

VERBALE DI ACCORDO PREMIO AZIENDALE

Il giorno 19 dicembre 2011

tra

Veneto Banca scpa

e

le rappresentanze sindacali aziendali DIRCREDITO, FABI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA

premessato che:

- il CCNL 8.12.2007, all'art. 43 prevede che il premio aziendale venga erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione integrativa aziendale di cui all'art. 26 presso ciascun istituto, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 20, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali;

le parti convengono quanto segue:

- le premesse sono parte integrante del presente accordo;
- nelle more del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, il premio aziendale, per il solo esercizio 2011, viene regolato per il personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi sulla base dell'indicatore del risultato lordo di gestione del bilancio consolidato del Gruppo Veneto Banca, calcolato come da tabella allegata;
- al raggiungimento del risultato lordo di gestione, calcolato come da tabella allegata, pari ad € 220.000.000, verrà erogato per ciascun livello inquadramentale un premio aziendale per l'esercizio 2011 pari agli importi di cui alle seguenti tabelle alternative a scelta del dipendente.
- nell'ipotesi in cui il risultato lordo di gestione dell'esercizio 2011 non fosse inferiore del 20% rispetto ad € 220.000.000, verrà erogato per ciascun livello inquadramentale un premio aziendale pari agli importi di cui, alternativamente a scelta del dipendente, alle tabelle sotto riportate;
- nell'ipotesi in cui il risultato lordo di gestione dell'esercizio 2011 fosse inferiore del 20% rispetto ad € 220.000.000, verrà erogato per ciascun livello inquadramentale un premio aziendale pari agli importi di cui, alternativamente a scelta del dipendente, alle tabelle sotto riportate diminuiti del 10%;
- fermo tutto quanto sopra le Parti hanno individuato le seguenti forme alternative di erogazione del premio aziendale:

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or names, representing the various parties mentioned in the text above, including the trade unions and Veneto Banca.

OPZIONE A

(importo "cash" non computabile ai fini del TFR e del contributo al fondo di previdenza complementare).

INQUADRAMENTO	IMPORTO LORDO DIPENDENTE IN EURO (NO VERSAMENTI TFR E FAP)
Quadro Direttivi di 4° livello	3.635
Quadro Direttivi di 3° livello	3.079
Quadro Direttivi di 2° livello	2.748
Quadro Direttivi di 1° livello	2.586
3 Area Professionale 4° livello	2.268
3 Area Professionale 3° livello	2.109
3 Area Professionale 2° livello	1.990
3 Area Professionale 1° livello	1.887
2 Area Professionale 3° livello	1.773
2 Area Professionale 2° livello	1.704
2 Area Professionale 1° livello	1.659
1 Area (Livello unico)	1.544

OPZIONE B

(composizione mista: quota "cash" computabile ai fini del TFR e del contributo al fondo di previdenza complementare).

INQUADRAMENTO	IMPORTO LORDO DIPENDENTE IN EURO	TFR IN EURO	FAP (quota aziendale pari al 3,5%) IN EURO
Quadro Direttivi di 4° livello	3.350	231	117
Quadro Direttivi di 3° livello	2.837	196	99
Quadro Direttivi di 2° livello	2.532	175	89
Quadro Direttivi di 1° livello	2.383	165	83
3 Area Professionale 4° livello	2.090	144	73
3 Area Professionale 3° livello	1.943	134	68
3 Area Professionale 2° livello	1.834	127	64
3 Area Professionale 1° livello	1.739	120	61
2 Area Professionale 3° livello	1.634	113	57
2 Area Professionale 2° livello	1.570	108	55
2 Area Professionale 1° livello	1.529	106	54
1 Area (Livello unico)	1.423	98	50

Ciascun lavoratore interessato può optare, secondo i tempi e le modalità che verranno comunicati dall'azienda a tutto il personale interessato, per una delle forme di erogazione sopra indicate.

In assenza di indicazione diversa da parte del dipendente la Banca riconoscerà il premio con la forma e gli importi di cui alla precedente "OPZIONE B".

