

## **Indice**

<b>Premessa</b>	<b>Pag. 2</b>
<b>1 - Fondo Pensione</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>2 - Buono Pasto</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>3 - Inquadramenti</b>	<b>Pag. 5</b>
<b>4 - Contributo famiglie monoreddito</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>5 - Agevolazioni a lavoratori studenti</b>	<b>Pag. 7</b>
<b>6 - Lavoro a tempo parziale</b>	<b>Pag. 8</b>
<b>7 - Maternità</b>	<b>Pag. 9</b>
<b>8 - Premio Aziendale per il personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi</b>	<b>Pag. 10</b>
<b>10 – Polizza sanitaria</b>	<b>Pag. 14</b>
<b>11 – Anticipi T.F.R.</b>	<b>Pag. 15</b>
<b>12 –Permessi retribuiti</b>	<b>Pag. 16</b>
<b>13 - Disposizioni finali</b>	<b>Pag. 17</b>
 <b>Lettere dell'Azienda alle OO.SS.:</b>	
<b>- Contributo ai dipendenti con figli o coniugi disabili</b>	<b>Pag. I</b>
<b>- Assegno per i 25 anni di anzianità di servizio</b>	<b>Pag. II</b>
<b>- Organici BPU Esaleasing spa</b>	<b>Pag. III</b>
<b>- Organici BPU Esaleasing spa</b>	<b>Pag. IV</b>

Il giorno 19 settembre 2006 in Bergamo, tra:

- la BPU Esaleasing spa, rappresentata dal Direttore Generale rag. Maurizio Lazzaroni e dal Vice Direttore Generale rag. Claudio Consoli,

e

- la Delegazione Sindacale della FIBA-CISL, rappresentata dai Sigg.ri : Catia Possanzini, Enzo Pagani, Alberto Maculan, Paolo Papalini e Paolo Elisei

- la Delegazione Sindacale della FISAC-CGIL, rappresentata dai Sigg.ri : Maurizio Testa, Paolo Zanchi, Fabio Carletti e Roberto Carmelli

- la Delegazione Sindacale della FABI, rappresentata dai Sigg.ri : Vincenzo Bonalumi, Enrico Iengo e Laura Barcella

ad integrazione e modifica degli accordi previgenti, si conviene quanto segue :

## **Fondo Pensione**

A partire dal 1° gennaio 2007, a parziale sostituzione di quanto previsto in materia di destinazione del TFR (punto 4 accordo 15 dicembre 1998), la BPU Esaleasing verserà al Fondo, per tutti i dipendenti che alla data del 28/4/93 non risultavano di primo impiego che ne facciano richiesta, un importo pari al 100%, anziché del 40%, della quota annua dell'accantonamento del TFR.

**Buono Pasto**

Ad integrazione dei precedenti accordi sui buoni pasto, a partire dal 1° gennaio 2007 viene incrementato di euro 0,55 l'importo del buono pasto di valore precedentemente pari a 1,80 (rimangono fermi gli importi già in essere di 2,85, 4,40 ed 6,40, per questi ultimi salvo trasferimenti a Bergamo).

Per i dipendenti di Bpu Esaleasing con sede di lavoro a Bergamo, il ticket pasto sarà in vigore nelle misure in essere per i dipendenti della Banca Popolare di Bergamo che usufruiscono della mensa aziendale di Bergamo.

### **3**

### **Inquadramenti**

Per le figure professionali vengono individuati i seguenti inquadramenti:

Responsabile di servizio / ufficio:

- § Quadro Direttivo di 1^ Livello, dall'adibizione;
- § Quadro Direttivo di 2^ Livello, dopo 4 anni di adibizione nel ruolo

Coordinatore di servizio / ufficio:

- § 3^ Area Professionale 3^ Livello retributivo, dall'adibizione;
- § 3^ Area Professionale 4^ Livello retributivo, dopo 4 anni di adibizione nel ruolo

#### 4

### **Contributo famiglie monoreddito**

A partire dal 1° gennaio 2007 il contributo annuo previsto per le famiglie monoreddito, viene incrementato a euro 250,00, fermo restando tutto quanto già precedentemente previsto in materia.

