

VERBALE DI ACCORDO SUI PREMI AZIENDALI 2008 - 2009

Il giorno 18 maggio 2009, in Firenze

Tra

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., rappresentata da Carlo Stroscia, Direttore Centrale Risorse Umane e Modelli Organizzativi e Andrea Cangì, Responsabile Gestione Personale, assistiti da Adriana Moretti e Maurizio Palma,

e

FABI, rappresentata da Leonardo Comucci e Noemi Desiderato,

FIBA CISL, rappresentata da Roberto Pistonina, David Bellaccini, Eugenio Caramiello, Alessandro Marziali e Luigi Russo,

FISAC CGIL, rappresentata da Elena Aiazzi, Francesco Tommasini, Simone Bregliozzi e Alfi Gaetano,

considerato il particolare contesto economico e finanziario che caratterizza il paese, anche con le dirette ripercussioni sul sistema produttivo dell'impresa, le parti hanno condiviso la necessità di intraprendere un percorso negoziale sul tema del premio aziendale, che tenga conto della sostenibilità sociale interna e che non si limiti alla trattativa del premio 2008, da erogare ~~nel~~ nell'anno 2009, ma consideri anche il premio 2009, da erogare nell'anno 2010.

A tal fine, sottoscrivono il seguente accordo, rimarcando sulla eccezionalità degli elementi che lo contraddistinguono, come la temporanea sospensione della contribuzione del premio ai fini del T.F.R. e Fondo Pensione, istituti la cui valenza sociale viene pienamente confermata dalle parti e rimandano ad altro contesto ogni nuova valutazione, sul tema del premio aziendale, per gli anni successivi a quelli indicati nel presente accordo.

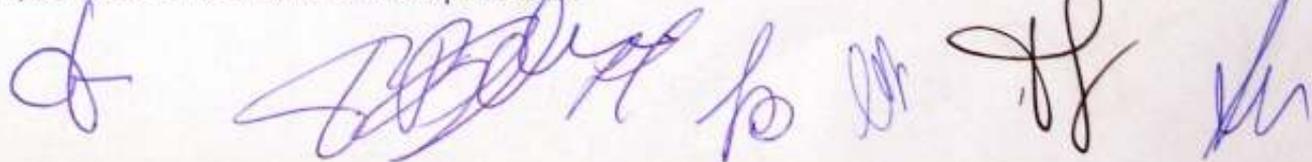
In particolare, relativamente al Premio Aziendale per l'esercizio 2008, si è convenuto quanto segue:

Al personale di Findomestic Banca, con le competenze del mese di giugno 2009, verrà erogato il Premio Aziendale per l'anno 2008, calcolato come segue :

- 2,06 volte la tredicesima mensilità, erogata a dicembre 2008, per il personale appartenente alle aree professionali,
- 2,03 volte la tredicesima mensilità, erogata a dicembre 2008, per il personale appartenente ai quadri direttivi,

L'erogazione del premio avviene nel mese di giugno 2009 e interessa tutto il personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce sulla base dell'inquadramento della data medesima.

All'eventuale personale con contratto a tempo parziale, il premio viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.



Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il premio compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.

Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori a 15 gg di calendario. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica:

- per i periodi di ferie;
- se l'assenza non supera i tre mesi;
- per i primi tre mesi in caso di assenze per un periodo superiore, salvo che l'assenza duri per l'intero anno;
- per un periodo di 5 mesi, relativamente ai periodi di astensione dal servizio per gravidanza e puerperio.

Al personale assunto con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a 1 mese compete, in proporzione al servizio prestato, una somma raggugliata alla misura del premio aziendale corrisposto al personale assunto a tempo indeterminato della medesima categoria e grado.

Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e del fondo pensione aziendale.

Il premio non compete al personale con giudizio professionale di sintesi negativo, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro.

Relativamente al Premio Aziendale per l'esercizio 2009, si è convenuto quanto segue:

Al personale di Findomestic Banca, con le competenze del mese di giugno 2010, verrà erogato il Premio Aziendale per l'anno 2009, calcolato con riferimento alla voce 250 del conto economico "Utile (perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte" (di seguito denominato "Utile Lordo") con le seguenti modalità :

- in caso di Utile Lordo superiore ad Euro 100.000.000,00 (centomilioni/00), 2,06 volte la tredicesima mensilità erogata a dicembre 2009, per il personale appartenente alle aree professionali e 2,03 volte la suddetta tredicesima, per il personale appartenente ai quadri direttivi,
- In caso di Utile lordo pari o inferiore ad Euro 100.000.000,00 (centomilioni/00), l'erogazione verrà determinata come da tabella esemplificativa seguente, sempre con riferimento alla tredicesima mensilità erogata a dicembre 2009 , sia per il personale appartenente alle aree professionali sia per i quadri direttivi,

Utile Lordo	Numero di mensilità
100.000.000,00	2,00
95.000.000,00	1,95
90.000.000,00	1,90
.....
Da > di 0 a 50.000.000,00	1,50

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

In caso di Utile Lordo pari a 0 o negativo, l'erogazione sarà pari a 0,50 mensilità della tredicesima mensilità erogata a dicembre 2009, sia per il personale appartenente alle aree professionali sia per i quadri direttivi.

L'erogazione del premio avviene nel mese di giugno 2010 e interessa tutto il personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce, sulla base dell'inquadramento della data medesima.

All'eventuale personale con contratto a tempo parziale, il premio viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il premio compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.

Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori a 15 gg di calendario. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica:

- per i periodi di ferie;
- se l'assenza non supera i tre mesi;
- per i primi tre mesi in caso di assenze per un periodo superiore, salvo che l'assenza duri per l'intero anno;
- per un periodo di 5 mesi, relativamente ai periodi di astensione dal servizio per gravidanza e puerperio.

Al personale assunto con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a 1 mese compete, in proporzione al servizio prestato, una somma ragguagliata alla misura del premio aziendale corrisposto al personale assunto a tempo indeterminato della medesima categoria e grado.

Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e del fondo pensione aziendale.

Il premio non compete al personale con giudizio professionale di sintesi negativo, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro.

FINDOMESTIC BANCA S.p.A.

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including names like 'Francesco Tammetini' and 'Alfonso...']