

Il giorno 6 ottobre 2011, in Bergamo

tra

Banca Popolare di Bergamo Spa,

e

Le Delegazioni Sindacali Aziendali di

DIRCREDITO/FD

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

**Premesso che:**

- a) In applicazione delle previsioni di cui all'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007, le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2010, da correlarsi ad appositi indicatori di redditività e produttività dell'azienda, al ricorrere dei presupposti economici e normativi aziendali;

**premesse altresì che:**

- b) l'articolo 1, comma 47, della L. 13 dicembre 2010, n. 220 ha prorogato per il 2011 il regime di detassazione – imposta sostitutiva del 10%, nel limite complessivo di 6000 euro lordi – delle erogazioni c.d. di produttività corrisposte ai lavoratori del settore privato;
- c) il predetto articolo costituisce norma attuativa dell'articolo 53, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella L. 30 luglio 2010, n. 122, che riferisce l'agevolazione fiscale per il 2011 alle *"somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale"*;
- d) la complessiva materia è stata oggetto di chiarimenti da parte della Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/E del 14 febbraio 2011, che ha precisato che *"stante l'applicazione della misura negli anni passati anche ai contratti collettivi nazionali di settore (...), nulla vieta la stipulazione di appositi accordi o contratti territoriali o anche solo aziendali che replichino i contenuti della contrattazione nazionale di riferimento al fine di mantenere l'operatività delle intese raggiunte in attuazione della misura"*;

**tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:**

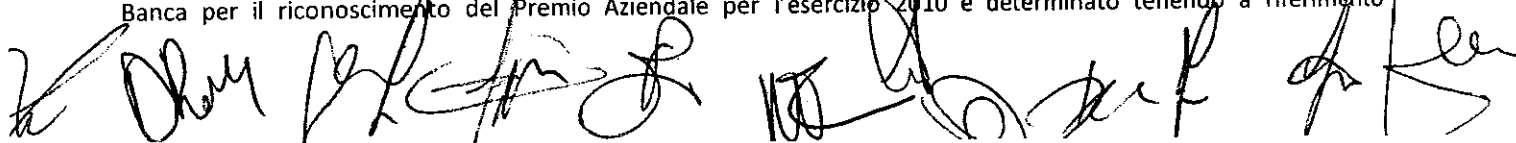
**Art. 1**

Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

**Art. 2**

**Determinazione del complessivo onere aziendale**

Le Parti – in considerazione dell'impegno profuso dal Personale della Banca nel corso dell'anno 2010, anche con riferimento ai processi di riorganizzazione, finalizzati al miglioramento della competitività aziendale, positivamente realizzati pur nell'attuale fase di generale debolezza dei mercati e del settore creditizio e quale riconoscimento per gli incrementi di produttività conseguiti nel suddetto periodo - convengono che l'onere complessivo a carico della Banca per il riconoscimento del Premio Aziendale per l'esercizio 2010 è determinato tenendo a riferimento



l'erogazione, relativa al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3ª Area professionale, di Euro 1.200 lordi, composta da una quota pari ad Euro 500 da riparametrare, in relazione all'inquadramento di ciascun lavoratore interessato, sulla base della scala parametrica riportata nella *Tabella 1*) che segue, nonché da una quota fissa di Euro 700 uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori di cui al CCNL 8 dicembre 2007.

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

*tabella 1)*

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
1ª AREA (Livello unico)	100,00
1ª AREA (Livello unico + g. nott.)	102,70
2ª AREA 1° LIVELLO	107,40
2ª AREA 2° LIVELLO	110,38
2ª AREA 3° LIVELLO	114,80
3ª AREA 1° LIVELLO	122,20
3ª AREA 2° LIVELLO	128,90
3ª AREA 3° LIVELLO	138,60
3ª AREA 4° LIVELLO	146,85
QD 1° LIVELLO	167,45
QD 2° LIVELLO	178,00
QD 3° LIVELLO	199,40
QD 4° LIVELLO	235,40

Il Premio Aziendale 2010 sarà riconosciuto a condizione che l'indicatore "Proventi operativi" consolidato di Gruppo, riferito al 30 settembre 2011 – ad oggi non ancora determinabile – risulti non inferiore al 85% del medesimo parametro rilevato al 30 settembre 2010.