## **Agevolazioni a lavoratori studenti**

A partire dall'esercizio 2007, con riferimento agli anni scolastici o accademici 2006-2007 e successivi, ad integrazione di quanto già previsto nel Contratto Integrativo Aziendale del 24 dicembre 2002, vengono determinate le seguenti nuove Borse di studio:

- euro 103,00 al lavoratore che, indipendentemente dalla promozione, documenti di aver frequentato con regolarità un anno di scuola media superiore ;
- euro 310,00 al lavoratore che, indipendentemente dal numero di esami superati, documenti di essere iscritto a corsi di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509.

Gli importi di cui sopra, fermo restando tutto quanto già precedentemente previsto in materia di agevolazioni a lavoratori studenti e non modificato dal presente articolo, saranno erogati, in via posticipata, nelle competenze del mese di dicembre.

## 6

### Lavoro a tempo parziale

Fermo restando il numero dei rapporti a part-time attualmente in corso, a partire dal 01/07/2007 viene stabilita nel 6% la misura dei rapporti di lavoro che la Società sarà disponibile a trasformare temporaneamente a part-time per una durata non superiore a 2 anni. Dalla percentuale suddetta rimane escluso il rapporto part-time a tempo indeterminato attualmente presente in azienda. Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'azienda si impegna a valutare eventuali richieste in supero della suddetta percentuale in ragione di comprovate situazioni di gravità particolare, relative al richiedente, al coniuge, ai parenti di primo grado conviventi e alle persone in affidamento legale che siano, ad esempio, portatori di handicap o che necessitino di assistenza continua

## **7**

### **Maternità**

Nei casi di assenza per congedo di maternità e per congedo parentale ex art. 32, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la contribuzione aziendale ai Fondi Pensione sarà calcolata con riferimento alla retribuzione mensile teorica che spetterebbe qualora presente in servizio effettivo.

**Premio aziendale per il personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi per gli esercizi 2006/2007**

Nell'intento di confermare e mensilizzare una quota del premio corrisposto ai Dipendenti BPU Esaleasing (ex Esaleasing ed ex BPU Leasing) per l'anno 2005, le Parti convengono di istituire a favore del Personale alle dipendenze di BPU Esaleasing al 1/9/2006, un assegno ad personam, non rivalutabile e computabile ai fini del TFR e della previdenza complementare, pari ad 79,13 lordi, da erogare per 13 mensilità, per la 3<sup>a</sup> Area professionale 3° Livello retributivo, da riparametrare secondo la tabella di seguito riportata nel presente articolo.

Detto assegno ad personam è fisso e non soggetto a progressioni di anzianità, e non sarà assorbibile, salvo il passaggio alla categoria dei dirigenti; esso sarà rapportato alla prestazione lavorativa a part time e proporzionalmente ridotto in caso di assenze non retribuite, e verrà erogato a partire dal gennaio 2007, sulla base dell'inquadramento in essere al 31 dicembre 2005.

Dal mese di gennaio di ciascun anno successivo e a valere per l'intero anno, tale assegno sarà erogato sulla base dell'inquadramento in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

\*\*\*\*\*

Con riferimento all'art. 23 del CCNL 12/02/2005, viene istituito un Premio aziendale («PREMIO»), determinato in funzione della redditività e della produttività aziendali, prendendo come «ANNO DI RIFERIMENTO» (AR) l'esercizio 2005.

