

Il giorno 9 ottobre 2009, in Pioltello (Mi), presso la sede della ISIDE S.p.A.

tra

– ISIDE Spa –rappresentata da Claudio Brazzolotto, Mario Fanti e Aldo Bazzi

e

– la FABI, rappresentata da Giuseppe Arena, Daniela Brignoli

– la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata da Stefano Saliola, Paolo Lanzani

– la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata da Vincenzo Di Franco

– la Ulca UIL, rappresentata da Fabio Crippa, Guido Navarra

– la SINCRÀ UGL –rappresentata da Domenico De Paoli, Nicola Cipolla

### **PREMIO DI RISULTATO**

In applicazione degli accordi raggiunti a livello nazionale e avendo come riferimento quanto previsto dall'ultimo CCNL del 20/12/2007 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo, viene istituito il Premio di Risultato (di seguito PDR).

La misura del PDR viene determinata con il meccanismo individuato dal presente accordo che sostituisce quanto previsto nel vigente CIA (28/12/2007) e verrà erogato nei casi e con le modalità qui definiti.

L'intero montante, determinato annualmente, deve essere ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrica prevista dall'accordo 30/11/2001 così come modificata dall'accordo del 23/11/2006, tenendo conto per ciascun lavoratore, inquadramento in essere alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Il Premio di Risultato verrà erogato sotto forma di una tantum, nel mese di ottobre, al personale in servizio nel mese di erogazione stabilito dal citato accordo (ottobre di ciascun anno) e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione nonché al personale collocato in quiescenza, in relazione al periodo di lavoro effettivamente prestato. Il Premio di Risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni di calendario.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il PDR verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

Il PDR verrà assegnato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 81 del vigente CCNL. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

Il premio, verrà corrisposto, a condizione che il bilancio di Iside si chiuda in pareggio o in attivo e che non ci si trovi in una delle condizioni di esclusione previste dal CCNL.

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, le erogazioni previste da tale articolo, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare ed essendone la struttura correlata, dal contratto collettivo, alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 del medesimo articolo.

In considerazione della specificità di Iside all'interno del movimento del Credito Cooperativo e della difficoltà di individuare un parametro di riferimento analogo al RLG applicato per le Banche, si propone di individuare un PDR costruito sulla base di parametri specifici dell'Azienda.

Per il quadriennio 2000-2012 il PDR seguirà la seguente disciplina, che prevede questo iter logico di

calcolo.

- 1) Evidenziazione della quota del premio medio dell'anno precedente
- 2) oscillazione della quota determinata al punto 1) per effetto dell'applicazione del parametro esterno (indice di andamento di sistema)
- 3) oscillazione della quota determinata al punto 2) sulla base dei tre indici interni individuati.

Ciascuna delle due oscillazioni (citate al punto 2 e 3) potrà essere al massimo del 20%, sia in senso positivo che negativo.

Il montante complessivo da distribuire sarà determinato, pertanto, moltiplicando il numero medio dei dipendenti, indicati nel bilancio dell'anno di riferimento, per il valore del premio medio lordo azienda determinato una volta applicati i parametri esterno ed interno. Il montante complessivo, determinato come sopra esposto, sarà suddiviso secondo la scala parametrica prevista dal CCNL e sulla base di quanto disposto dal CCNL stesso.

#### **INDICI DI ANDAMENTO ESTERNO:**

**INDICE DI ANDAMENTO SISTEMA:** si considera l'oscillazione del premio medio delle Banche della Regione Lombardia rispetto all'anno precedente; tale percentuale di oscillazione viene applicata al premio medio di Iside (sempre rispetto all'anno precedente); Il range di oscillazione di tale parametro potrà collocarsi tra un -20% ed un +20% rispetto al premio medio dell'anno precedente.

**INDICI DI ANDAMENTO INTERNO:** L'applicazione di questi parametri interni, alla quota di premio individuale medio così derivante dall'applicazione del parametro esterno (INDICE DI ANDAMENTO DI SISTEMA) potrà comportare un'ulteriore oscillazione del premio medio da un -20% ad un +20%.

Gli indici di ANDAMENTO INTERNO sono:

<b>INDICE</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Peso (dal -20% al +20%)</b>
A	NUMERO BANCHE CLIENTI	10%
B	ANDAMENTO PROGETTI	A partire dal pdr 2010
C	GESTIONE QUALITA' del SERVIZIO	10%

#### **CRITERI DI VALUTAZIONE PREMIO**

In virtù del fatto che alcuni indici del parametro interno avranno valore solo per i prossimi anni le parti stabiliscono come segue:

Determinazione premio anno 2009 (relativo all'anno 2008)

Si applicheranno solo i parametri interni ANDAMENTO NUMERO BANCHE CLIENTI e GESTIONE e QUALITA' del SERVIZIO (SLA) (la corretta apertura dei servizi) ciascuno con peso 10%

Determinazione premio anno 2010 (relativo all'anno 2009)

Verranno applicati solo i parametri interni ANDAMENTO NUMERO BANCHE CLIENTI e GESTIONE e QUALITA' del SERVIZIO (SLA) (la corretta apertura dei servizi, Questionario di soddisfazione del Cliente) ciascuno con peso 10%

Determinazione premio anno 2011 (con riferimento all'anno 2010) e premio anno 2012 (relativamente all'anno 2011), verranno utilizzati tutti i parametri sopra descritti.

Determinazione premio anno 2008.

#### **INDICI DI ANDAMENTO ESTERNO:**

In via del tutto eccezionale per la sola determinazione del premio medio lordo dell'anno 2008, verrà valutata la percentuale di scostamento del premio delle BCC Lombarde tra l'anno 2008 e l'anno 2006 ed applicata alla quota di premio individuale medio Iside corrisposta per il premio dell'anno 2007, e pari a 1900€ lordi. Poiché ad oggi non è ancora nota la % di variazione del parametro esterno, le parti definiscono che neWipotesi in cui la variazione del parametro esterno sia superiore al limite massimo del 20%, sia possibile superare detto limite. Alla luce delle previsioni trasmesse dalla Rsa all'Azienda, si conviene di incrementare la variazione di un ulteriore 5% (pari complessivamente al 25%) e di tener conto dell'eventuale scostamento rispetto a tale percentuale (25%) al conteggio del parametro esterno relativo al premio di risultato previsto 2009 (anno di erogazione 2010).

Al premio lordo vengono poi applicati i parametri interni ANDAMENTO NUMERO BANCHE LIENTI e GESTIONE e QUALITA' del SERVIZIO (SLA), come da tabelle allegate.

Come si evince dalle tabelle allegate, l'effetto dell'applicazione del parametro interno è tale da non variare il premio così come determinato dall'applicazione del parametro interno.

Per la determinazione del premio per gli anni successivi al 2008, per quanto attiene, in particolare, gli ulteriori indici del parametro interno, le parti rinviando ad uno specifico accordo i cui contenuti essenziali, in termini di base premio medio e modalità di calcolo, sono già precisati nei precedenti paragrafi, da formalizzare entro il termine tassativo di sessanta giorni.

FABI

ISIDE Spa

FIBA CISL

FISA CGIL

SINCRA UGL

UILCA UIL,