

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 aprile 2011, in Roma

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RSA DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB e UIL CA

premesso che

- a) le Parti con accordo del 28 novembre 2008, in relazione alle previsioni di cui agli articoli 26 (Contrattazione integrativa aziendale – Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate) e 43 (Premio aziendale) del CCNL del 8/12/2007, avevano definito gli indicatori ed i criteri per la determinazione del premio aziendale per i quadri direttivi e le aree professionali per gli esercizi 2008-2010;
- b) avendo il predetto accordo esaurito i suoi effetti in data 31 dicembre 2010, in relazione alle previsioni di cui agli articoli 26 (Contrattazione integrativa aziendale – Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate) e 43 (Premio aziendale) del CCNL del 8/12/2007,

le Parti convengono che

per l'attribuzione del premio aziendale relativamente all'anno 2011, erogazione 2012, per il personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi vengono adottati i criteri di seguito illustrati:

1. viene considerato un indicatore composto dai seguenti due misuratori:

- di **produttività**, costituito dal rapporto, ponderato al 50%, di:
 - **Fondi Intermediati medi** = somma del Totale Attivo dello Stato Patrimoniale e delle voci 2 "Gestioni patrimoniali" e 3 "Custodia e amministrazione di titoli" della Nota Integrativa dello Stato Patrimoniale – Altre Informazioni - Gestione e intermediazione per conto terzi, calcolata sulla media dei valori al 31/12 dell'anno di riferimento e dell'anno precedente;
 - **numero medio dei dipendenti** come risultante dalla Nota Integrativa del Conto Economico Sezione 9.2 "Numero medio dei dipendenti per categoria";
- di **efficienza**, costituito dal rapporto, ponderato al 50%, di:
 - **Costi** = somma delle voci del Conto Economico 150 "Spese amministrative" (escluse sottovoci "c" "indennità di fine rapporto", "f" "accantonamento al fondo trattamento di quiescenza e simili", "h" "costi derivanti da accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali" del punto 1 ed il punto 3

“Amministratori” della Nota Integrativa del Conto Economico Sezione 9.1 “Spese per il personale: composizione”), 170 “Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali” e 180 “Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali”;

- **Ricavi** = somma delle voci 30 “Margine d’Interesse” e 60 “Commissioni nette” del Conto Economico.

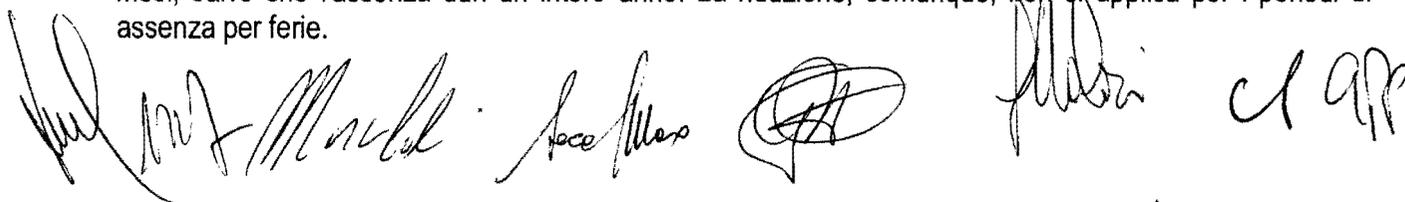
Il confronto del valore dell’indicatore a fine esercizio di riferimento con il valore assunto dallo stesso a fine esercizio dell’anno precedente determina una prima variazione, misurata come scostamento percentuale, da applicare all’importo base del premio aziendale (“valore di riferimento”).

2. Il risultato della misurazione dell’andamento di efficienza e produttività viene poi integrato da un indicatore di redditività volto a misurare i miglioramenti dei risultati economici della Banca costituito dal rapporto:
 - utile netto;
 - patrimonio netto medio.

La variazione per il 2011 dell’indicatore di redditività determina un incremento del premio calcolato come segue:

- se l’indicatore di redditività di fine esercizio è superiore a quello dell’anno precedente si prende in considerazione il 100% dell’aumento in valore assoluto più il 50% del valore dell’indicatore di redditività dell’anno precedente;
- se l’indicatore di redditività di fine esercizio è uguale o inferiore a quello dell’anno precedente si prende in considerazione il 50% del valore dell’indicatore di redditività di fine esercizio;
- in caso di valore negativo dell’indicatore di redditività, questo viene convenzionalmente assunto pari a zero.

3. Il valore di riferimento sul quale applicare le percentuali di variazione per il 2011 degli indicatori individuati ai punti 1 e 2 è costituito dalla c.d. base pari a € 1.544,95 dandosi atto che l’incidenza di eventuali oscillazioni sulle voci di bilancio considerate non potrà determinare una variazione del premio superiore al 6% né inferiore al 3% rispetto al valore di riferimento di cui sopra.
4. Il valore di riferimento di cui al punto che precede verrà parametrato, fra i diversi livelli contrattuali, in riferimento alla retribuzione annua lorda contrattuale, con esclusione degli scatti di anzianità e delle indennità, definita in base all’inquadramento del personale alla fine dell’esercizio per cui viene erogato il premio aziendale (es. premio anno 2011, RAL contrattuale al 31.12.2011).
5. Le Parti, entro il 31 maggio 2012, si incontreranno per la verifica delle variazioni rispetto all’esercizio precedente degli indicatori di cui ai precedenti punti 1 e 2 al fine di determinare gli importi del premio aziendale da erogare nello stesso anno.
6. Il premio aziendale verrà erogato – in presenza di un bilancio del relativo esercizio che presenti un risultato economico non negativo – con le competenze del mese di luglio 2012, successivo a quello dell’esercizio cui si riferisce, ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali che abbia superato il periodo di prova. Ove in bilancio si verificasse un risultato economico netto negativo (perdita d’esercizio) si procederà all’illustrazione e al confronto sulle cause che lo hanno determinato.
7. Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene proporzionalmente ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica 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 un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

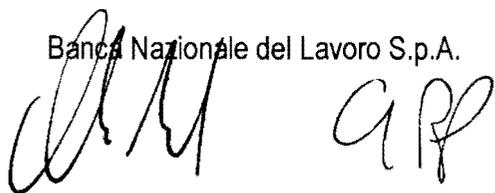


Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per l'intero periodo. In relazione alla previsione dell'art. 43 p.11 del CCNL (in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio non viene erogato) viene previsto ai fini del presente accordo che sia la valutazione (Dialogo) del 2010 sia quella del 2011 debbano essere negative (livello più basso).

8. Nei confronti del personale che nell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero ovvero con rapporto di lavoro a termine o temporaneo il premio viene erogato proporzionalmente.
9. Il premio aziendale spetterà anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.
10. Il premio aziendale non viene computato nel calcolo del trattamento di fine rapporto.
11. Nell'ipotesi di incorporazioni, concentrazioni, fusioni e scorpori si terrà un incontro al fine di verificare i riflessi sul sistema di commisurazione del premio aziendale e definire le eventuali modifiche occorrenti anche ai fini di una opportuna omogeneizzazione dei dati di confronto.
12. In relazione alle previsioni di cui all'art. 26 (Contrattazione integrativa aziendale – Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate) e 43 (Premio aziendale) del CCNL del 8/12/2007, tale accordo produrrà i suoi effetti sino al 31 dicembre 2011.

Letto, confermato e sottoscritto

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.



Segreteria degli Organi di Coordinamento delle rsa
DIRCRETITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