Il PREMIO da assumere come riferimento per la 3<sup>a</sup> Area professionale 3° Livello retributivo è pari a 2.400,20, (per l'anno 2007 sarà pari a 2.480,31, maggiorato di 120,17 per i dipendenti che abbiano maturato 10 anni di anzianità al 31/12/2007) integrato, per le sole Aree Professionali, di un importo di 25,52 per ogni scatto di anzianità, da rideterminare in funzione delle seguenti tre quote:

1. Quota di REDDITIVITÀ, pari al 40% del premio di riferimento, da moltiplicare per la percentuale di variazione del «Risultato della Gestione Operativa» (RGO), rilevata dal Conto Economico del Bilancio della Società al 31 dicembre dell'anno di competenza (AC) rispetto all'anno di riferimento; tale percentuale sarà calcolata secondo la seguente formula:

**A =**

$$\text{RGO}^* (AC) / \text{N. dipendenti medi} (AC) - \text{RGO} (AR) / \text{N. dipendenti medi} (AR)$$

2. Quota di PRODUTTIVITÀ TOTALE, pari al 30% del premio di riferimento, da suddividere in due sottoquote (ciascuna pari al 15% del premio di riferimento), ognuna delle quali da moltiplicare rispettivamente per la percentuale di variazione degli impieghi e del numero di contratti in essere al 31/12 dell'anno di competenza (AC) rispetto all'anno di riferimento; tali percentuali saranno calcolate secondo le seguenti formule:

$$\mathbf{B_1 =} \left( \begin{array}{c} \text{Impieghi* su contratti attivi a fine esercizio (AC) / N. dipendenti medi (AC)} \\ - \\ \text{Impieghi su contratti attivi a fine esercizio (AR) / N. dipendenti medi (AR)} \end{array} \right)$$

$$\mathbf{B_2 =} \left( \begin{array}{c} \text{numero contratti attivi a fine esercizio (AC) / N. dipendenti medi (AC)} \\ - \\ \text{numero contratti attivi a fine esercizio (AR) / N. dipendenti medi (AR)} \end{array} \right)$$

3. Quota di PRODUTTIVITÀ ANNUA, pari al 30% del premio di riferimento, da suddividere in due sottoquote (ciascuna pari al 15% del premio di riferimento), ognuna delle quali da moltiplicare rispettivamente per la percentuale di variazione degli impieghi e del numero di contratti stipulati nell'anno di competenza (AC) rispetto all'anno di riferimento; tali percentuali saranno calcolate secondo le seguenti formule:

$$\mathbf{C_1 =} \left( \begin{array}{c} \text{Impieghi* nuova produzione (AC) / N. dipendenti medi (AC)} \\ - \\ \text{Impieghi nuova produzione (AR) / N. dipendenti medi (AR)} \end{array} \right)$$

$$\mathbf{C_2 =} \left( \begin{array}{c} \text{n. contratti nuova produzione (AC) / N. dipendenti medi (AC)} \\ - \\ \text{n. contratti nuova produzione (AR) / N. dipendenti medi (AR)} \end{array} \right)$$

\* Decuratato della variazioni dell'indice ISTAT "dei prezzi al consumo delle famiglie di operai ed impiegati" rispetto al 31-12-2005

Qualora le percentuali espresse da A, B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub>, C<sub>1</sub>, C<sub>2</sub> esprimano valori inferiori allo 0, alle stesse verrà applicato, per il calcolo delle quote 1), 2) e 3), un coefficiente rettificativo pari a 0,75.

L'importo derivante dalla somma delle tre quote, determinate con i criteri di cui sopra e adeguato anno per anno in base alle variazioni dell'indice ISTAT *“dei prezzi al consumo delle famiglie di operai ed impiegati”* rispetto al 31-12-2005, costituirà il «PREMIO» spettante ai dipendenti inquadrati nella 3<sup>a</sup> Area professionale 3° Livello retributivo. Il «PREMIO» da erogare al restante personale si otterrà applicando all'importo suddetto la seguente scala di parametrizzazione:

Inquadramento	Parametro %
QD 4°	298
QD 3°	267
QD 2°	178
QD 1°	168
3/4	150
3/3	140
3/2	130
3/1	120
2/3	110
2/2	100

Fermo restando tutto quanto sopra detto, con riferimento all'esercizio 2007, il premio avrà una misura massima pari a quanto corrisposto, a titolo di premio, per l'esercizio 2006, maggiorato del 15% (20% per i dipendenti che abbiano maturato 10 anni di anzianità al 31/12/2007) e, in caso di risultato positivo delle attività ordinarie<sup>1</sup> una misura minima pari al 25% di quanto corrisposto, a titolo di premio, per l'esercizio 2006.

