

BANCO DI SAN GIORGIO SPA

VERBALE DI ACCORDO

Sommario

[Clicca sul numero di pagina corrispondente al titolo per selezionarlo automaticamente](#)

Art. 1	2
Art. 2 - Determinazione del complessivo onere aziendale	2
Art. 3 - Forme di erogazione	3
Opzione A	4
Opzione C	4
Opzione D	5
Opzione E	5
Art. 4	6
Art. 5	7

Il giorno 2 novembre 2011, in Genova

tra

Banco di San Giorgio SPA,

e

Le Delegazioni Sindacali Aziendali di

DIRCREDITO/FD

FABI

FISAC/CGIL

UILCA

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 2010, da correlarsi ad appositi indicatori di redditività e produttività dell'azienda, al ricorrere dei presupposti economici e normativi aziendali;

premessi altresì che:

- b) l'articolo 1, comma 47, della L. 13 dicembre 2010, n. 220 ha prorogato per il 2011 il regime di detassazione - imposta sostitutiva del 10%, nel limite complessivo di 6.000 euro lordi - delle erogazioni c.d. di produttività corrisposte ai lavoratori del settore privato;
- c) il predetto articolo costituisce norma attuativa dell'articolo 53, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella L. 30 luglio 2010, n. 122, che riferisce l'agevolazione fiscale per il 2011 alle *“somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati*

referiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale”;

- d) la complessiva materia è stata oggetto di chiarimenti da parte della Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/E del 14 febbraio 2011, che ha precisato che *“stante l'applicazione della misura negli anni passati anche ai contratti collettivi nazionali di settore (...), nulla vieta la stipulazione di appositi accordi o contratti territoriali o anche solo aziendali che replichino i contenuti della contrattazione nazionale di riferimento al fine di mantenere l'operatività delle intese raggiunte in attuazione della misura”;*

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Art. 2 - Determinazione del complessivo onere aziendale

Le Parti - in considerazione dell'impegno profuso dal Personale della Banca nel corso dell'anno 2010, 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 gli incrementi di produttività conseguiti nel suddetto periodo - convengono che l'onere complessivo a carico della Banca per il riconoscimento del Premio Aziendale per l'esercizio 2010 è determinato tenendo a riferimento l'erogazione, relativa al Personale appartenente al 3° Livello retributivo della 3ª Area professionale, di Euro 900 lordi, composta da una quota pari ad Euro 330 da riparametrare, in relazione all'inquadramento di ciascun lavoratore interessato, sulla base della scala parametrica riportata nella Tabella 1) che segue, nonché da una quota fissa di Euro 570 uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori di cui al CCNL 8 dicembre 2007.

Le somme erogate a titolo di Premio Aziendale sono computabili ai fini del contributo al Fondo di Previdenza Complementare.

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

tabella 1)

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
QD 1° LIVELLO	167,45
QD 2° LIVELLO	178,00
QD 3° LIVELLO	199,40
QD 4° LIVELLO	235,40

Il Premio Aziendale 2010 sarà riconosciuto a condizione che l'indicatore "Proventi operativi" consolidato di Gruppo, riferito al 30 settembre 2011 - ad oggi non ancora determinabile - risulti non inferiore al 85% del medesimo parametro rilevato al 30 settembre 2010.

Art. 3 - Forme di erogazione

L'importo del Premio Aziendale riferito all'esercizio 2010 (computabile ai fini del contributo del Fondo di Previdenza Complementare) è riportato nella Tabella 2) che segue:

tabella 1)

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
1 ^a AREA (Livello unico)	812
1 ^a AREA (Livello unico + g. nott.)	818
2 ^a AREA 1° LIVELLO	829
2 ^a AREA 2° LIVELLO	837
2 ^a AREA 3° LIVELLO	847
3 ^a AREA 1° LIVELLO	865
3 ^a AREA 2° LIVELLO	881
3^a AREA 3° LIVELLO	900
3 ^a AREA 4° LIVELLO	925
QD 1° LIVELLO	975
QD 2° LIVELLO	1.000
QD 3° LIVELLO	1.052
QD 4° LIVELLO	1.139

Fermo restando l'onere complessivo a carico della Banca come determinato al precedente art. 2, le Parti hanno individuato le seguenti forme alternative di erogazione del Premio aziendale.

Le Parti si danno atto che, per ciascun livello di inquadramento, le forme alternative di erogazione del Premio aziendale di seguito riportate comportano per la Banca il medesimo costo, complessivamente pari all'onere aziendale come determinato al precedente art. 2.

Opzione A

(Composizione mista: quota “cash” non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare + Versamento di quota dell'importo del Premio al Fondo di Previdenza complementare)

INQUADRAMENTO	CASH	VERSAMENTO F.P.	TOTALE
1 ^a AREA (Livello unico)	450	450	900
1 ^a AREA (Livello unico + g. nott.)	460	450	910
2 ^a AREA 1° LIVELLO	470	450	920
2 ^a AREA 2° LIVELLO	480	450	930
2 ^a AREA 3° LIVELLO	490	450	940
3 ^a AREA 1° LIVELLO	510	450	960
3 ^a AREA 2° LIVELLO	530	450	980
3^a AREA 3° LIVELLO	550	450	1.000
3 ^a AREA 4° LIVELLO	570	450	1.020
QD 1° LIVELLO	620	450	1.070
QD 2° LIVELLO	650	450	1.100
QD 3° LIVELLO	700	450	1.150
QD 4° LIVELLO	790	450	1.240

