

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 26 luglio 2012, in Milano

tra

Centrobanca Spa,

e

La Delegazione Sindacale Aziendale di

UNISIN

Premesso che:

- a) In applicazione delle previsioni di cui all'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007, le Parti intendono portare a compimento in sede aziendale la negoziazione relativa alla determinazione del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2011, da correlarsi ad appositi indicatori di redditività e produttività dell'azienda, al ricorrere dei presupposti economici e normativi aziendali;
- b) le Parti, esaminati i complessivi andamenti aziendali dell'esercizio 2011 e tenuto conto della situazione economica complessiva e di quella specifica del settore del Credito, stante anche la perdurante negativa divaricazione tra il costo dei servizi sociali e il potere d'acquisto dei redditi familiari, hanno verificato la possibilità di attivare strumenti diversi ed innovativi volti a riconoscere l'impegno del Personale, ma privilegiando contestualmente la possibilità di ottenere un pacchetto "welfare" per consentire la massima valorizzazione delle componenti economiche di pertinenza del lavoratore, rispetto a quanto già presente in materia in azienda;

premessò altresì che:

- c) in data 21 febbraio 2012 le Parti hanno sottoscritto a livello di Gruppo uno Protocollo d'Intesa per la detassazione relativa al periodo d'imposta 2012;
- d) l'articolo 33, comma 12, della L. 12 novembre 2011, n. 183 – in attuazione dell'articolo 26 Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla L. 15 luglio 2011, n. 111 – ha prorogato per l'anno 2012 "le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c) del Decreto Legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 luglio 2008, n. 126" (c.d. detassazione);
- e) in applicazione della normativa di cui al precedente punto d), l'art 1 del D.P.C.M. del 23 marzo 2012 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 30 maggio 2012 ha previsto che per il periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, sono prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126. Tali misure trovano applicazione entro il limite di importo complessivo di 2.500 euro lordi, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2011, a 30.000 euro, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2011 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del citato decreto-legge n. 93 del 27 maggio 2008.

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Il presente Verbale di Accordo riguarda il Personale destinatario del CCNL 8 dicembre 2007 e successivo Accordo di Rinnovo del 19 gennaio 2012.

Art. 2

Determinazione del "Pacchetto Welfare"

Le Parti – in considerazione dell'impegno profuso dal Personale della Società nel corso dell'anno 2011, anche con riferimento ai processi di riorganizzazione, finalizzati al miglioramento della competitività aziendale, positivamente realizzati pur nell'attuale fase di generale debolezza dei mercati e del settore creditizio e quale riconoscimento per la produttività conseguita nel suddetto periodo - stabiliscono, relativamente al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3ª Area professionale, nell'importo di Euro 1.200 il valore correlato al "Pacchetto Welfare" da mettere a disposizione del personale nel 2012, quale somma di una quota pari ad Euro 800 da riparametrare, in relazione all'inquadramento di ciascun lavoratore interessato, sulla base della scala parametrica riportata nella *Tabella 1*) che segue, e di una quota fissa di Euro 400 uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori.

tabella 1)

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
1ª AREA (Livello unico)	100,00
1ª AREA (Livello unico + g. nott.)	102,70
2ª AREA 1° LIVELLO	107,40
2ª AREA 2° LIVELLO	110,38
2ª AREA 3° LIVELLO	114,80
3ª AREA 1° LIVELLO	122,20
3ª AREA 2° LIVELLO	128,90
3ª AREA 3° LIVELLO	136,60
3ª AREA 4° LIVELLO	146,85
QD 1° LIVELLO	167,45
QD 2° LIVELLO	178,00
QD 3° LIVELLO	199,40
QD 4° LIVELLO	235,40

Il "Pacchetto Welfare" sarà pertanto articolato secondo i valori indicati nella tabella 2 che segue e le relative prestazioni dovranno essere richieste entro il 10.12.2012 con riferimento a spese sostenute nell'anno 2012 e riferite ai servizi di cui alla successiva tabella 3, previa verifica di compatibilità delle suddette spese e delle relative fattispecie con il quadro normativo di riferimento.

tabella 2)

INQUADRAMENTO	Pacchetto Welfare
1ª AREA (Livello unico)	986
1ª AREA (Livello unico + g. nott.)	1.001
2ª AREA 1° LIVELLO	1.029
2ª AREA 2° LIVELLO	1.046
2ª AREA 3° LIVELLO	1.072
3ª AREA 1° LIVELLO	1.116
3ª AREA 2° LIVELLO	1.155
3ª AREA 3° LIVELLO	1.200
3ª AREA 4° LIVELLO	1.280
QD 1° LIVELLO	1.381
QD 2° LIVELLO	1.442
QD 3° LIVELLO	1.568
QD 4° LIVELLO	1.779

Nel caso in cui, entro il 10.12.2012, il Personale abbia fruito dei servizi offerti (elencati nella tabella 3 che segue) per un valore totale inferiore rispetto a quello spettante ai sensi della suddetta tabella 2, si procederà alla

monetizzazione della differenza tra la quota già fruita ed il valore monetario definito dalla successiva tabella 4) con il cedolino stipendi del mese di febbraio 2013 con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente.

