

VERBALE DI ACCORDO
"PREMIO AZIENDALE"

A Pordenone, 18 giugno 2011

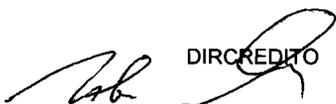
Banca Popolare FriulAdria s.p.a. assistita dalla Capogruppo Cariparma s.p.a.
e
le OOSLL

premesse che

- le Parti hanno sviluppato un articolato confronto circa l'erogazione del premio aziendale afferente l'esercizio 2010;
- il quadro complessivo di riferimento è stato fatto oggetto di analisi, anche attraverso la rappresentazione degli indicatori economici relativi all'esercizio 2010;
- nella valutazione del premio aziendale sono stati utilizzati gli indicatori di redditività, di efficienza, di produttività previsti dal vigente CCNL;
- l'istituto del premio aziendale rientra nelle erogazioni riconosciute a titolo di incremento della produttività o della redditività previste dall'articolo 1, comma 47, della legge n. 220/2010

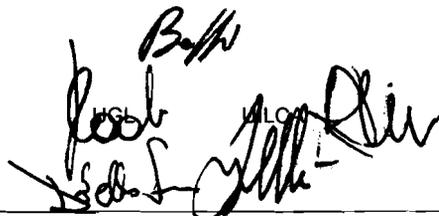
si conviene quanto segue

- le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
- L'erogazione del premio aziendale è disciplinata ai sensi e per gli effetti del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- Il premio sarà erogato al Personale che abbia prestato servizio nel corso del 2010 e che risulti ancora in servizio alla data di pagamento, sulla base degli inquadramenti


DIRCREDITO


FABI


FISAC


FISAC

effettivi al 31 dicembre 2010; in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2010, il premio aziendale compete, superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

- Detto premio è determinato secondo gli importi lordi pro-capite declinati, per ciascun livello di inquadramento, nella tabella 1 allegata, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- Al fine di valorizzare la previdenza complementare è riconosciuta al lavoratore la possibilità di chiedere all'Azienda di versare una parte o l'intero premio aziendale sotto forma di contribuzione alla forma di previdenza complementare di pertinenza con maggiorazione del valore del premio, secondo la tabella 2 allegata, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- Il premio non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto, è comprensivo dell'"indennità perequativa" e non è considerato utile ai fini dell'"assegno di rivalsa" di cui all'accordo Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992 eventualmente spettanti e sarà liquidato con le competenze del mese di luglio 2011.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si impegnano a definire, entro il mese di ottobre 2011, le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, nonché i relativi indicatori da utilizzare per la determinazione del premio stesso, per il periodo di valenza del Piano Strategico 2011 - 2014.

ALLEGATI

- Tabella 1
- Tabella 2

Banca Popolare FriulAdria s.p.a.

OOSLL aziendali

DIRCREDITO FAB FIBA FISAC UGLI ULC

Accordo 18.06.2011 - tabella 1

INQUADRAMENTO	PREMIO AZIENDALE 2010
QDL4	3.004,48
QDL3	2.540,15
QDL2	2.362,61
QDL1	2.212,39
A3L4	1.966,57
A3L3	1.830,00
A3L2	1.734,40
A3L1	1.638,81
A2L3	1.543,21
A2L2	1.502,24
A2L1	1.461,27
A1 (liv.unico + guard.)	1.379,33

[Handwritten scribbles and signatures]

ALBERTO ALBERTO
[Signature]

UGL
[Signature]

FABI
[Signature]

FISAC CGIL
[Signature]

FIBA
[Signature]

UILCA
[Signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A3 L2				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.907,84		100%	10%	1.907,84
1.890,50	173,44	90%	9%	1.717,06
1.873,16	346,88	80%	8%	1.526,27
1.855,81	520,32	70%	7%	1.335,49
1.838,47	693,76	60%	6%	1.144,71
1.821,12	867,20	50%	5%	953,92
1.803,78	1.040,64	40%	4%	763,14
1.786,44	1.214,08	30%	3%	572,35
1.769,09	1.387,52	20%	2%	381,57
1.751,75	1.560,96	10%	1%	190,78
1.734,40	1.734,40			

A3 L 1				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.802,69		100%	10%	1.802,69
1.786,30	163,88	90%	9%	1.622,42
1.769,91	327,76	80%	8%	1.442,15
1.753,52	491,64	70%	7%	1.261,88
1.737,13	655,52	60%	6%	1.081,61
1.720,75	819,40	50%	5%	901,34
1.704,36	983,28	40%	4%	721,07
1.687,97	1.147,16	30%	3%	540,81
1.671,58	1.311,04	20%	2%	360,54
1.655,19	1.474,93	10%	1%	180,27
1.638,81	1.638,81			

A2 L3				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.697,53		100%	10%	1.697,53
1.682,10	154,32	90%	9%	1.527,78
1.666,67	308,64	80%	8%	1.358,02
1.651,23	462,96	70%	7%	1.188,27
1.635,80	617,28	60%	6%	1.018,52
1.620,37	771,60	50%	5%	848,76
1.604,94	925,93	40%	4%	679,01
1.589,51	1.080,25	30%	3%	509,26
1.574,07	1.234,57	20%	2%	339,51
1.558,64	1.388,89	10%	1%	169,75
1.543,21	1.543,21			

