

VERBALE DI ACCORDO

In data 4 giugno 2012, in Milano, tra

- INTESA SANPAOLO ASSICURA S.p.A.

e

- le Organizzazioni Sindacali FISAC/CGIL, SNFIA e FIBA CISL

premessi che

• Le Parti si sono incontrate per esaminare i risultati economici e i complessivi andamenti aziendali della Compagnia, al fine di verificare la sussistenza dei presupposti e delle condizioni per l'erogazione del Premio Aziendale Variabile (di seguito PAV) relativo all'esercizio 2011;

• In sede di incontro le Parti hanno preso atto del perdurare dei processi di evoluzione degli assetti organizzativi e societari che hanno interessato il comparto e della conseguente difficoltà di definire criteri che a partire dal 2011, consentono la determinazione degli importi del PAV da riconoscere in stretta correlazione con variazioni di produttività, qualità e competitività, secondo i principi stabiliti dall'articolo 85 del vigente C.C.N.L.;

• le Parti medesime hanno quindi esaminato le risultanze operative ed economiche emergenti dalle evidenze contenute nei bilanci del 2011 - pur nell'eccezionalità dell'andamento di Gruppo causato da situazioni straordinarie e non ripetibili, nonché degli andamenti aziendali, e tenuto anche conto della situazione economica complessiva e di quella specifica del Settore - si sono date atto che sussistono le condizioni per il riconoscimento di un Premio Aziendale, consapevoli del costante impegno profuso dal Personale;

le Parti hanno quindi approfondito la possibilità di individuare strumenti diversi ed innovativi volti comunque a riconoscere l'impegno del Personale, privilegiando la possibilità di ottenere un premio aziendale "sociale", composto cioè da una serie di iniziative basate sul welfare che consentano di valorizzare quanto esiste in materia a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo;

si conviene quanto segue

1. La premessa forma parte integrante del presente Accordo.
2. A tutto il Personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di lancio dell'iniziativa è offerta la possibilità di richiedere l'attribuzione di un "premio aziendale sociale", secondo valori indicati nella tabella 1, riportata in allegato.

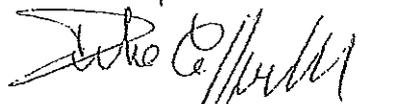
Nel caso in cui, entro il 31/12/2012, il Personale abbia fruito dei servizi offerti (elencati nella scheda tecnica allegato 2) per un valore totale inferiore rispetto a quello spettante - determinato sulla base delle regole previste dal CCNL - la quota non fruita (riproporzionata sulla base del valore monetario più oltre definito) viene monetizzata, in uno con le competenze del mese di febbraio 2013 con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente.

I contenuti dell'iniziativa saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il personale.

3. Nel caso in cui il Personale non intenda aderire all'iniziativa dovrà, attraverso specifica procedura, richiedere il pagamento del "premio aziendale" negli importi indicati nella tabella 3 riportata in allegato. Detto importo verrà riconosciuto in uno con le competenze del mese di:
 - giugno 2012 per le richieste pervenute entro il 15 giugno 2012;

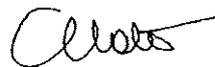
- luglio 2012 per quelle pervenute entro il 30 giugno 2012;
 - agosto 2012, per le opzioni pervenute entro il 31 luglio 2012.
4. Attraverso la medesima procedura e con le medesime scadenze potrà anche essere formulata una adesione parziale all'iniziativa, con revisione dei valori attribuiti attraverso il riproporzionamento al 50% delle già citate tabelle allegate 1 e 3.
 5. Sulla base dei criteri stabiliti nell'Accordo 9 giugno 2010 il "Premio Aziendale Sociale" e l'eventuale "Premio Aziendale Variabile" richiesto in sostituzione:
 - a) sarà erogato a tutto il Personale con contratto a tempo indeterminato, in servizio alla data di erogazione, in proporzione ai mesi interi di servizio retribuito, con riferimento ai diversi livelli di inquadramento ricoperti nell'anno di riferimento ed alla percentuale di lavoro a tempo parziale eventualmente fruita;
 - b) sarà ridotto pro quota nel caso di assenza non retribuita;
 - c) non sarà comunque erogato in caso di assenza per l'intero anno;
 - d) non concorrerà alla determinazione del trattamento di fine rapporto.
 6. Le parti si danno atto che il presente accordo integra quanto stabilito dall'Accordo 31.1.2012 in materia di detassazione.

SU FIA

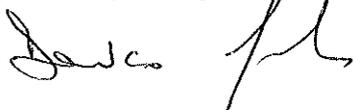



FISAC CGIL





FIBA CISL



Allegato 1

Inquadramento

Premio Sociale
2011

Livello 7° - 3° grado
Livello 7° - 2° grado
Livello 7° - 1° grado
Livello 6° B
Livello 6°
Livello 5°
Livello 4°
Livello 3°
Altro

2.000
1.950
1.900
1.750
1.600
1.500
1.450
1.250
1.050

SAVIA

[Handwritten signature]
Marino S...

FISAC CGIL

[Handwritten signature] Aldo

FIBA CISC

[Handwritten signature]

PREMIO AZIENDALE SOCIALE INTESA SANPAOLO ASSICURA

Contributi per le seguenti spese sostenute per i figli:	Asili nido	senza limiti di importo
	Scuole materne	
	Scuole private di ogni ordine e grado	
	Università e scuole di specializzazione	
	Master	
	Campus estivi	
	Rimborso acquisto libri scolastici	

Contribuzione	Previdenza Complementare	fino a un totale massimo di € 5.164, 57 (*)
---------------	--------------------------	--

(*) al netto degli oneri contributivi dovuti per legge agli enti percettori – nell'ambito del massimale comprensivo del contributo datoriale

SINFIA

 Maurizio S. T.

FIAC CGIL

FIAC CGIL

Allegato 3

Inquadramento

Premio Aziendale
Importo Lordo
2011

Livello 7° - 3° grado	1.740
Livello 7° - 2° grado	1.697
Livello 7° - 1° grado	1.653
Livello 6° B	1.523
Livello 6°	1.392
Livello 5°	1.305
Livello 4°	1.262
Livello 3°	1.088
Altro	914

SWFIA

Stefano Cappelletti

Massimiliano Setto

FISAC CGIL

Roberto

Alfredo

FIBA CISL

Genio