tabella3)

Pacchetto Welfare		
Contributi spese sostenute dai dipendenti per sé stessi, per figli e coniuge anche non fiscalmente a carico	Asili nido	Fino a capienza
	Scuole materne	
	Scuole di ogni ordine e grado	
	Università e scuole di specializzazione	
	Master	
	Corsi linguistici	
	Campus estivi	
	Rimborso acquisto libri scolastici	
	Mensa scolastica	
	Contributo Fondo Previdenza	
Piani di assistenza sanitaria/assicurativa		
Check-up medico	€ 413	

I contenuti dell'iniziativa saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il personale entro il 3 agosto 2012.

L'Azienda si attiverà per sviluppare al più presto un piano di Welfare aziendale più ampio e completo, modulato in modo da consentire, già dal 2013, secondo forme compatibili con il quadro normativo di riferimento, l'ampliamento della gamma di servizi che possono essere messi a disposizione del Personale ai sensi della vigente normativa. Tali approfondimenti formeranno oggetto, su richiesta, di specifici incontri tra le parti.

**Art. 3
Determinazione del Premio aziendale 2011**

Nel caso in cui il Dipendente non intenda aderire all'iniziativa di cui al precedente art. 2 dovrà, attraverso specifica procedura, richiedere il pagamento del "premio aziendale" che è determinato tenendo a riferimento l'erogazione, relativa al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3^a Area professionale, in Euro 1.080 lordi, composti da una quota pari ad Euro 880 da riparametrare, in relazione all'inquadramento di ciascun lavoratore interessato, sulla base della scala parametrica riportata nella precedente *Tabella 1*), nonché da una quota fissa di Euro 200 uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori.

Il valore del Premio Aziendale 2011 sarà pertanto articolato secondo gli importi indicati nella tabella 4 che segue:

tabella 4)

INQUADRAMENTO	IMPORTO PREMIO
1 ^a AREA (Livello unico)	844
1 ^a AREA (Livello unico + g. nott.)	862
2 ^a AREA 1° LIVELLO	892
2 ^a AREA 2° LIVELLO	911
2 ^a AREA 3° LIVELLO	940
3 ^a AREA 1° LIVELLO	987
3 ^a AREA 2° LIVELLO	1.030
3^a AREA 3° LIVELLO	1.080
3 ^a AREA 4° LIVELLO	1.146
QD 1° LIVELLO	1.279
QD 2° LIVELLO	1.347
QD 3° LIVELLO	1.485
QD 4° LIVELLO	1.716

Il Premio Aziendale, in via eccezionale computabile ai fini della contribuzione ai Fondi di Previdenza Complementare, viene erogato unitamente alle competenze del mese di:

- agosto 2012 per le richieste pervenute entro il 13 agosto 2012
- settembre 2012 per le richieste pervenute entro il 14 settembre 2012

Art. 4

Gli importi indicati nelle precedenti tabelle 2) e 4) saranno riconosciuti, sulla base dell'opzione effettuata, a tutto il Personale in servizio alla data del 30 dicembre 2011 sulla base dell'inquadramento in essere alla medesima data, e che sia ancora in servizio presso un'azienda del Gruppo UBI alla data di erogazione del premio. Gli importi di cui alla tabella 4) saranno altresì erogati – in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione – al Personale che sia cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento per pensionamento diretto, senza alcuna forma di incentivazione all'esodo.

Nel caso di assenze non retribuite gli importi sopra indicati vengono ridotti in ragione del numero di settimane di assenza; tale variazione non si applica in caso di assenza inferiore alle 12 settimane.

Nel caso di assenza per malattia nell'esercizio di riferimento 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.

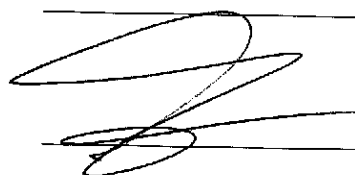
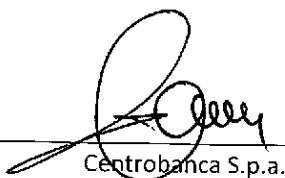
Al Personale assunto nel corso dell'esercizio di riferimento, l'erogazione avverrà in proporzione ai mesi di servizio prestato considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Al personale con contratto a tempo parziale sarà riconosciuta una erogazione in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso dell'esercizio di riferimento.

Art. 5

Le Parti si danno atto che le erogazioni effettuate nel corso dell'anno 2012 in applicazione del presente Accordo sindacale a titolo di "Premio Aziendale" consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'articolo 33, comma 12, della L. 12 novembre 2011, n. 183, come attuato dall'art 1 del D.P.C.M. del 23 marzo 2012 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 30 maggio 2012

Letto, confermato e sottoscritto.

Centrobanca S.p.a.

UNISIN