### Art. 3

#### Forme di erogazione

L'importo del Premio Aziendale riferito all'esercizio 2010 (computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare) è riportato nella *Tabella 2*) che segue:

*Tabella 2)*

INQUADRAMENTO	IMPORTO PREMIO CASH
1ª AREA (Livello unico)	1066,00
1ª AREA (Livello unico + g. nott.)	1076,00
2ª AREA 1° LIVELLO	1093,00
2ª AREA 2° LIVELLO	1104,00
2ª AREA 3° LIVELLO	1120,00
3ª AREA 1° LIVELLO	1147,00
3ª AREA 2° LIVELLO	1172,00
<b>3ª AREA 3° LIVELLO</b>	<b>1200,00</b>
3ª AREA 4° LIVELLO	1238,00
QD 1° LIVELLO	1313,00
QD 2° LIVELLO	1352,00
QD 3° LIVELLO	1430,00
QD 4° LIVELLO	1562,00

Fermo restando l'onere complessivo a carico della Banca come determinato al precedente art. 2, le Parti hanno individuato le seguenti forme alternative di erogazione del Premio aziendale.

Le Parti si danno atto che, per ciascun livello di inquadramento, le forme alternative di erogazione del Premio aziendale di seguito riportate comportano per la Banca il medesimo costo, complessivamente pari all'onere aziendale come determinato al precedente art. 2.

**Opzione A**

(Composizione mista: quota "cash" computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare + Versamento dell'importo del Premio al Fondo di Previdenza complementare)

INQUADRAMENTO	CASH	VERSAMENTO F.P.	TOTALE
1 <sup>a</sup> AREA (Livello unico)	700	450	1150
1 <sup>a</sup> AREA (Livello unico + g. nott.)	710	450	1160
2 <sup>a</sup> AREA 1° LIVELLO	730	450	1180
2 <sup>a</sup> AREA 2° LIVELLO	740	450	1190
2 <sup>a</sup> AREA 3° LIVELLO	760	450	1210
3 <sup>a</sup> AREA 1° LIVELLO	780	450	1230
3 <sup>a</sup> AREA 2° LIVELLO	810	450	1260
<b>3<sup>a</sup> AREA 3° LIVELLO</b>	<b>840</b>	<b>450</b>	<b>1290</b>
3 <sup>a</sup> AREA 4° LIVELLO	870	450	1320
QD 1° LIVELLO	950	450	1400
QD 2° LIVELLO	990	450	1440
QD 3° LIVELLO	1070	450	1520
QD 4° LIVELLO	1200	450	1650

**Opzione B**

(Importo "cash" non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare)

INQUADRAMENTO	IMPORTO PREMIO CASH
1 <sup>a</sup> AREA (Livello unico)	1160,00
1 <sup>a</sup> AREA (Livello unico + g. nott.)	1170,00
2 <sup>a</sup> AREA 1° LIVELLO	1190,00
2 <sup>a</sup> AREA 2° LIVELLO	1200,00
2 <sup>a</sup> AREA 3° LIVELLO	1220,00
3 <sup>a</sup> AREA 1° LIVELLO	1250,00
3 <sup>a</sup> AREA 2° LIVELLO	1280,00
<b>3<sup>a</sup> AREA 3° LIVELLO</b>	<b>1300,00</b>
3 <sup>a</sup> AREA 4° LIVELLO	1350,00
QD 1° LIVELLO	1430,00
QD 2° LIVELLO	1470,00
QD 3° LIVELLO	1560,00
QD 4° LIVELLO	1700,00

**Opzione C**

(Versamento dell'importo del Premio al Fondo di Previdenza complementare)

INQUADRAMENTO	CONTRIBUTO F.P.
1 <sup>a</sup> AREA (Livello unico)	1340,00
1 <sup>a</sup> AREA (Livello unico + g. nott.)	1350,00
2 <sup>a</sup> AREA 1° LIVELLO	1370,00
2 <sup>a</sup> AREA 2° LIVELLO	1380,00
2 <sup>a</sup> AREA 3° LIVELLO	1400,00
3 <sup>a</sup> AREA 1° LIVELLO	1440,00
3 <sup>a</sup> AREA 2° LIVELLO	1470,00
<b>3<sup>a</sup> AREA 3° LIVELLO</b>	<b>1500,00</b>
3 <sup>a</sup> AREA 4° LIVELLO	1550,00
QD 1° LIVELLO	1650,00
QD 2° LIVELLO	1690,00
QD 3° LIVELLO	1790,00
QD 4° LIVELLO	1960,00

## Opzione D

(Composizione mista: quota "cash" computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare + Versamento di una quota dell'importo del Premio al Fondo di Previdenza complementare + erogazione beni in natura, non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo al Fondo di Previdenza Complementare, da erogarsi nel mese di gennaio 2012)