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be names or initials, and are spread across the width of the page.

le parti riconoscono altresì quanto segue:

Il premio aziendale spetta al personale in forza al 31.12.2011 appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi (ad eccezione del personale di cui all'art. 3 del Piano straordinario per lo sviluppo e per l'occupazione del 17/11/2010) - in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento - ammesso che sia superato il periodo di prova, sia presente in azienda al momento dell'erogazione del premio, non abbia ricevuto nel corso dell'anno 2011 provvedimenti disciplinari di natura sospensiva a seguito di gravi comportamenti e non risulti dimissionario nel mese di erogazione.

In caso di cessazione dal servizio, esclusivamente per il personale che abbia avuto accesso alle forme pensionistiche previste o al Fondo di Solidarietà, o deceduto in servizio, il premio verrà erogato proporzionalmente al servizio prestato e sulla base di quanto erogato al pari inquadramento nell'ultimo esercizio.

Per quanto riguarda le assenze dal servizio si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 8.12.2007.

Per il personale part-time il premio viene ridotto nella stessa proporzione della riduzione di orario.

Il premio non viene erogato in presenza di giudizio professionale complessivo negativo.

Il premio aziendale verrà erogato con la retribuzione del mese di maggio 2012, e comunque successivamente all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei soci.

Le parti - prima dell'erogazione del premio - si incontreranno per verificare gli importi che verranno pagati.

Le parti si danno atto che le erogazioni effettuate in virtù del presente accordo sindacale a titolo di premio aziendale consentono l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive di cui all'art. 26 della legge n. 111 del 15 luglio 2011 e all'art. 22, comma 6 della legge n. 183 del 12 novembre 2011.

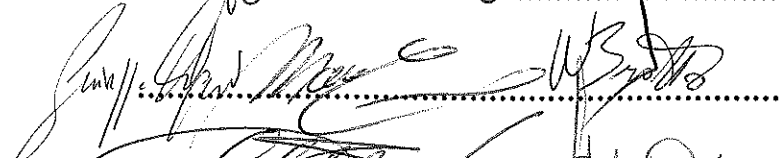
Veneto Banca scpa


.....

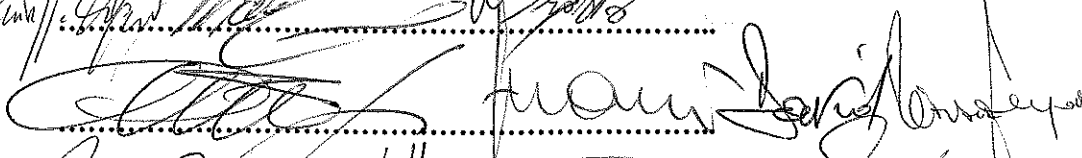
DIRCREDITO


.....

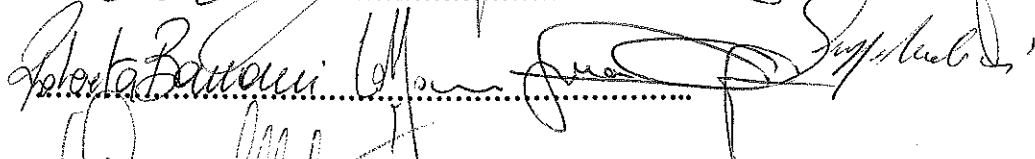
FABI:


.....


FIBA/Cisl:


.....

FISAC/Cgil:


.....

UILCA:


.....

PREMIO AZIENDALE 2011

Voci Contabili da considerare per il premio aziendale

30 Margine di interesse

60 commissioni nette

70 dividendi e proventi simili

80 risultato netto dell'attività di negoziazione

90 Risultato netto dell'attività di copertura

100 Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:

a) crediti

b) attività finanziarie disponibili per la vendita

d) passività finanziarie

110 Risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value

120 Margine di intermediazione

180 Spese amministrative:

a) spese per il personale

b) altre spese amministrative

200 Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali

210 Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali

220 Altri oneri/proventi di gestione

B Costi operativi

Risultato lordo di gestione (120-B)

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and smaller signatures on the right, some of which appear to be 'disbury' and 'Vania P.'.