

VERBALE DI ACCORDO

In data 5/6/2013, in Torino, tra

- INTESA SANPAOLO Assicura S.p.A.

e

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

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 2012;
- in sede di incontro le Parti hanno preso atto del perdurare degli effetti legati ai processi di evoluzione degli assetti organizzativi e societari che hanno interessato il comparto e della conseguente difficoltà di definire criteri che a partire dal 2012, consentono la determinazione degli importi del PAV da riconoscere in stretta correlazione con variazioni di produttività, qualità e competitività, secondo i principi stabiliti dall'art.85 del vigente CCNL;
- le Parti medesime hanno quindi esaminato le risultanze operative ed economiche emergenti dalle evidenze contenute nei bilanci del 2012 anche rispetto al 2011 e tenuto inoltre conto degli andamenti registrati dai principali indicatori di redditività e produttività, si sono date atto che, alla luce dei risultati ottenuti, sussistono le condizioni per il riconoscimento del Premio Aziendale, consapevoli del costante impegno profuso dal personale che ha comportato, malgrado la situazione economica generale, il mantenimento di adeguati livelli di produttività del lavoro nell'esercizio 2012;
- le Parti, inoltre, valutato positivamente quanto realizzato con l'accordo 4 giugno 2012 che ha previsto il riconoscimento del "Premio Aziendale Sociale", hanno ritenuto di valorizzare ulteriormente le iniziative basate sul welfare esistente all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo, prevedendo il riconoscimento del "Premio Aziendale Sociale" anche per l'esercizio 2012;

tenuto inoltre conto che

- il comma 481 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2012 n.228 (c.d. legge di stabilità 2013) ha disposto la proroga, per il 2013, delle "misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro" - già previste per il 2012 dall'art.33 della legge 12 novembre 2011 n.183 - ed ha rinviato la definizione delle modalità di attuazione della "speciale agevolazione" introdotta con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (di seguito DPCM) entro i limiti di onere prefissati;
- il citato DPCM, emanato il 22 gennaio 2013 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 marzo u.s. e già oggetto di Circolare attuativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 3 aprile 2013 n.15, stabilisce, all'art. 1, che "per il periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013 le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti da associazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ... omissis ... sono soggette ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%" (c.d. "detassazione");
- l'art. 2 del decreto in parola stabilisce poi che "ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art.1 per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate,

FISAC CGIL
Patrizia Alessi

SNFIA
P. P. P.

FIBA-CISL
P. P. P.

[Handwritten signature]

in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione, o, in alternativa le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento" ivi espressamente indicate;

- l'art.1, comma 2 e 3, del citato DPCM definisce beneficiari dell'imposta sostitutiva di cui sopra i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito, nell'anno 2012, non superiore a 40.000 euro (al lordo delle somme assoggettate alla medesima agevolazione nel corso del 2012), e fissa in 2.500 euro lordi l'importo massimo individualmente assoggettabile a tale beneficio;
- le Parti sono nel tempo pervenute alla sottoscrizione di accordi che – per finalità di miglioramento della produttività, qualità e servizi offerti alla clientela – hanno introdotto misure nelle aree di intervento indicate nell'art. 2 del citato DPCM come meglio dettagliato più avanti;
- le misure in parola rispondono alle esigenze di pieno utilizzo delle strutture e di ricerca di maggiore produttività, anche attraverso l'individuazione di strumenti innovativi, che soddisfano i requisiti previsti dall'art.2 del citato DPCM e, pertanto, le erogazioni ad esse collegate, così come quelle erogate a titolo di premio aziendale, hanno titolo ad accedere al beneficio fiscale sulla base delle caratteristiche di seguito indicate;

si conviene quanto segue

1. La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Le Parti si danno atto che gli indicatori assunti a riferimento sono coerenti con le normativa vigente e che le erogazioni riportate a tal fine nel presente accordo:
 - costituiscono remunerazione della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione del lavoro raggiunta;
 - inoltre, in quanto riconducibili al Contratto Integrativo Aziendale 14 dicembre 2005, scaduto il 31 dicembre 2007, applicato all'attualità in via di fatto, rispondono alla nozione di "retribuzione di produttività" indicata dall'art. 2, del DPCM, secondo quanto dettagliato nel provvedimento e nella correlata Circolare esplicativa n. 15 emanata il 3 aprile 2013 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

3. PREMIO AZIENDALE SOCIALE E PREMIO AZIENDALE VARIABILE

A tutto il Personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di lancio dell'iniziativa è attribuito il "premio aziendale sociale", secondo valori indicati nella tabella 1, riportata in allegato.

