



Contratto Integrativo Aziendale

Ci rendiamo conto che oggi, in un contesto internazionale così complesso, sia particolarmente difficile riuscire a conservare il senso della realtà e avere il coraggio di prendere decisioni concrete per portarle avanti con coerenza e che pertanto sia ancora più arduo, rispetto al passato, gestire l'onere e l'onore della rappresentanza sindacale in qualsiasi azienda.

Anche per queste ragioni siamo consapevoli di quanto l'unità sindacale sia un valore importante, soprattutto in una fase storica come quella che stiamo vivendo.

Purtroppo accade, a volte, che ci si trovi davanti alla difficile scelta tra la conservazione dell'unità sindacale a qualsiasi costo, anche laddove questa imponga di assumere posizioni velleitarie, e la convinzione che, di fronte alla possibilità di sottoscrivere un accordo complessivamente positivo per i Colleghi, debba invece prevalere il senso di responsabilità che, per definizione, impone invece di essere realisti e concreti.

In questo momento, in Cariparma, l'unità sindacale è stata smarrita e questo è certamente un fatto negativo. La causa è l'accordo per il rinnovo della contrattazione integrativa aziendale, firmato lo scorso 9 aprile dalle scriventi Organizzazioni Sindacali e non sottoscritto dalle altre OO.SS. che facevano parte dello stesso tavolo sindacale. L'accordo è stato firmato anche da Falcri/Silcea, che già sedevano a un secondo tavolo sindacale.

Che cosa sarebbe accaduto se l'accordo del 9 aprile 2011 non fosse stato sottoscritto dalle scriventi Organizzazioni Sindacali, che complessivamente rappresentano la maggioranza dei Colleghi di Cariparma?

Crediamo che la risposta prenda forma dalla lettura di questo documento, che descrive, in modo il più possibile dettagliato, quanto è stato acquisito attraverso quell'accordo. Per quanto ovvio, nulla di quanto qui illustrato, spetterebbe ai Colleghi se l'accordo del 9 aprile non fosse stato firmato da FABI, FIBA e UILCA, ivi compresa l'erogazione del premio aziendale (VAP), pari a 2.000 euro medi, che avverrà nel mese di giugno.

A tale proposito, evidenziamo che la conclusione dell'accordo è avvenuta soltanto pochi giorni prima dell'entrata in vigore della sospensione delle relazioni sindacali in tutte le banche e i gruppi bancari italiani, decisa unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali nazionali per supportare la vertenza in atto contro l'ABI. Tale blocco, della cui imminente introduzione erano già informate tutte le OO.SS. al momento della trattativa aziendale e che si protrarrà almeno per tutto il mese di maggio, avrebbe reso impossibile contrattare il VAP in tempo utile a consentirne il pagamento nel mese di giugno.

L'entrata in vigore della sospensione delle relazioni sindacali, decorrente dallo scorso 28 aprile, ad esempio, ha purtroppo impedito alle Organizzazioni Sindacali di FriulAdria di riuscire a terminare per tempo la trattativa per la definizione del VAP, che non potrà quindi essere ripresa prima della fine del blocco stesso.

Nei giorni scorsi sono state diffuse affermazioni che rischiano di distorcere i contenuti dell'accordo e mistificare la realtà.

Alcune di queste affermazioni, a volte sconcertanti nella loro ovvietà, cavalcano il concetto lapalissiano che sarebbe stato meglio se con l'accordo del 9 aprile si fosse ottenuto di più, a maggior ragione poiché il CIA era scaduto da quasi vent'anni.

Condividiamo in pieno, naturalmente, tale affermazione, ma riteniamo che un ritardo di vent'anni non possa certamente essere interamente colmato attraverso un'unica trattativa, la prima che è stato possibile effettuare dopo il lungo "digiuno negoziale" impostoci da Banca Intesa.

"O tutto o niente" è un concetto nel quale non abbiamo mai creduto, perché è legato a una concezione massimalista di antica memoria che ha ampiamente dimostrato, negli anni, di non portare a nulla di concreto.

