

## **Accordo 12 novembre 2003 Premio Aziendale anno 2003**

Il giorno 12 novembre 2003

BANCA INTESA SPA  
tra  
le OO.SS:  
FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL E UILCA  
e

premessi che:

- Il 5 dicembre 2002 è stato sottoscritto l'Accordo di Programma, che qui si richiama integralmente ad ogni conseguente effetto, tra la Capo Gruppo Banca Intesa, anche in nome e per conto delle Società controllate, e la Delegazione Sindacale di tutte le OO.SS. del Gruppo Banca Intesa;
- con il richiamato Accordo di Programma, le Parti sopra indicate hanno, fra l'altro, definito "gli obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro e gli obiettivi correlati di riduzione degli organici, tempo per tempo previsti per ciascuna delle anzidette aziende (cfr. prospetti allegati 2 e 3 che costituiscono al pari del precedente allegato 1 parte integrante dell'accordo medesimo)";
- Banca Intesa, in esecuzione del quadro di riferimento sopra definito, ha avviato, con lettera del 19 dicembre 2002 la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 e successive modificazioni ed integrazioni, che è stata definita e conclusa ad ogni effetto, anche per ciò che concerne le procedure di accesso allo specifico Fondo di cui al D.M. n. 158 del 2000, con accordo 15 gennaio 2003;
- detto accordo ha, fra l'altro, stabilito che, con riferimento all'esercizio 2002, non sarebbe stato erogato il Premio aziendale e che per gli esercizi 2003 e 2004 le parti si "sarebbero incontrate, rispettivamente, nel mese di ottobre 2003 e nel mese di ottobre 2004 per individuare soluzioni che, in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti, colleghino eventuali erogazioni a detto titolo ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda tenuto conto degli obiettivi di cui al Piano di Impresa";
- con ulteriore accordo dell'11 marzo scorso le Parti, oltre a condividere una maggiore riduzione degli organici per il 2003, da compensarsi numericamente con le riduzioni precedentemente stabilite per il 2004, hanno convenuto di sostenere adeguatamente i piani e programmi di riorganizzazione in atto con l'assunzione di un numero massimo di 400 unità con contratto a tempo determinato;

considerato che:

- l'accordo 15 gennaio 2003, all'art. 1 lett. c) ha, fra l'altro, espressamente stabilito che eventuali soluzioni relative al Premio aziendale riferito all'esercizio 2003 restano subordinate al raggiungimento degli specifici obiettivi fissati dal Piano di Impresa;
- le Parti, conclusi i lavori del Comitato di Consultazione -di cui all'art. 16 dell'Accordo di Programma 5 dicembre 2002 ed all'art. 12 dell'accordo 15 gennaio 2003- nel corso dei quali è stata trasmessa alle OO.SS. analitica documentazione, considerata la prossimità del raggiungimento degli specifici obiettivi di cui al citato Piano di Impresa da parte di Banca Intesa, ISS, IGC, Caboto e Mediocredito, si danno reciprocamente atto che sussistono tutte le condizioni per riconoscere -come previsto dall'art. 14, lett. c) dell'Accordo di Programma del 5 dicembre 2002 e dall'art. 1), lett. c) dell'accordo 15 gennaio 2003- il Premio aziendale riferito all'esercizio 2003;

tutto ciò premesso e considerato, le parti, comprese della vigenza dell'accordo di programma 5 dicembre 2002 e degli accordi aziendali 15 gennaio 2003 e 11 marzo 2003, dopo aver preliminarmente convenuto - per il persistere di obiettivi, condivise, esigenze tecniche organizzative e produttive - l'attivazione di contratti a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi e/o la proroga, a tutto il 31 dicembre 2004, dei contratti a tempo determinato in essere e ormai prossimi alla scadenza per un numero complessivo massimo di 450 unità, convengono altresì di riconoscere al Personale il Premio aziendale di cui all'art. 40 C.C.N.L. 11 luglio 1999 con riferimento all'esercizio 2003 sulla base delle modalità ed alle condizioni sotto riportate.

- A) Il Premio aziendale riferito all'esercizio 2003 viene definito nelle misure e secondo gli importi lordi annui pro-capite, così come indicati per ciascun livello di inquadramento nella "tabella" (allegato n.1), che forma parte integrante del presente accordo;
- B) il Premio aziendale compete in via esclusiva al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2003, sulla base degli inquadramenti in essere a tale data;
- C) l'erogazione del Premio aziendale viene sottoposta alla disciplina di cui agli artt. 40 e 26, punto 4, C.C.N.L. 11 luglio 1999; le parti si confermano che in caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso del 2003, il Premio aziendale compete, superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- D) il Premio aziendale non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.
- E) in via del tutto straordinaria il Premio aziendale verrà liquidato in uno con le competenze del mese di gennaio 2004, con valuta 5 gennaio 2004.

## Dichiarazione delle Parti

Le parti dichiarano che il presente accordo e con esso sia gli specifici obiettivi di cui al Piano di Impresa per l'esercizio 2003, sia le misure e gli importi lordi annui relativi a ciascun inquadramento, come regolati e definiti nell'accordo stesso, costituiscono l'immodificabile riferimento normativo-economico per la definizione del Premio aziendale 2003 presso ISS, IGC, Caboto e Mediocredito: i relativi accordi aziendali andranno definiti fra le parti interessate in assoluta conformità con il testo di cui al presente accordo.

Direzione Risorse Umane  
E Organizzazione

Spettabili OO. SS.  
FALCRI  
FIBA/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA

Milano, 12 novembre 2003

Oggetto: Premio aziendale esercizio 2003 – art. 12 C.C.N.L. 1° dicembre 2000 (Personale Dirigente)

Con riferimento alle previsioni di cui in oggetto, Vi comunichiamo con la presente che, in armonia con quanto convenuto in data odierna in materia di Premio aziendale 2003 in favore del personale di Banca Intesa di cui al C.C.N.L. 11 luglio 1999 ed alle medesime condizioni applicative, è stato deciso di riconoscere al personale dirigente della Banca in servizio alla data del 31 dicembre 2003 un Premio aziendale, riferito all'esercizio 2003, pari a complessivi €. 2666,96 al lordo delle ritenute di legge, non computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le suindicate somme verranno liquidate in uno con le competenze del mese di gennaio 2004, con valuta 5 gennaio 2004.

Distinti saluti.

Il Direttore  
Francesco Micheli