Nel caso in cui, entro il 31/12/2013, il Personale abbia fruito dei servizi offerti (elencati nella scheda tecnica allegato 2) per un valore totale inferiore rispetto a quello spettante, la quota non fruita (riproporzionata sulla base del valore monetario più oltre definito) viene monetizzata, in uno con le competenze del mese di febbraio 2014 con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente.

I contenuti dell'iniziativa saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il personale entro il 10 giugno 2013.

Nel caso in cui il Personale non si trovi nelle condizioni di poter beneficiare dei servizi previsti nell'ambito del "Premio Aziendale Sociale" potrà, attraverso specifica procedura, richiedere il pagamento del "Premio Aziendale Variabile" negli importi indicati nella tabella 3 riportata in allegato. Detto importo verrà riconosciuto in uno con le competenze del mese di:

- giugno 2013 per le richieste inserite/pervenute entro il 14 giugno 2013;
- luglio 2013 per quelle inserite/pervenute entro il 30 giugno 2013
- agosto 2013, per le richieste inserite/pervenute entro il 31 luglio 2013.

FISAC 2 GIL
Patrizia Alessio
SARLA
FIBIA - CISL
Mauri

Alcibiade

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.

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.

4. PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

In stretta correlazione con l'obiettivo di favorire il miglioramento della produttività e di conseguire maggiore efficienza nella definizione dei regimi orari, nel citato Contratto Integrativo Aziendale del 14 dicembre 2005 è stata prevista l'articolazione degli orari di lavoro mediante "fasce di flessibilità oraria" per l'inizio e la fine dell'orario giornaliero di lavoro, prevedendo un meccanismo di compensazione individuale della maggiore o minore prestazione giornaliera su base mensile e la possibilità di effettuare prestazioni aggiuntive solo al di fuori della fascia di flessibilità.

Pertanto, con riferimento anche alla definizione di sistemi di orari secondo modelli flessibili volti al raggiungimento di obiettivi di produttività, viene corrisposta, di massima con la retribuzione del mese successivo a quello di svolgimento della maggiore prestazione, la voce retributiva "straord. al 25%".

5. TRATTAMENTI ECONOMICI PER IL PERSONALE DEI SISTEMI INFORMATIVI

Con l'obiettivo di consentire la flessibilizzazione dell'orario di lavoro e di rendere compatibile lo svolgimento delle attività in specifici settori con l'esigenza di fornire un adeguato livello di servizio alla clientela ed il presidio dei sistemi informativi, nel citato Contratto Integrativo Aziendale del 14 dicembre 2005 è stata previsto che al personale addetto a specifici settori, quali i Sistemi Informativi, può essere richiesta la reperibilità al di fuori dell'orario di lavoro e delle fasce di flessibilità prevista, con corresponsione della voce retributiva "reperibilità", negli importi modificati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011.

DICHIARAZIONE DI CONFORMITA' (ART. 3 DCMP 22 gennaio 2013)

Le Parti si danno atto che i contenuti del presente accordo e tutti quelli ivi richiamati, riferendosi a remunerazione della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione del lavoro, sono conformi alle disposizioni del Decreto del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 e che le erogazioni effettuate nel corso del 2013 in applicazione degli istituti elencati consentono l'agevolazione fiscale ai sensi della vigente normativa.

FIBA CIL

SAFIA

FISAC Cgil



Allegato 1

Inquadramento

Premio Sociale
2012




Livello 7° - 3° grado	2.163
Livello 7° - 2° grado	2.109
Livello 7° - 1° grado	2.055
Livello 6° B	1.892
Livello 6°	1.731
Livello 5°	1.650
Livello 4°	1.568
Livello 3°	1.352
Altro	1.135

FIBA CIL


SIFA


FISAC CGIL
Patrizia Albren

PREMIO AZIENDALE SOCIALE INTESA SANPAOLO ASSICURA

Contributi per le seguenti spese sostenute per i figli:	Asili nido	fino a capienza dell'importo individualmente spettante
	Scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico, comprese scuole materne	
	Università e scuole di specializzazione riconosciute	
	Master riconosciuti	
	Colonie climatiche e campus estivi	
	Rimborso acquisto testi scolastici	
	Corsi di lingua curricolari	

Contribuzione	Previdenza Complementare	nei limiti di legge (*)
---------------	--------------------------	-------------------------

(*) € 5.164,57, al netto degli oneri contributivi dovuti per legge agli enti percettori – nell'ambito del massimale comprensivo del contributo datoriale

FIBA CIL
Reoli

SUVA
[Signature]

FISAC CGIL
Patrizia Allorini

[Signature]

Allegato 3

Inquadramento

Premio
Aziendale
Importo Lordo
2012

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

1.753
1.710
1.666
1.534
1.404
1.337
1.271
1.096
921

FIBA CSL SNFA
Palmi 

FISAC CGIL
Pattinera Alessa


Santoro