E' stato anche affermato, ad esempio, che l'azienda ha finanziato gli aumenti previsti per la previdenza e l'assistenza sanitaria attraverso la riduzione, rispetto all'anno scorso, del VAP che sarà erogato quest'anno.

Per dimostrare l'assoluta infondatezza di queste affermazioni, crediamo che non vi sia nulla di più efficace dell'illustrazione dei numeri che scaturiscono da questo accordo.

I numeri dell'accordo 9 aprile 2011

Polizza Sanitaria

- **aumento di 115 euro** x 6.800 dipendenti previsti al 1/1/2013 = **782.000 euro complessivi**.

Fondo Pensione

- "Nuovi iscritti" provenienti da Intesa San Paolo (dal 16/5/2011) con contribuzione al 2%: **aumento del 1,50%** x n° 480 = **252.000 euro complessivi** (costo stimato).
- "Nuovi iscritti" già Cariparma con contribuzione al 3%: **aumento dello 0,50%** x n° 2.491 = **622.750 euro complessivi** (costo stimato).
- "Vecchi iscritti" con contribuzione fino al 4,30%: **aumento dello 0,20%** x n° 2.408 = **240.800 euro** (costo stimato).

Ticket pasto

- Circa 250 Colleghi percepiranno il **ticket pasto di 3,50 euro**, per un valore complessivo pari a circa **100.000 euro**.

L'ammontare complessivo degli aumenti rivenienti dall'accordo del 9 aprile ammonta a circa 2 milioni di euro che, va sottolineato, l'azienda dovrà erogare ogni anno per tutti gli anni a venire.

La differenza complessiva tra il VAP che sarà erogato quest'anno (2.000 euro) e il VAP erogato lo scorso anno (2.130 euro) ammonta a circa **800.000 euro**.

Tuttavia, e crediamo che sia questo il termine di paragone che le sigle non firmatarie dovrebbero correttamente prendere in considerazione, la differenza complessiva tra il VAP riveniente dall'accordo firmato da FABI, FIBA e UILCA (2.000 euro) e il VAP così come sarebbe stato firmato anche da quelle stesse sigle se l'azienda avesse accettato l'ultima richiesta del tavolo sindacale (2.050 euro), ammonterebbe a circa **300.000 euro**.

Lasciamo ai Colleghi ogni valutazione sull'evidenza di questi numeri.

Che cosa prevede l'accordo

Polizza Sanitaria

Aumento di **115 euro** del premio assicurativo a carico dell'azienda. La spesa decorrerà dal prossimo rinnovo della polizza scadente il 31/12/2012. Ricordiamo che l'azienda si era rifiutata di affrontare l'argomento del premio assicurativo in occasione del precedente rinnovo della polizza, asserendo che avrebbe accettato di parlarne solo in sede di rinnovo del Contratto Integrativo e impedendo, di fatto, di anticipare, in occasione di quel confronto, la definizione di eventuali benefici che potessero avere effetto già sulla polizza attuale. Il risultato ottenuto, perfettamente in linea con la richiesta presentata in piattaforma, rappresenta un positivo passo avanti che ci permette di incrementare in misura significativa una somma ormai quasi inadeguata alle condizioni di mercato.

Di fronte alla ritrovata disponibilità aziendale a confrontarsi con il Sindacato in materia di contrattazione integrativa, sarà nostro compito, in occasione dei prossimi rinnovi, proseguire sulla strada di un continuo miglioramento riguardante le materie a essa demandate dal CCNL, di cui l'assistenza sanitaria è parte integrante. Se anche in passato avessimo potuto presentare, periodicamente, una sia pur minima richiesta economica, oggi non partiremmo certamente da 585 euro di base!

I sindacati non firmatari, che erano a loro volta presenti in azienda negli scorsi dieci anni, sanno infatti benissimo (anche se sembrano stranamente averlo dimenticato) che non era possibile portare avanti nessuna richiesta perché la controllante Banca Intesa non consentiva il rinnovo del CIA!