A2 L2				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.652,46		100%	10%	1.652,46
1.637,44	150,22	90%	9%	1.487,22
1.622,42	300,45	80%	8%	1.321,97
1.607,40	450,67	70%	7%	1.156,72
1.592,37	600,90	60%	6%	991,48
1.577,35	751,12	50%	5%	826,23
1.562,33	901,34	40%	4%	660,99
1.547,31	1.051,57	30%	3%	495,74
1.532,28	1.201,79	20%	2%	330,49
1.517,26	1.352,01	10%	1%	165,25
1.502,24	1.502,24			

A2 L1				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.607,40		100%	10%	1.607,40
1.592,78	146,13	90%	9%	1.446,66
1.578,17	292,25	80%	8%	1.285,92
1.563,56	438,38	70%	7%	1.125,18
1.548,94	584,51	60%	6%	964,44
1.534,33	730,63	50%	5%	803,70
1.519,72	876,76	40%	4%	642,96
1.505,11	1.022,89	30%	3%	482,22
1.490,49	1.169,01	20%	2%	321,48
1.475,88	1.315,14	10%	1%	160,74
1.461,27	1.461,27			

A1 (liv.unico + guard.)				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.517,26		100%	10%	1.517,26
1.503,47	137,93	90%	9%	1.365,54
1.489,67	275,87	80%	8%	1.213,81
1.475,88	413,80	70%	7%	1.062,08
1.462,09	551,73	60%	6%	910,36
1.448,29	689,66	50%	5%	758,63
1.434,50	827,60	40%	4%	606,90
1.420,71	965,53	30%	3%	455,18
1.406,91	1.103,46	20%	2%	303,45
1.393,12	1.241,40	10%	1%	151,73
1.379,33	1.379,33			

DIR. GENERALE
 FABRI
 UILCA
 FISAC CGIL
 UGL
 BSA
 FIBA
 UGL
 BSA
 FIBA

VERBALE DI ACCORDO

"ACCORDO INTEGRATIVO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO"

A Pordenone, 18 giugno 2011

Banca Popolare FriulAdria s.p.a. assistita dalla Capogruppo Cariparma s.p.a.

e

le OOSLL

Premesso che le Parti con il presente accordo hanno definito il rinnovo delle seguenti materie che riguardano la contrattazione collettiva di secondo livello convengono, fatto salvo quant'altro definito dalla medesima, di:

PREMIO AZIENDALE

- definire nell'allegato accordo il premio aziendale relativo all'esercizio 2010 (allegato).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- elevare al 3,00% il contributo minimo aziendale complessivo destinato alla posizione individuale presso i fondi pensione di pertinenza, calcolato sulla base dell'imponibile TFR, con decorrenza 01.07.2011;
- incrementare dello 0,50% il contributo aziendale destinato alla posizione individuale presso i fondi pensione di pertinenza, calcolato sulla base dell'imponibile TFR, ai dipendenti con contributo aziendale complessivo del 3,00% su base TFR, con decorrenza 01.01.2012;
- elevare al 3,50% il contributo aziendale destinato alla posizione individuale presso i fondi pensione di pertinenza, calcolato sulla base dell'imponibile TFR, ai dipendenti con contributo aziendale complessivo tra il 3,01% ed il 3,49% su base TFR, con decorrenza 01.01.2012;
- incrementare dello 0,20% il contributo aziendale destinato alla posizione individuale presso i fondi pensione di pertinenza, calcolato sulla base dell'imponibile TFR, ai dipendenti con contributo aziendale complessivo, alla data del 30.06.2011, compreso tra il 3,50% ed il 4,30% su base TFR, con decorrenza 01.01.2012;
- elevare al 4,50% il contributo aziendale destinato alla posizione individuale presso i fondi pensione di pertinenza, calcolato sulla base dell'imponibile TFR ai dipendenti

DIRCREDITO FABI FIBA FISAG UGL DIRCREDITO UIL

con contributo aziendale complessivo tra il 4,31% ed il 4,49% su base TFR, con decorrenza 01.01.2012;

- valorizzare il ricorso alla previdenza complementare delle nuove generazioni in virtù dell'accordo 14 febbraio 2011 sottoscritto tra le Fonti istitutive del Fondo Pensione Gruppo Cariparma Friuladria che ha esteso ai "familiari fiscalmente a carico" la possibilità di adesione al Fondo stesso.

