del Banco sono definiti i seguenti indicatori:

a) indicatore di redditività; è assunto come tale *"l'utile pro capite dell'operatività corrente al lordo delle imposte rettificato"*. Tale indicatore risulta in particolare pari alla somma delle seguenti voci dello schema di conto economico del bilancio di esercizio, secondo i nuovi principi IAS:

- voce 250 (*utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte*);
- diminuita/incrementata delle voci 210 (*utili/perdite da partecipazioni*) e 240 (*utili/perdite da cessione di investimenti*);

diviso il numero medio dei dipendenti dell'azienda.

In particolare:

- se il valore dell'indicatore è inferiore a 100.000 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.100;
- se il valore dell'indicatore è compreso tra 100.000 e 113.500 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.150;

- se il valore dell'indicatore è superiore a 113.500 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.200.

b) indicatore di produttività; è assunto come tale il “*marginale di intermediazione – al netto dei dividendi e proventi simili - pro capite*” (voce 120 dello schema di conto economico del bilancio d’esercizio IAS, diminuita della voce 070 dello schema di conto economico del bilancio d’esercizio IAS, diviso il numero medio dei dipendenti dell’azienda).

In particolare:

- se il valore dell'indicatore è inferiore a 165.000 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €950;
- se il valore dell'indicatore è compreso tra 165.000 euro e 185.500 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.000;
- se il valore dell'indicatore è superiore a 185.500 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.058,42

Il numero medio dei dipendenti del Banco è determinato dalla somma dei dipendenti in organico nell’azienda al 31 dicembre dell’anno di riferimento ed in organico al 31 dicembre dell’anno precedente (escludendo i dirigenti e computando proporzionalmente il personale a tempo parziale), diviso due.

La somma delle cifre di cui ai precedenti punti a) e b) costituisce l’importo del premio aziendale 2006 della figura di riferimento, individuata nella 3^a area professionale 3° livello retributivo.

Il premio aziendale per il Personale si ottiene riparametrando l’importo definito per la figura di riferimento - attraverso la scala parametrica di seguito indicata - e considerando l’inquadramento rivestito alla data del 31.12.2006.

Inquadramento	Parametro
1 ^a Area professionale 1° livello	100
2 ^a Area professionale 1° livello	107
2 ^a Area professionale 2° livello	107
2 ^a Area professionale 3° livello	113
3 ^a Area professionale 1° livello	120
3 ^a Area professionale 2° livello	127
3 ^a Area professionale 3° livello	134
3 ^a Area professionale 4° livello	144
Quadro direttivo di 1° livello	162
Quadro direttivo di 2° livello	173
Quadro direttivo di 3° livello	240
Quadro direttivo di 4° livello	340

Indice di efficienza qualificata 2006

Se per entrambi gli indicatori summenzionati (redditività e produttività) vengono raggiunti i valori massimi definiti, si procede alla corresponsione di una ulteriore cifra pro-capite in aggiunta all'importo definito applicando i sopra riportati criteri di parametrizzazione

Detto importo lordo pro capite è pari a €425 per tutto il Personale. Tale somma viene incrementata ulteriormente di:

- €27 per il Personale inquadrato fra la 3^a area professionale 2° livello ed i quadri direttivi di 3° livello;
- €70 per il Personale inquadrato nel 4° livello retributivo dei quadri direttivi.

* * *

Con particolare riferimento al bilancio d'esercizio **2007** del Banco, viene confermata la individuazione sia dell'indicatore di redditività che di produttività come sopra definiti.

Per quanto attiene i valori prospettati:

a) dell'indicatore di redditività

- se il valore dell'indicatore è inferiore a 101.000 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.100;
- se il valore dell'indicatore è compreso tra 101.000 e 115.000 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.200;
- se il valore dell'indicatore è superiore a 115.000 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.250;

b) dell'indicatore di produttività:

- se il valore dell'indicatore è inferiore a 166.000 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €950;
- se il valore dell'indicatore è compreso tra 166.000 euro e 188.000 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.000;
- se il valore dell'indicatore è superiore a 188.000 euro viene riconosciuta una cifra media unitaria lorda pari a €1.070,94;

Il numero medio dei dipendenti del Banco è determinato dalla somma dei dipendenti in organico nell'azienda al 31 dicembre dell'anno di riferimento ed in organico al 31 dicembre dell'anno precedente (escludendo i dirigenti e computando proporzionalmente il personale a tempo parziale), diviso due.

La somma delle cifre di cui ai precedenti punti a) e b) costituisce l'importo del premio aziendale 2007 della figura di riferimento, individuata nella 3^a area professionale 3° livello retributivo.

Il premio aziendale per il Personale si ottiene riparametrando l'importo definito per la figura di riferimento - attraverso la scala parametrica sopra riportata - e considerando l'inquadramento rivestito alla data del 31.12.2007.

Indice di efficienza qualificata del 2007

Se per entrambi gli indicatori summenzionati (redditività e produttività) vengono raggiunti i valori massimi definiti si procede alla corresponsione di una ulteriore cifra pro-capite in aggiunta all'importo definito applicando i sopra riportati criteri di parametrizzazione

Detto importo lordo pro capite è pari a €490 per tutto il Personale. Tale somma viene incrementata ulteriormente di:

- €40 per il Personale inquadrato fra la 3^a area professionale 2° livello ed i quadri direttivi di 3° livello;
- €200 per il Personale inquadrato nel 4° livello retributivo dei quadri direttivi.