Fondo Pensione

Nuovi Iscritti: la contribuzione aziendale sarà portata al **3,50%** per tutti i cosiddetti “nuovi iscritti”. In particolare, per i colleghi provenienti da Intesa San Paolo, presso la quale erano destinatari di una contribuzione di appena il **2%** è prevista, a decorrere dal **1/7/2011**, la parificazione ai colleghi già dipendenti di Cariparma, che beneficiano di una contribuzione aziendale del **3%**.

Dal 1/1/2012 è previsto un ulteriore aumento dello 0,50% per tutti i colleghi “nuovi iscritti”, a favore dei quali la contribuzione aziendale passerà **dal 3%, al 3,50%**. Vogliamo ricordare che i “nuovi iscritti” sono tutti coloro che sono stati assunti in Cariparma dopo il 28/4/1993. Si tratta quindi, oltre a tutti i neo assunti, anche di numerosi colleghi che vantano ormai una significativa anzianità di servizio.

Come sanno bene anche i sindacati non firmatari, nel sistema bancario italiano solo poche banche riconoscono ai nuovi iscritti una contribuzione aziendale del 3%, figurarsi il 3,5%!

Vecchi Iscritti: coloro che beneficiano di una contribuzione aziendale fino al 4,30% avranno un **aumento dello 0,20%** a decorrere dal **1/1/2012**.

I Colleghi che usufruiscono di una contribuzione superiore o calcolata su base INPS anziché TFR, non avranno aumenti, perché godono già di una contribuzione notevolmente più alta, non solo nominalmente, ma anche in virtù di una base di calcolo (INPS) più favorevole. La scelta fatta dalle scriventi Organizzazioni è stata quella di utilizzare le risorse disponibili, per favorire coloro che si trovano in una condizione più svantaggiata, al fine di ridurre progressivamente le distanze tra i lavoratori.

Ci stupisce che questo dettaglio sia sfuggito alle OO.SS. non firmatarie.

Non possiamo che dispiacerci per i colleghi che hanno scelto di non aderire al Fondo Pensione. Pur rispettando la loro scelta, riteniamo tuttavia che il modo più efficace per incoraggiarli a una maggiore attenzione nei confronti del proprio futuro pensionistico sia quello di evidenziare la convenienza economica di tale scelta e di offrire loro tutta la nostra consulenza, qualora sia richiesta.

Part-Time

Sono state finalmente stabilite le modalità di presentazione delle domande di part-time, l'obbligo di risposta in tempi certi (45 gg) e i criteri di precedenza per l'accoglimento, nonché gli strumenti agevolativi per la concessione, la durata minima (un anno) e massima (tre anni) e la distanza massima dell'eventuale trasferimento (30 km dall'abituale dimora) per non vanificarne i benefici; è inoltre prevista una valutazione congiunta, tra azienda e OO.SS. firmatarie dell'accordo, del quantitativo delle domande non accolte, allo scopo di individuare possibili soluzioni.

E' stata finalmente risolta l'annosa questione che vedeva, ormai unici nel panorama bancario, i colleghi/e in part-time fare timbrature artificiose per creare inesistenti pause pranzo (in realtà lavorate) al fine di percepire il ticket pasto; in realtà i colleghi perdevano un quarto d'ora di retribuzione per avere il buono pasto. Inoltre, i part-time concessi negli ultimi anni, ai quali non era consentito nemmeno il ricorso a tale espediente, erano totalmente privi del ticket pasto.

Dal primo di luglio, ogni collega a part-time avrà finalmente diritto al ticket pasto di 3,50 euro anche senza la necessità di effettuare un intervallo, mentre lo stesso resta pari a 5,27 euro dove sia prevista una pausa pranzo.