INQUADRAMENTI

- sostituire il 1° paragrafo "Classificazione filiali" dell'art. 3 CIA 05.04.2002 con il seguente, a decorrere dal 1° luglio 2011:

Classificazione filiali

Ai fini degli inquadramenti delle posizioni di Responsabile di Filiale e di Responsabile Operativo valgono le suddivisioni effettuate sulla base della numerosità dei dipendenti della filiale o del comparto operativo secondo le seguenti tabelle:

Posizione / Ruolo	Livello di Inquadramento	Organico di riferimento di filiale	Indennità di funzione mensile
Responsabile di Filiale	QD1L	fino a 3	125,00 euro
	<i>da QD1L a QD2L dopo 36 mesi dall'inserimento nella posizione</i>		
	QD2L	da 4 a 6	150,00 euro
	QD3L	da 7 a 8	150,00 euro
	QD4L	da 9 a 14	175,00 euro
	QD4L-Ruolo Chiave C	da 15 a 18	200,00 euro
	QD4L-Ruolo Chiave B	da 19 a 30	200,00 euro
	QD4L-Ruolo Chiave A	oltre 30	250,00 euro

Posizione / Ruolo	Livello di Inquadramento	Organico di riferimento del comparto operativo
Responsabile Operativo	A3L4	da 5 a 6
	QD1L	da 7 a 12
	QD2L	da 13 a 18
	QD3L	oltre 18

- sostituire integralmente le tabelle per i ruoli di Responsabile di Filiale e di Responsabile Operativo contenute all'art. 2 CIA 05.04.2002 e nel Verbale di riunione del 05.04.2002 con le tabelle di cui al precedente alinea;
- incontrarsi entro il mese di settembre 2011 per verificare la corretta applicazione del

DIR CREDITO FABI FIBA FISAG UG CREDITO UILCA

sistema di classificazione delle filiali in vigore fino al 30 giugno 2011 sulla base della complessità organizzativa determinata con i dati al 31 dicembre 2010 e con decorrenza 01.01.2011 degli inquadramenti da riconoscere in base ai risultati della verifica;

- sostituire il 4° paragrafo "Commissione posizioni di lavoro" dell'art. 3 CIA 05.04.2002 con il seguente:

Incontri di verifica e comunicazioni aziendali

Le Parti concordano di incontrarsi a richiesta per trattare eventuali anomalie applicative e controversie in materia di attribuzione degli inquadramenti e per procedere alla variazione delle schede di accertamento delle conoscenze che si rendessero necessarie.

La Banca fornirà trimestralmente alle OOSLL l'organigramma del personale per unità produttiva con l'indicazione delle posizioni di lavoro, della tipologia contrattuale, della data di assunzione, della data di inserimento nella posizione lavorativa e dell'inquadramento.

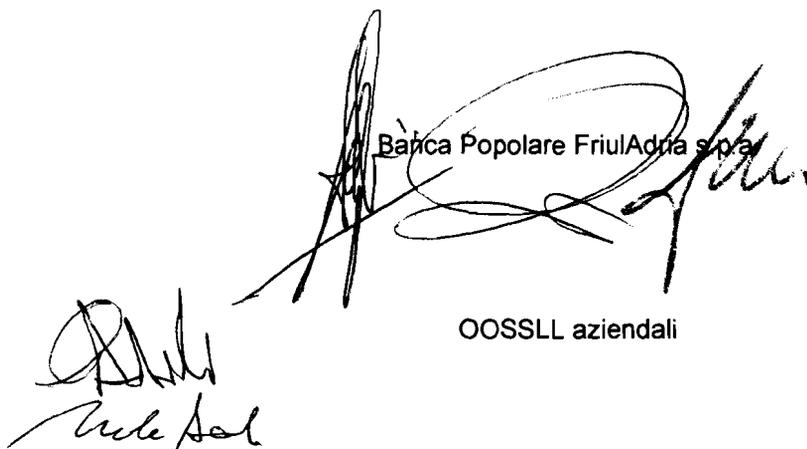
Le parti si impegnano ad incontrarsi a valle della presentazione del Piano Strategico 2011 / 2014 e del rinnovo del CCNL al fine di avviare il confronto sulle figure professionali.

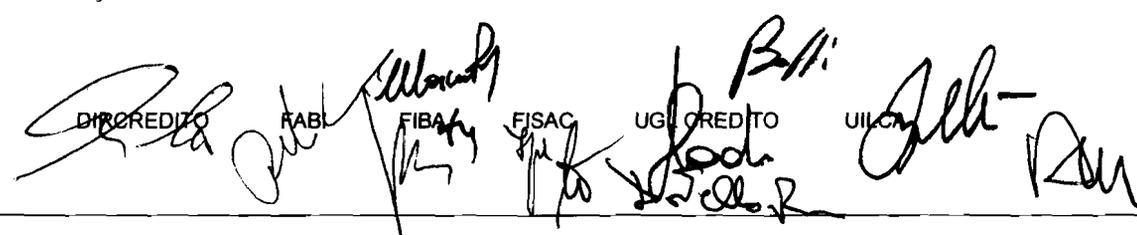
APPRENDISTATO

- L'Azienda conferma la volontà di utilizzare anche l'istituto dell'apprendistato quale strumento contrattuale per l'assunzione di personale di prima occupazione.

Le OOSLL prendono atto.

Allegato "Accordo Premio Aziendale"


Banca Popolare FriulAdria s.p.a.
OOSLL aziendali


DIRCREDITO FABI FIBA FISAC UGL CREDITO UILCA