

Accordo 12 maggio 2005 Premio di Produttività 2004

Il giorno 12 maggio 2005, in Milano, tra

Banca Intesa S.p.A.

e

le OO. SS. di Banca Intesa S.p.A.

DIRCREDITO, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA

premesso che:

- Il 5 dicembre 2002 è stato sottoscritto l'Accordo di Programma, che qui si richiama integralmente ad ogni conseguente effetto, tra la Capo Gruppo Banca Intesa, anche in nome e per conto delle Società controllate, e la Delegazione Sindacale di tutte le OO.SS. del Gruppo Banca Intesa;
- con il richiamato Accordo di Programma, le Parti sopra indicate hanno, fra l'altro, definito "gli obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro e gli obiettivi correlati di riduzione degli organici, tempo per tempo previsti per ciascuna delle anzidette aziende (cfr. prospetti allegati 2 e 3 che costituiscono al pari del precedente allegato 1 parte integrante dell'accordo medesimo)";
- Banca Intesa, in esecuzione del quadro di riferimento sopra definito, ha avviato, con lettera del 19 dicembre 2002 la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 e successive modificazioni ed integrazioni, che è stata definita e conclusa ad ogni effetto, anche per ciò che concerne le procedure di accesso allo specifico Fondo di cui al D.M. n. 158 del 2000, con accordo 15 gennaio 2003;
- detto accordo ha, fra l'altro, stabilito che, con riferimento all'esercizio 2002, non sarebbe stato erogato il Premio aziendale e che per gli esercizi 2003 e 2004 le parti si "sarebbero incontrate, rispettivamente, nel mese di ottobre 2003 e nel mese di ottobre 2004 per individuare soluzioni che, in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti, colleghino eventuali erogazioni a detto titolo ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda tenuto conto degli obiettivi di cui al Piano di Impresa";

considerato che:

- l'accordo 15 gennaio 2003, all'art. 1 lett. c) ha, fra l'altro, espressamente stabilito che eventuali soluzioni relative al Premio aziendale riferito all'esercizio 2004 restavano subordinate al raggiungimento degli specifici obiettivi fissati dal Piano di Impresa;
- nel mese di dicembre 2004 le Parti, conclusi i lavori del Comitato di Consultazione -di cui all'art. 16 dell'Accordo di Programma 5 dicembre 2002 ed all'art. 12 dell'accordo 15 gennaio 2003- nel corso dei quali è stata trasmessa alle OO.SS. analitica documentazione, considerata la prossimità del raggiungimento degli specifici obiettivi fissati per il 2004 dal citato Piano di Impresa da parte di Banca Intesa, ISS e IGC si sono date reciprocamente atto della sussistenza di tutte le condizioni per riconoscere -come previsto dall'art. 14, lett. c) dell'Accordo di Programma del 5 dicembre 2002 e dall'art. 1), lett. c) dell'accordo 15 gennaio 2003- il Premio aziendale riferito all'esercizio 2004;

tutto ciò premesso e considerato, le parti, anche all'esito degli incontri intervenuti nel corso del 2005, hanno stabilito che il Premio aziendale di cui all'art 40 CCNL 11 luglio 1999 -confermato dall'accordo di rinnovo del citato CCNL sottoscritto il 12 febbraio 2005- sia erogato, per quanto attiene l'esercizio 2004, sulla base delle seguenti modalità e condizioni:

- A) Il Premio aziendale riferito all'esercizio 2004 viene definito nelle misure e secondo gli importi lordi annui pro-capite, così come indicati per ciascun livello di inquadramento nella "tabella" (allegato n.1), che forma parte integrante del presente accordo;
- B) il Premio aziendale compete in via esclusiva al personale in servizio alla data del 31 marzo 2005, sulla base degli inquadramenti in essere al 31 dicembre 2004;
- C) l'erogazione del Premio aziendale viene sottoposta alla disciplina di cui all'artt. 40, e 26, punto 4 C.C.N.L. 11 luglio 1999 -confermato dall'accordo di rinnovo del citato CCNL sottoscritto il 12 febbraio 2005-; le parti si confermano che in caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso del 2004, il Premio aziendale compete, superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- D) il Premio aziendale non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e verrà liquidato in uno con le competenze del mese di giugno 2005.

ALLEGATO 1
Accordo 12/5/05

	PARTE A		PARTE B	TOTALE PREMIO AZIENDALE
	Scala parametricale CCNL	Importo		
Q.D. 4	232,56	1.659,00	743,00	2.402,00
Q.D. 3	195,08	1.391,00	743,00	2.134,00
Q.D. 2	172,71	1.232,00	743,00	1.975,00
Q.D. 1	162,41	1.158,00	743,00	1.901,00
A3 L4	144,00	1.027,00	743,00	1.770,00
A3 L3	134,00	956,00	743,00	1.699,00
A3 L2	127,00	906,00	743,00	1.649,00
A3 L1	120,00	856,00	743,00	1.599,00
A2 L3	113,00	806,00	743,00	1.549,00
A2 L2	110,00	785,00	743,00	1.528,00
A2 L1	107,00	763,00	743,00	1.506,00
A1 Liv. Un. + G.N.	101,84	726,00	743,00	1.469,00
A1 Liv. Un.	100,00	713,00	743,00	1.456,00