Mobilità

Per la prima volta Cariparma ha accettato di prevedere, **a livello aziendale, nuove tutele per i trasferimenti**. Non sarà più possibile, infatti, disporre trasferimenti senza il consenso del lavoratore che abbia maturato 15 anni di anzianità di servizio (indipendentemente dall'età anagrafica), a distanze superiori a 60 km per le aree professionali e 80 km per i quadri direttivi di primo e secondo livello. Evidenziamo che tali distanze saranno calcolate dalla dimora abituale e non dalla sede di lavoro. Restano naturalmente in vigore anche le tutele del CCNL riguardanti i lavoratori delle aree professionali con 45 anni di età e 22 di servizio (30 km) e dei quadri direttivi di primo e secondo livello con 47 anni d'età e 22 di servizio (50 km).

E' inoltre previsto il rientro dei colleghi che attualmente si trovino oltre tale chilometraggio e ne facciano richiesta.

Perfino l'introduzione di questa nuova previsione aziendale, che viene ad aggiungersi a quella già prevista dal CCNL, è stata oggetto del giudizio negativo delle altre OO.SS. (!)

Nucleo sostituzioni

L'Azienda si impegna a mantenere presso ciascuna Regione un adeguato numero di addetti alle sostituzioni di personale assente.

Inquadramenti

Come prevedibile per un argomento così complesso, l'Azienda si è resa disponibile ad affrontarlo dopo la conclusione del CCNL, da cui potrebbero scaturire nuove tutele e la presentazione del piano industriale, in conseguenza del quale potrebbero essere previste nuove figure.

Ricordiamo peraltro, soprattutto ai sindacati non firmatari, la cui “vis polemica” sembra indurre loro curiose amnesie, che la stessa piattaforma unitaria prevedeva già il rinvio di una grande parte della materia a un momento successivo (entro sei mesi dalla stipula dell’accordo).

Flessibilità di orario

Le parti si incontreranno per introdurre specifiche regolamentazioni della normativa aziendale, non appena saranno rese note le disposizioni applicative delle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Occupazione

Riterremmo opportuno che, anche allo scopo di non risultare nociva per l’altrui intelligenza, **perfino la polemica più sterile dovrebbe sottostare quanto meno al limite della decenza**. L’accordo firmato contiene una “Dichiarazione delle OOSLL” che afferma letteralmente: **“Le OOSLL confermano l’obiettivo di perseguire tutti gli strumenti contrattuali che possano favorire l’incremento occupazionale”**. I sindacati non firmatari hanno affermato in un loro recente comunicato che tale dichiarazione “aumenterebbe in modo significativo la precarietà del rapporto di lavoro in Cariparma” (!).

Ora, pur concedendo che una quota di convenienza “tattica” possa indurre ad ammantare di luce negativa tutto ciò che si è deciso di non sottoscrivere, dobbiamo tuttavia dichiarare la più assoluta incapacità di comprendere quale sia stata la successione logica che ha condotto quelle sigle a classificare come “aumento di precarietà del rapporto di lavoro” la richiesta di attivare tutte le previsioni del CCNL per incrementare l’occupazione in Cariparma...!!

Forse quelle Organizzazioni non ne sono informate, a differenza dei nostri Colleghi che la vivono quotidianamente sulla propria pelle, ma esiste una grave carenza di organico che affligge ormai da tanto tempo le nostre filiali. Il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, firmato anche da quelle sigle sindacali, prevede alcune forme di occupazione alle quali le banche possono ricorrere, escludendone altre che invece non possono essere utilizzate. **Ci sembra allora del tutto positivo rivolgere un invito alla nostra azienda affinché utilizzi le possibilità offerte dal CCNL per porre rimedio alle ben note carenze di personale**. Se il prossimo CCNL, per il quale la trattativa deve peraltro ancora iniziare, prevedrà ulteriori forme di occupazione, il nostro invito sarà ovviamente esteso anche a quelle. Per ora, tuttavia, considereremmo già un risultato importante riuscire ad ottenere che la nostra azienda utilizzi gli strumenti attualmente previsti dal vigente CCNL per migliorare, attraverso un aumento degli organici, la qualità della vita lavorativa dei nostri Colleghi.

