

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 ottobre 2011, in Jesi

tra

Banca Popolare di Ancona Spa,

e

Le Delegazioni Sindacali Aziendali di

DIRCREDITO
FIBA-CISL
FISAC-CGIL

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;

premesse 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 6000 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 riferiti 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 1.100** lordi, composta da una quota pari ad Euro 450 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 650 uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di Lavoratori di cui al CCNL 8 dicembre 2007.

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 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 è riportato nella *Tabella 2*) che segue:

Tabella 2)

INQUADRAMENTO	IMPORTO PREMIO CASH
1ª AREA (Livello unico)	979,00
1ª AREA (Livello unico + g. nott.)	988,00
2ª AREA 1° LIVELLO	1004,00
2ª AREA 2° LIVELLO	1014,00
2ª AREA 3° LIVELLO	1028,00
3ª AREA 1° LIVELLO	1053,00
3ª AREA 2° LIVELLO	1075,00
3ª AREA 3° LIVELLO	1100,00
3ª AREA 4° LIVELLO	1134,00
QD 1° LIVELLO	1202,00
QD 2° LIVELLO	1236,00
QD 3° LIVELLO	1307,00
QD 4° LIVELLO	1425,00

Fermo restando l'onere complessivo a carico della Banca come determinato al precedente art. 2, le Parti hanno individuato la seguente forma alternativa di erogazione del Premio aziendale.

Le Parti si danno atto che, per ciascun livello di inquadramento, la forma alternativa di erogazione del Premio aziendale di seguito riportata comporta per la Banca il medesimo costo, complessivamente pari all'onere aziendale come determinato al precedente art. 2.

Opzione A

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

INQUADRAMENTO	CONTRIBUTO F.P.
1 ^a AREA (Livello unico)	1200,00
1 ^a AREA (Livello unico + g. nott.)	1210,00
2 ^a AREA 1° LIVELLO	1230,00
2 ^a AREA 2° LIVELLO	1240,00
2 ^a AREA 3° LIVELLO	1260,00
3 ^a AREA 1° LIVELLO	1290,00
3 ^a AREA 2° LIVELLO	1320,00
3^a AREA 3° LIVELLO	1350,00
3 ^a AREA 4° LIVELLO	1390,00
QD 1° LIVELLO	1480,00
QD 2° LIVELLO	1520,00
QD 3° LIVELLO	1610,00
QD 4° LIVELLO	1750,00

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*).

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 ulteriori modalità e condizioni di erogazione del premio aziendale contenute negli accordi aziendali sottoscritti in materia – art. 13 Accordo 19.12.1997 per il personale delle Aree Professionali e art. 1 Accordo 19.12.1997 per il personale direttivo.

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.

BANCA POPOLARE DI ANCONA SPA

DIRCREDITO/FD

FIBA CISL

FISAC CGIL