PREMIO DI PRODUTTIVITA' E VALUTAZIONI

In data 25 febbraio 2010, tra la Capogruppo BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A. e le società del Gruppo medesimo, di seguito "Società", con sede legale in Via Gramsci, 7 - TORINO, codice fiscale 02751170016, nella persona del signor Mauro Valesani e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, nelle persone di:

- signora Filomena Lambertino (F.A.B.I.) e signor Luca Angelo Pataffi (F.A.B.I.) per Banca Intermobiliare;
- signor Francesco Maria Tomasino (F.A.B.I.) per Symphonia SGR;
- signor Silvio Musicò (Fisac CGIL) e signor Angelo Russo (Fiba CISL) per Banca IPIBI Financial Advisory

Si conviene quanto segue:

ART. I - Ambito di applicazione

Il presente premio di produttività si applica alle seguenti società del Gruppo Banca Intermobiliare:

- Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni;
- Symphonia SGR;
- Bim Alternative Investments SGR;
- Intermobiliare Fiduciaria;
- Banca IPIBI Financial Advisory;

Il premio di produttività è corrisposto al personale dipendente del Gruppo assunto entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento con esclusione dei dirigenti e del personale commerciale.

ART. II - Indicatori

Il premio di produttività viene calcolato sulla base dei tre seguenti indicatori:

1. Risultato della gestione operativa pro capite
2. Masse complessive pro capite
3. Utile netto pro capite

Per ciascun indicatore viene stabilito un valore target ed un peso per il calcolo del premio di produttività rispettivamente pari a:

Indicatore	Valore target	Peso
Risultato gestione operativa pro capite	62.000	65%
Masse complessive pro capite	18.500.000	10%
Utile netto pro capite	35.000	25%
		100%

Il premio base, ovvero quanto erogato per il raggiungimento del 100% del obiettivo complessivo, è pari al 6,5% della paga base contrattuale prevista per i diversi inquadramenti.

ART. III -Ammontare del premio di produttività

Il premio base, ovvero quanto erogato per il raggiungimento del 100% del obiettivo complessivo, è pari al 6,5% della paga base contrattuale prevista per ciascun inquadramento.

Tale importo viene aumentato del 2,5% per ogni scatto di anzianità.

ART. IV - Struttura

I soggetti considerati per il calcolo degli indicatori pro capite sono tutti i dipendenti e i promotori finanziari del Gruppo (attualmente Banca intermobiliare di Investimenti e Gestioni, Intermobiliare Fiduciaria, Symphonia SGR., Bim Alternative Investments SGR; Bim Vita, Bim Brokers, Bim Suisse e Banca IPIBI Financial Advisory); sono esclusi lavoratori interinali, contratti a progetto e stagisti.

Il dato utilizzato sarà quello relativo al numero medio annuo.

ART. V - Dati di riferimento

I dati di riferimento per il determinare il premio di produttività sono estratti dal bilancio consolidato di Gruppo.

ART. VI - Determinazione del raggiungimento dei target

Per ciascun indicatore il risultato effettivo pro capite per l'anno di riferimento verrà rapportato al valore target al fine di determinare la soglia di raggiungimento dell'obiettivo atteso.
Tale dato percentuale verrà quindi parametrato rispetto al peso definito per ciascun indicatore.
La somma dei tre valori rappresenterà la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo complessivo.

Tale valore verrà, infine, rapportato alla percentuale di erogazione prevista per il premio base, determinando così gli importi effettivi per ciascun anno.

ART. VII - Erogazione

Il premio di produttività verrà erogato entro il mese di maggio, unitamente alle competenze del mese, al personale avente diritto in servizio nello stesso mese.

In caso di cessazione in corso di anno e comunque prima dell'erogazione, il premio sarà corrisposto unicamente al personale in quiescenza proporzionalmente ai mesi di servizio prestato e sulla base di quanto erogato l'anno precedente al pari inquadramento.

Il premio spettante verrà definito sulla base degli inquadramenti e degli scatti di anzianità al 31 dicembre dell'anno di riferimento; la corresponsione del premio verrà inoltre commisurata ai mesi di effettivo servizio effettuati nell'anno e all'orario di lavoro prestato.

Ai fini del calcolo della presenza, per gli assunti in corso d'anno, verrà considerato come mese intero l'eventuale frazione.
Non sono conteggiati ai fini del compunto dei mesi di servizio i periodi di aspettativa e maternità facoltativa.

In caso di valutazione pari a 1 - Insufficiente o irrogazione di provvedimenti disciplinari con giorni di sospensione nell'ambito dell'anno di riferimento, il premio di produttività non viene erogato.
In caso di valutazione pari a 2 - Sufficiente o irrogazione di provvedimenti disciplinari con richiamo scritto o verbale nell'ambito dell'anno di riferimento, il premio di produttività viene erogato al 50% dell'importo previsto.

ART. VIII - TFR e Fondo Pensioni

Le somme erogate a titolo di premio di produttività non sono computate ai fini del TFR e del Fondo Pensioni.

ART. IX - Assegnazione azioni alla totalità dei dipendenti

Tutto il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento che abbia ottenuto una valutazione pari ad almeno "3 - In linea con le aspettative" può aderire al piano di assegnazione di azioni di Banca Intermobiliare per un controvalore minimo di € 1.033,00 e massimo di € 2.065,00.

ART. X - Valutazioni

L'azienda produrrà ad ogni singolo dipendente una scheda di valutazione nella quale sono riepilogati i giudizi di merito; in particolare si terrà presente la formazione che il collega ha ricevuto, le esperienze di lavoro e la mobilità nelle diverse mansioni.
Tale scheda dovrà essere consegnata ad ogni singolo dipendente entro il 30 aprile di ogni anno.

In caso di assunzione in corso d'anno e nei casi di assenza cumulativa superiore a sei mesi lavorativi la valutazione non potrà essere superiore a 3 - In linea con le aspettative.

Il presente articolo sostituisce l'articolo 14 del Contratto Integrativo Aziendale vigente.

ART. XI - Decorrenza e validità

Le presenti intese avranno decorrenza a partire dal premio di produttività da erogarsi in relazione all'esercizio 2009.
L'accordo avrà validità fino alla scadenza del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Banca Intermobiliare firmato il 30 settembre 2008 e attualmente vigente.

Per Gruppo Banca Intermobiliare S.p.A.

LA Rappresentanza Aziendale

F.A.B.I. Fisac CGIL Fiba CISL