UN CAPITOLO A PARTE MERITA IL PREMIO AZIENDALE (VAP)

Dobbiamo innanzitutto ricordare a tutti che il premio aziendale è una parte variabile della retribuzione, che viene erogata tutti gli anni al **fine di riconoscere sia la produttività, sia il migliore andamento dei dati economici dell’azienda (art. 43 CCNL)**. Nella prolungata assenza di una formula matematica che ne esprimesse il valore in relazione al bilancio aziendale, per tutto lo scorso decennio il premio aziendale è stato sempre trattato “a stralcio”, senza, cioè, avere preliminarmente individuato, in accordo con l’azienda, gli indicatori e i criteri di calcolo da utilizzare per determinarne l’entità secondo un preciso rapporto con i risultati di bilancio. Quest’anno l’azienda ha frapposto in ogni momento della trattativa l’ostacolo, obiettivamente non contestabile, di un peggiore andamento dei dati economici (-18,3% utile netto), sia pure in presenza di una buona produttività, **rifiutando categoricamente** di erogare lo stesso importo dello scorso anno. Non vogliamo qui ripercorrere tutte le fasi di questa faticosa trattativa, ma dobbiamo fare presente che alle 4 del mattino di sabato 9 aprile, l’Azienda dichiarava la propria determinazione a interrompere l’intera trattativa se le OO.SS. non avessero ritenuto accettabile una flessione dell’importo del VAP rispetto allo scorso anno. **Di fronte alla concretezza di una simile prospettiva, tutte, ribadiamo TUTTE, le Organizzazioni Sindacali si sono dichiarate disponibili ad accettare una riduzione dell’importo del VAP**, partecipando alla trattativa fino alla sua conclusione, pur sapendo che l’importo sarebbe stato ridotto.

Quando, al termine del negoziato, l’insieme dei risultati ottenuti possedeva ormai la fisionomia dell’accordo poi sottoscritto dalle scriventi, l’intero tavolo sindacale concordava di compiere un ultimo “rilancio”: la richiesta che la disponibilità economica aziendale sul VAP, faticosamente attestatasi a 2.000 euro, fosse ulteriormente elevata a 2.050 euro. A fronte del categorico rifiuto dell’azienda su questa richiesta, alcune sigle decidevano di non firmare l’accordo, mentre le scriventi OO.SS., valutando comunque complessivamente positivi i risultati raggiunti, sottoscrivevano il documento.

Dispiace dover ammettere che anche su questo punto la posizione delle altre sigle ci risulta profondamente oscura. Non comprendiamo, infatti, come sia possibile giudicare in modo così indiscriminatamente negativo tutti i contenuti di un accordo complessivo che avrebbero anch’esse firmato se soltanto avesse previsto 50 euro (lordi) in più sul VAP...!!

E ancora: **dov’erano quelle sigle negli anni di “vacche grasse”, quando sono stati definiti premi aziendali ben più distanti di questo dalla reale redditività e produttività aziendale?**

Ci risulta che li abbiano sempre a loro volta firmati, ben consci dell’impossibilità di oltrepassare i limiti imposti alla nostra banca, allora interamente partecipata da un’azienda (Banca Intesa) che per nessun motivo, come ben sanno anche le altre sigle, avrebbe consentito a una banca controllata di erogare premi più alti della capogruppo.

Riportiamo di seguito la tabella con i valori del premio aziendale che sarà erogato nel mese di giugno, secondo il metodo usato negli anni scorsi (in busta paga) e le tabelle riguardanti l'**aumento del premio** se si sceglie di versarlo nel fondo pensione. In tal caso viene infatti riconosciuta una maggior somma derivante dal risparmio contributivo aziendale. Naturalmente la fiscalità varia a seconda della scelta effettuata e del proprio reddito secondo i seguenti criteri.

Premio Aziendale pagato in busta paga:

La tassazione per chi abbia redditi fino a 40.000 euro nel 2010 è pari al 10%; per chi supera tale somma, si applica l'aliquota marginale di competenza.