Il «PREMIO» viene erogato, unitamente alle competenze del mese successivo a quello di approvazione del Bilancio, a tutto il personale in servizio nello stesso mese, con esclusione degli assunti in corso d'anno, sulla base dell'inquadramento in essere al 31 dicembre dell'anno che precede l'erogazione.

Al personale con contratto a tempo parziale il «PREMIO» viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato nell'anno che precede l'erogazione.

Nel caso di assenze non retribuite, il «PREMIO» viene ridotto in ragione del numero di settimane di assenza nell'anno che precede l'erogazione.

Nel caso di assenza per malattia nell'anno che precede l'erogazione del «PREMIO», la riduzione di cui al precedente comma non si applica se l'assenza è inferiore a 12 settimane; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per le prime 12 settimane, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Al personale assunto nel corso dell'anno che precede l'erogazione, il «PREMIO» viene erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

<sup>1</sup> al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, queste ultime laddove imputate al risultato ordinario

Le somme erogate a titolo di «PREMIO» sono computabili ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro e della previdenza complementare.

Al personale cessato dal servizio in corso d'anno viene erogato il «PREMIO» relativo all'esercizio precedente, se non ancora erogato, e tanti dodicesimi dello stesso quanti sono i mesi di servizio prestato nell'anno di cessazione, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Qualora il «PREMIO» relativo all'esercizio precedente non sia stato ancora definito viene erogato, con gli stessi criteri, un «PREMIO» di importo pari all'ultimo corrisposto.

L'importo del PREMIO spettante potrà, a discrezione del dipendente, essere riversato ad incremento della posizione personale presso il Fondo Pensione nelle seguenti misure percentuali:

10% dell'importo spettante

25% dell'importo spettante

50% dell'importo spettante

La scelta di versare al Fondo Pensione parte del proprio Premio Aziendale ha valenza per il solo anno di competenza del premio stesso, e deve essere effettuata entro il giorno 30 del mese di Aprile di ciascun anno.

L'importo versato al Fondo Pensione verrà incrementato a carico dell'Azienda di un importo del 10%, pari al contributo di solidarietà abbuonato alla stessa a sensi della Legge 135 del 23/5/1997, per effetto della origine della contribuzione.

**Polizza sanitaria**

Le Parti convengono di incontrarsi a partire dal prossimo mese di ottobre 2006 al fine di convenire soluzioni per addivenire ad un'unica polizza sanitaria a partire dall'anno 2007, senza aggravio di oneri per BPU Esaleasing spa, a livello di costo pro-capite, ma attraverso formule atte a contemperarne le logiche e le modalità tecniche dello strumento di copertura previsto nella ex *BPU Leasing* con quelle in essere sino a fine anno per i Dipendenti provenienti dalla ex *Esaleasing*.

**Anticipi TFR**

Ferme restando le condizioni e le misure previste dalla legge, BPU Esaleasing, quale condizione di miglior favore, riconoscerà ai dipendenti in servizio la possibilità di richiedere l'anticipo del TFR maturato anche per le seguenti fattispecie:

1. manutenzione ordinaria e/o straordinaria, ristrutturazione e/o risanamento conservativo dell'abitazione di residenza in cui abbia domicilio da almeno 5 anni, previa presentazione di adeguata documentazione di spesa (preventivi e fatture comprensive di IVA);
2. matrimonio del dipendente o del/la figlio/a anche adottivo/a, fino ad un massimo di 15.000 euro lordi; la documentazione necessaria sarà il certificato di matrimonio e l'importo sarà soddisfatto nella misura massima sopra indicata, purché maturato;
3. acquisto di autovetture intestate al dipendente con erogazione massima di 8.000 euro lordi; la documentazione necessaria sarà il certificato di proprietà.