Opzione C

(Versamento dell'importo del Premio al Fondo di Previdenza complementare)

INQUADRAMENTO	CONTRIBUTO F.P.
1 ^a AREA (Livello unico)	1.000
1 ^a AREA (Livello unico + g. nott.)	1.010
2 ^a AREA 1° LIVELLO	1.020
2 ^a AREA 2° LIVELLO	1.030
2 ^a AREA 3° LIVELLO	1.040
3 ^a AREA 1° LIVELLO	1.060
3 ^a AREA 2° LIVELLO	1.080
3^a AREA 3° LIVELLO	1.100

INQUADRAMENTO	CONTRIBUTO F.P.
3 ^a AREA 4° LIVELLO	1.130
QD 1° LIVELLO	1.180
QD 2° LIVELLO	1.210
QD 3° LIVELLO	1.270
QD 4° LIVELLO	1.360

Opzione D

(Composizione mista: quota “cash” non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare + Versamento di una quota dell’importo del Premio al Fondo di Previdenza complementare + erogazione beni in natura, non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo al Fondo di Previdenza Complementare, da erogarsi nel mese di gennaio 2012)

INQUADRAMENTO	CASH	VERSAMENTO F.P.	EROGAZ. BENI IN NATURA	TOTALE
1 ^a AREA (Livello unico)	310	400	230	940
1 ^a AREA (Livello unico + g. nott.)	320	400	230	950
2 ^a AREA 1° LIVELLO	330	400	230	960
2 ^a AREA 2° LIVELLO	340	400	230	970
2 ^a AREA 3° LIVELLO	350	400	230	980
3 ^a AREA 1° LIVELLO	370	400	230	1.000
3 ^a AREA 2° LIVELLO	390	400	230	1.020
3^a AREA 3° LIVELLO	410	400	230	1.040
3 ^a AREA 4° LIVELLO	430	400	230	1.060
QD 1° LIVELLO	480	400	230	1.110
QD 2° LIVELLO	510	400	230	1.140
QD 3° LIVELLO	560	400	230	1.190
QD 4° LIVELLO	640	400	230	1.270

Opzione E

(Composizione mista: quota “cash” non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo di Previdenza Complementare + erogazione beni in natura, non computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo al Fondo di Previdenza Complementare, da erogarsi nel mese di gennaio 2012)

INQUADRAMENTO	IMPORTO CASH	EROGAZ. BENI IN NATURA	TOTALE
1 ^a AREA (Livello unico)	660	230	890
1 ^a AREA (Livello unico + g. nott.)	670	230	900
2 ^a AREA 1° LIVELLO	680	230	910
2 ^a AREA 2° LIVELLO	690	230	920
2 ^a AREA 3° LIVELLO	700	230	930
3 ^a AREA 1° LIVELLO	720	230	950
3 ^a AREA 2° LIVELLO	740	230	970
3^a AREA 3° LIVELLO	770	230	1.000
3 ^a AREA 4° LIVELLO	790	230	1.020
QD 1° LIVELLO	830	230	1.060
QD 2° LIVELLO	860	230	1.090
QD 3° LIVELLO	900	230	1.130
QD 4° LIVELLO	990	230	1.220

Ciascun Lavoratore interessato può optare, secondo i tempi e le modalità che verranno comunicati dalla Banca a tutto il Personale interessato, per una delle forme di erogazione sopra indicate.

In assenza di indicazione diversa da parte dell'interessato, la Banca riconoscerà il Premio aziendale 2010 con la forma e gli importi previsti alla precedente Tabella 2).

Con riferimento alle Opzioni D e E, il riproporzionamento dell'importo del premio, previsto al successivo art. 4 per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, verrà calcolato sull'importo "Totale" della relativa tabella; la differenza di importo così calcolata (differenza tra voce "Totale" e Premio da erogare) sarà applicata alle sole quote "Cash" e "Versamento F.P.", restando pertanto invariata la quota "Erogazione beni in natura". Si procederà in modo analogo anche in tutti i casi di riduzione del premio per le ragioni indicate al successivo art. 4.

Qualora, agli esiti delle operazioni di riproporzionamento e/o riduzione, l'importo "Totale" del Premio aziendale spettante risulti inferiore al valore della quota "Erogazione beni in natura", tale ultima quota non verrà erogata; in tale ipotesi, pertanto, saranno erogate le sole quote "Cash" e "Versamento F.P.", ovviamente riproporzionate/ridotte come previsto al precedente paragrafo.

Art. 4

Il Premio Aziendale viene erogato unitamente alle competenze del mese di novembre a tutto il Personale in servizio alla data del 30 dicembre 2010 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. Il Premio aziendale sarà altresì erogato - 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 il Premio Aziendale viene ridotto 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, il premio aziendale viene erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Al personale con contratto a tempo parziale il Premio Aziendale viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso dell'esercizio di riferimento.

Restano confermate le previsioni di cui all'art. 1, lett. D) - Criteri di erogazione del Premio Aziendale -, ultimo alinea, dell'Accordo 16 marzo 2007.

Art. 5

Le Parti si danno atto che le erogazioni effettuate nel corso dell'anno 2011 in applicazione del presente Accordo sindacale a titolo di "Premio Aziendale" consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'articolo 1, comma 47, della L. 13 dicembre 2010, n. 220.

Letto, confermato e sottoscritto.

BANCO DI SAN GIORGIO SPA

DIRCREDITO/FD

FABI

FISAC/CGIL

UILCA