INQUADRAMENTO	PREMIO AZIENDALE 2010
QDL4	3.446,56
QDL3	2.919,47
QDL2	2.606,15
QDL1	2.451,68
A3L4	2.150,07
A3L3	2.000,00
A3L2	1.887,26
A3L1	1.789,16
A2L3	1.680,82
A2L2	1.616,11
A2L1	1.572,47
A1 (liv.unico + guard.)	1.503,66

Premio Aziendale versato sul Fondo Pensione: fino alla concorrenza di 5.116 euro annui (cumulativi con tutti i versamenti a carico dell'iscritto e dell'azienda con esclusione del TFR) non viene effettuata alcuna tassazione sul reddito, la tassazione sarà effettuata al momento del prelievamento del capitale o della rendita dal Fondo Pensione.

QD4				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
3.791,21		100%	10%	3.791,21
3.756,75	344,66	90%	9%	3.412,09
3.722,28	689,31	80%	8%	3.032,97
3.687,82	1.033,97	70%	7%	2.653,85
3.653,35	1.378,62	60%	6%	2.274,73
3.618,88	1.723,28	50%	5%	1.895,61
3.584,42	2.067,93	40%	4%	1.516,48
3.549,95	2.412,59	30%	3%	1.137,36
3.515,49	2.757,25	20%	2%	758,24
3.481,02	3.101,90	10%	1%	379,12
3.446,56	3.446,56			

QD3				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
3.211,42		100%	10%	3.211,42
3.182,22	291,95	90%	9%	2.890,27
3.153,03	583,89	80%	8%	2.569,13
3.123,83	875,84	70%	7%	2.247,99
3.094,64	1.167,79	60%	6%	1.926,85
3.065,44	1.459,73	50%	5%	1.605,71
3.036,25	1.751,68	40%	4%	1.284,57
3.007,05	2.043,63	30%	3%	963,42
2.977,86	2.335,57	20%	2%	642,28
2.948,66	2.627,52	10%	1%	321,14
2.919,47	2.919,47			

QD2				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.866,76		100%	10%	2.866,76
2.840,70	260,61	90%	9%	2.580,08
2.814,64	521,23	80%	8%	2.293,41
2.788,58	781,84	70%	7%	2.006,73
2.762,51	1.042,46	60%	6%	1.720,06
2.736,45	1.303,07	50%	5%	1.433,38
2.710,39	1.563,69	40%	4%	1.146,70
2.684,33	1.824,30	30%	3%	860,03
2.658,27	2.084,92	20%	2%	573,35
2.632,21	2.345,53	10%	1%	286,68
2.606,15	2.606,15			

QD1				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.696,85		100%	10%	2.696,85
2.672,33	245,17	90%	9%	2.427,17
2.647,82	490,34	80%	8%	2.157,48
2.623,30	735,51	70%	7%	1.887,80
2.598,78	980,67	60%	6%	1.618,11
2.574,27	1.225,84	50%	5%	1.348,43
2.549,75	1.471,01	40%	4%	1.078,74
2.525,23	1.716,18	30%	3%	809,06
2.500,72	1.961,35	20%	2%	539,37
2.476,20	2.206,52	10%	1%	269,69
2.451,68	2.451,68			

A3 L4				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.365,08		100%	10%	2.365,08
2.343,58	215,01	90%	9%	2.128,57
2.322,08	430,01	80%	8%	1.892,07
2.300,58	645,02	70%	7%	1.655,56
2.279,08	860,03	60%	6%	1.419,05
2.257,58	1.075,04	50%	5%	1.182,54
2.236,08	1.290,04	40%	4%	946,03
2.214,58	1.505,05	30%	3%	709,52
2.193,08	1.720,06	20%	2%	473,02
2.171,58	1.935,07	10%	1%	236,51
2.150,07	2.150,07			