INQUADRAMENTO	CASH	VERSAMENTO F.P.	EROGAZ. BENI IN NATURA	TOTALE
1 <sup>a</sup> AREA (Livello unico)	540	450	230	1220,00
1 <sup>a</sup> AREA (Livello unico + g. noit.)	550	450	230	1230,00
2 <sup>a</sup> AREA 1 <sup>o</sup> LIVELLO	560	450	230	1240,00
2 <sup>a</sup> AREA 2 <sup>o</sup> LIVELLO	580	450	230	1260,00
2 <sup>a</sup> AREA 3 <sup>o</sup> LIVELLO	590	450	230	1270,00
3 <sup>a</sup> AREA 1 <sup>o</sup> LIVELLO	620	450	230	1300,00
3 <sup>a</sup> AREA 2 <sup>o</sup> LIVELLO	640	450	230	1320,00
<b>3<sup>a</sup> AREA 3<sup>o</sup> LIVELLO</b>	<b>670</b>	<b>450</b>	<b>230</b>	<b>1350,00</b>
3 <sup>a</sup> AREA 4 <sup>o</sup> LIVELLO	710	450	230	1390,00
QD 1 <sup>o</sup> LIVELLO	780	450	230	1460,00
QD 2 <sup>o</sup> LIVELLO	820	450	230	1500,00
QD 3 <sup>o</sup> LIVELLO	900	450	230	1580,00
QD 4 <sup>o</sup> LIVELLO	1030	450	230	1710,00

Ciascun Lavoratore interessato può optare, secondo i tempi e le modalità che verranno comunicati dalla Banca a tutto il Personale interessato, per una delle forme di erogazione sopra indicate.

In assenza di indicazione diversa da parte dell'interessato, la Banca riconoscerà il Premio aziendale 2010 con la forma e gli importi previsti alla precedente *Tabella 2*).

Con riferimento all'Opzione D, il riproporzionamento dell'importo del premio, previsto al successivo art. 4 per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, verrà calcolato sull'importo "Totale" della relativa tabella; la differenza di importo così calcolata (differenza tra voce "Totale" e Premio da erogare) sarà applicata alle sole quote "Cash" e "Versamento F.P.", restando pertanto invariata la quota "Erogazione beni in natura". Si procederà in modo analogo anche in tutti i casi di riduzione del premio per le ragioni indicate al successivo art. 4.

Qualora, agli esiti delle operazioni di riproporzionamento e/o riduzione, l'importo "Totale" del Premio aziendale spettante risulti inferiore al valore della quota "Erogazione beni in natura", tale ultima quota non verrà erogata; in tale ipotesi, pertanto, saranno erogate le sole quote "Cash" e "Versamento F.P.", ovviamente riproporzionate/ridotte come previsto al precedente paragrafo.

### Art. 4

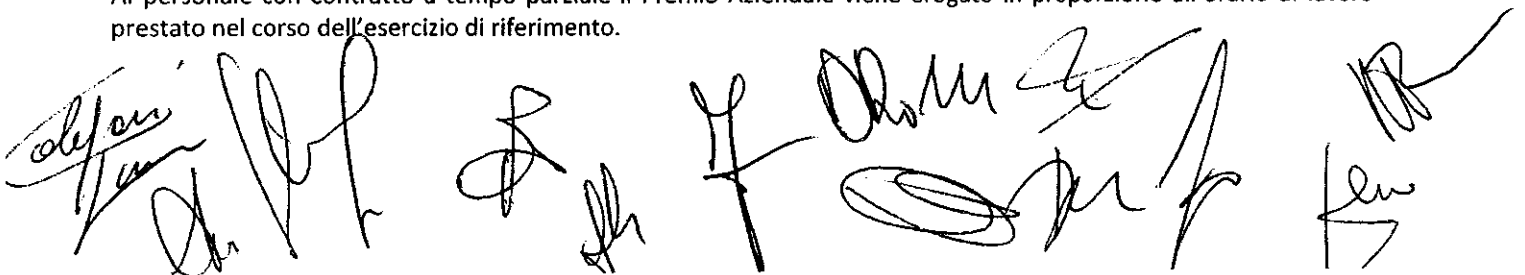
Il Premio Aziendale viene erogato unitamente alle competenze del mese di novembre a tutto il Personale in servizio alla data del 30 dicembre 2010 sulla base dell'inquadramento in essere alla medesima data, e che sia ancora in servizio presso un'azienda del Gruppo UBI alla data di erogazione del premio. Il Premio aziendale sarà altresì erogato – in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione – al Personale che sia cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento per pensionamento diretto, senza alcuna forma di incentivazione all'esodo.

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.

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.

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.



Le Parti si danno atto che le erogazioni effettuate nel corso dell'anno 2011 in applicazione del presente Accordo sindacale a titolo di "Premio Aziendale" consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'articolo 1, comma 47, della L. 13 dicembre 2010, n. 220.

Letto, confermato e sottoscritto.

*[Handwritten signature]*  
BANCA POPOLARE DI BERGAMO SPA

*[Handwritten signature]*  
DIRCREDITO/FD

DIRCREDITO/FD

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UILCA

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the document, including 'Broggi', 'D'Alagni', and 'Rf']*