* * *

Se le modifiche organizzative conseguenti alla realizzazione del prospettato progetto di integrazione dovessero determinare l'impossibilità di applicare utilmente i criteri e gli indici sopra riferiti per l'esercizio 2007, il premio aziendale del Personale destinatario del presente accordo (quadri direttivi e aree professionali - dalla 1^a alla 3^a - dipendenti dal Banco e da SGS alla data del 30.6.2007 e che, alla data del 31.12.2007, saranno dipendenti del B.P.Holding, BPV-SGSP e SGS) viene definito avendo riferimento al *cost income ratio* del bilancio consolidato al 31.12.2007.

In particolare, se tale indicatore per l'esercizio 2007 risulta inferiore al 69% viene corrisposto un premio equivalente a quello altrimenti definito applicando gli indicatori di redditività, produttività ed efficienza qualificata sopra descritti per il 2007.

Gli effetti conseguenti alla applicazione concreta di questa previsione saranno analizzati congiuntamente dalle Parti nell'ambito delle procedure di confronto previste per la eventuale realizzazione delle menzionate operazioni di integrazione societaria e comunque nel corso di un incontro da svolgersi entro il mese di febbraio 2008.

* * *

In riferimento ai criteri ed alle modalità di corresponsione del premio aziendale sia del 2006 sia del 2007 si prevede quanto di seguito indicato.

Il premio individuale (determinato, al verificarsi dei prescritti presupposti, dall'importo riparametrato e dall'importo pro capite):

- viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno dell'anno successivo al personale che abbia superato il periodo di prova, con riferimento all'area

professionale ed al livello retributivo di appartenenza del 31 dicembre dell'anno di riferimento;

- viene corrisposto a condizione che il lavoratore abbia conseguito, nell'anno di riferimento, un giudizio professionale non negativo;
- non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art.41 del vigente CCNL si precisa in particolare che per l'assenza dal servizio dovuta ad aspettativa non retribuita ai sensi:

- dell'art.81 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;
- dell'art.9 dell'Accordo Nazionale del 10 luglio 1996 di applicazione dell'art.31, 2° comma, della Legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive integrazioni e modifiche, non si applica la riduzione di cui al citato art.41 se l'assenza non supera i tre mesi.

In caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il premio aziendale spetta in proporzione dei mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Limitatamente alla base di calcolo per le cessazioni, si farà riferimento all'ultimo premio che, al momento della cessazione, risulti determinato in misura certa. Nelle ipotesi di mobilità infragruppo (individuale o collettiva) viene corrisposta - per il periodo di permanenza nell'Azienda di provenienza - la quota di premio spettante per l'anno di riferimento.

In caso di risultato di bilancio negativo le Parti fanno esplicito riferimento alle previsioni del 5° comma dell'art.41 del vigente CCNL.

* * *

Il Banco ed SGS manifestano la propria disponibilità - per i dipendenti che ne faranno richiesta - a destinare parte del premio aziendale (nei limiti dell'importo non decontribuito di ciascun dipendente) ai fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria di appartenenza con proporzionale incremento del contributo a carico dell'azienda.

In tal caso:

- il contributo individuale al fondo di assistenza sanitaria del dipendente interessato sarà diminuito di un importo uguale al maggior contributo versato dall'azienda;
- il contributo individuale al fondo di previdenza complementare del dipendente interessato potrà essere diminuito fino ad un importo uguale al maggior contributo versato dall'azienda.

L'applicazione di tale principio avverrà a costi pari a quelli che l'Azienda avrebbe sostenuto in caso di integrale corresponsione del premio aziendale di cui al presente

accordo, applicando il metodo ed i criteri utilizzati in via sperimentale per il premio riferito all'esercizio 2005.

* * *

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si impegnano a ridefinire la scala parametrica da applicarsi per il calcolo delle quote di premio aziendale successive all'anno 2007 entro 3 mesi dalla stipula del nuovo CCNL. Tale nuova scala parametrica terrà conto di quanto eventualmente previsto dal nuovo CCNL. Nell'accordo aziendale saranno previsti adeguati correttivi volti a non penalizzare il Personale che avrà riduzioni dei parametri.

* * *

Le Parti stipulanti ritengono necessario sottoporre il presente accordo ai rispettivi Organi decisionali prima di dare corso e validità al medesimo.

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl Società Gestione Servizi – BPVN Spa

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Ugl-Credito UILCA

Chiarimenti a verbale per SGS

In applicazione di quanto previsto dall'art.3 del contratto integrativo aziendale 10.3.2006 le Parti, con la sottoscrizione del presente accordo, alla cui definizione hanno attivamente partecipato e contribuito nel corso delle articolate fasi di confronto, recepiscono le soluzioni individuate presso la Capogruppo BPVN.

Società Gestione Servizi – BPVN Spa

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Ugl-Credito UILCA