A3 L3				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.200,00		100%	10%	2.200,00
2.180,00	200,00	90%	9%	1.980,00
2.160,00	400,00	80%	8%	1.760,00
2.140,00	600,00	70%	7%	1.540,00
2.120,00	800,00	60%	6%	1.320,00
2.100,00	1.000,00	50%	5%	1.100,00
2.080,00	1.200,00	40%	4%	880,00
2.060,00	1.400,00	30%	3%	660,00
2.040,00	1.600,00	20%	2%	440,00
2.020,00	1.800,00	10%	1%	220,00
2.000,00	2.000,00			

A3 L2				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.075,99		100%	10%	2.075,99
2.057,11	188,73	90%	9%	1.868,39
2.038,24	377,45	80%	8%	1.660,79
2.019,37	566,18	70%	7%	1.453,19
2.000,50	754,90	60%	6%	1.245,59
1.981,62	943,63	50%	5%	1.037,99
1.962,75	1.132,36	40%	4%	830,39
1.943,88	1.321,08	30%	3%	622,80
1.925,01	1.509,81	20%	2%	415,20
1.906,13	1.698,53	10%	1%	207,60
1.887,26	1.887,26			

A3 L 1				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.968,08		100%	10%	1.968,08
1.950,19	178,92	90%	9%	1.771,27
1.932,30	357,83	80%	8%	1.574,46
1.914,40	536,75	70%	7%	1.377,66
1.896,51	715,67	60%	6%	1.180,85
1.878,62	894,58	50%	5%	984,04
1.860,73	1.073,50	40%	4%	787,23
1.842,84	1.252,41	30%	3%	590,42
1.824,95	1.431,33	20%	2%	393,62
1.807,05	1.610,25	10%	1%	196,81
1.789,16	1.789,16			

A2 L3				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.848,90		100%	10%	1.848,90
1.832,09	168,08	90%	9%	1.664,01
1.815,29	336,16	80%	8%	1.479,12
1.798,48	504,25	70%	7%	1.294,23
1.781,67	672,33	60%	6%	1.109,34
1.764,86	840,41	50%	5%	924,45
1.748,05	1.008,49	40%	4%	739,56
1.731,25	1.176,57	30%	3%	554,67
1.714,44	1.344,66	20%	2%	369,78
1.697,63	1.512,74	10%	1%	184,89
1.680,82	1.680,82			

A2 L2				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.777,72		100%	10%	1.777,72
1.761,56	161,61	90%	9%	1.599,95
1.745,40	323,22	80%	8%	1.422,17
1.729,23	484,83	70%	7%	1.244,40
1.713,07	646,44	60%	6%	1.066,63
1.696,91	808,05	50%	5%	888,86
1.680,75	969,66	40%	4%	711,09
1.664,59	1.131,28	30%	3%	533,32
1.648,43	1.292,89	20%	2%	355,54
1.632,27	1.454,50	10%	1%	177,77
1.616,11	1.616,11			

A2 L1				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.729,72		100%	10%	1.729,72
1.713,99	157,25	90%	9%	1.556,74
1.698,27	314,49	80%	8%	1.383,77
1.682,54	471,74	70%	7%	1.210,80
1.666,82	628,99	60%	6%	1.037,83
1.651,09	786,23	50%	5%	864,86
1.635,37	943,48	40%	4%	691,89
1.619,64	1.100,73	30%	3%	518,91
1.603,92	1.257,98	20%	2%	345,94
1.588,19	1.415,22	10%	1%	172,97
1.572,47	1.572,47			

A1 (liv.unico + guard.)				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.654,02		100%	10%	1.654,02
1.638,98	150,37	90%	9%	1.488,62
1.623,95	300,73	80%	8%	1.323,22
1.608,91	451,10	70%	7%	1.157,82
1.593,88	601,46	60%	6%	992,41
1.578,84	751,83	50%	5%	827,01
1.563,80	902,19	40%	4%	661,61
1.548,77	1.052,56	30%	3%	496,21
1.533,73	1.202,92	20%	2%	330,80
1.518,69	1.353,29	10%	1%	165,40
1.503,66	1.503,66			