## **Permessi retribuiti**

Ad integrazione di quanto già previsto in materia di permessi retribuiti e non retribuiti ed al fine di assistere un parente o affine convivente entro il terzo grado con handicap, BPU Esaleasing spa riconosce ulteriori due giorni mensili di permesso retribuito al dipendente già ammesso a fruire dei tre giorni di permessi di cui all'art. 33, terzo comma della legge 104/92.

## **Disposizioni finali**

Il presente accordo si applica al Personale in servizio alla data di stipula dell'accordo stesso o assunto successivamente, fatti salvi eventuali accordi stabiliti individualmente con l'Azienda.

La durata del presente accordo corrisponde a quella prevista dal C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 12 febbraio 2005.

Bergamo, 19 settembre 2006

Spett.  
Rappresentanze Sindacali  
Organi di Coordinamento

**Oggetto: Assegno per i 25 anni di anzianità di servizio**

Siamo lieti di comunicare che la Società ha deciso di erogare ai Lavoratori che compiano 25 anni di anzianità di servizio presso la società, uno speciale riconoscimento una tantum di importo pari ad una mensilità lorda.

Ai fini di quanto sopra la mensilità lorda è calcolata rispetto alla retribuzione annua tabellare nazionale ed aziendale, inclusiva delle componenti ad personam, con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante, premio aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.

Tale importo sarà corrisposto nel mese successivo a quello in cui viene raggiunto il requisito di anzianità.

E' gradita l'occasione per porgere cordiali saluti.

BPU Esaleasing spa

Bergamo, 19 settembre 2006

Spett.  
Rappresentanze Sindacali  
Organi di Coordinamento

**Oggetto: Contributo ai Dipendenti con coniuge o figli disabili**

Siamo lieti di comunicare che, a far tempo dal 1 gennaio 2007, la Società ha deciso di incrementare ad euro 4.000,00, il contributo annuo riservato ai Dipendenti che hanno coniuge o figli portatori di handicaps agli effetti dell'apprendimento e del reinserimento nell'ambito sociale, secondo certificazione medica e su richiesta degli stessi.

E' gradita l'occasione per porgere cordiali saluti.

BPU Esaleasing spa

Bergamo, 19 settembre 2006

Spett.  
Delegazioni Sindacali Aziendali  
Loro sedi

**Oggetto: Organici BPU Esaleasing spa.**

Formuliamo la presente per confermarVi, anche in relazione alle Vostre osservazioni ed istanze sollevate in materia, la calendarizzazione di un incontro, da tenersi entro la fine del prossimo mese di febbraio 2007, al fine di effettuare una valutazione congiunta sull'andamento dei livelli occupazionali della nostra Azienda e sull'eventualità di trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro a termine attualmente in corso.

E' gradita l'occasione per porgere cordiali saluti.

BPU Esaleasing spa

Bergamo, 19 settembre 2006

Spett.  
Rappresentanze Sindacali  
Organi di Coordinamento

**Oggetto: Organici BPU Esaleasing spa.**

Vi intratteniamo sull'argomento in oggetto, anche in relazione alle Vostre osservazioni volte a sollecitare una linea di disponibilità alla conferma dei lavoratori attualmente in servizio presso BPU Esaleasing con forme contrattuali diverse da quella del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Al proposito, nel confermarVi la nostra attenzione per i valori con cui avete motivato le Vostre istanze, Vi specifichiamo che, con riferimento ai prossimi 18 mesi, ove BPU Esaleasing si trovi a far ricorso al mercato esterno per dare corso a nuovi inserimenti a titolo definitivo, verranno prioritariamente presi in considerazione i lavoratori oggi presenti in Azienda con contratto di collaborazione diverso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Precisamente, fermo restando il rispetto dei criteri di coerenza con i requisiti e i profili professionali tempo per tempo richiesti dalle esigenze aziendali (ad esempio: percorsi di studio, età, eventuali esperienze professionali), in caso di parità nei requisiti di merito, a giudizio univoco della Azienda, verrà accordata la precedenza ai Collaboratori che hanno in corso rapporti sottoposti a termine.

L'occasione ci è gradita per inviare i nostri migliori saluti.

BPU Esaleasing spa