



VAP CARIME: RAGGIUNTO ACCORDO

Nella giornata odierna è stato raggiunto l'accordo per il Premio Aziendale 2011 di Banca Carime.

Gli elementi principali, che hanno caratterizzato il confronto e che riteniamo diano un **grande valore complessivo allo stesso accordo**, sono riconducibili in tre istituti:

1) PARTE ECONOMICA: EROGAZIONE "CASH" (MESE DI LUGLIO)

INQUADRAMENTO	IMPORTO PREMIO
1 AREA (livello unico)	1089
1 AREA (livello unico + g.notti)	1098
2 AREA 1 LIVELLO	1114
2 AREA 2 LIVELLO	1124
2 AREA 3 LIVELLO	1138
3 AREA 1 LIVELLO	1163
3 AREA 2 LIVELLO	1185
3 AREA 3 LIVELLO	1210
3 AREA 4 LIVELLO	1244
QDL1	1312
QDL2	1346
QDL3	1417
QDL4	1535

L'erogazione sotto forma "cash" è computabile alla previdenza complementare, superando, per questo istituto, le resistenze aziendali.

L'aumento economico, **rispetto al Premio erogato nel 2011, è pari al 10%** che si incrementa di un'ulteriore quota, pari al contributo di previdenza complementare che l'Azienda versa per ciascun lavoratore.

La formula "cash" dovrà essere richiesta dal lavoratore interessato in apposita procedura predisposta dall'Azienda.

Raccomandiamo di effettuare al più presto la scelta per ottenere l'erogazione di quanto spettante, unitamente alle **competenze del mese di luglio 2012**.

2) “PREMIO SOCIALE”: PACCHETTO WELFARE

In alternativa all'erogazione “*cash*”, sarà possibile utilizzare le somme erogate a titolo di premio aziendale, di cui alla successiva tabella, per i contributi spese sostenute dai dipendenti per se stessi, per i figli e per il coniuge anche non fiscalmente a carico:

asili nido, scuola materna, scuole di ogni ordine e grado, campus estivi, mensa scolastica, master, università e scuole di specializzazione, corsi linguistici, rimborso acquisto di libri scolastici, mensa scolastica, contributo al fondo di previdenza complementare, piani di assistenza sanitaria/assicurativa, ceck up medico.

Tali somme non saranno soggette ad alcuna tassazione e dovranno riguardare spese sostenute dal 1° gennaio 2012 al 10 dicembre 2012.

Nel caso in cui alla data su indicata, il lavoratore non avrà fruito interamente della somma a sua disposizione, l'Azienda procederà alla monetizzazione della differenza tra l'importo spettante dalla tabella “*cash*” e la quota già fruita, mediante accredito nel cedolino stipendio di febbraio 2013, con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente.

Le modalità operative per effettuare la scelta tra *cash* e pacchetto *welfare* e le caratteristiche relative alle due modalità di erogazione saranno oggetto di successive comunicazioni da parte dell'Azienda.

INQUADRAMENTO	IMPORTO PACCHETTO WELFARE
1 AREA (livello unico)	1263
1 AREA (livello unico + g.notti)	1268
2 AREA 1 LIVELLO	1277
2 AREA 2 LIVELLO	1282
2 AREA 3 LIVELLO	1290
3 AREA 1 LIVELLO	1304
3 AREA 2 LIVELLO	1316
3 AREA 3 LIVELLO	1330
3 AREA 4 LIVELLO	1349
QDL1	1386
QDL2	1406
QDL3	1445
QDL4	1511

3) INQUADRAMENTI

Il confronto con l'Azienda ha consentito di disciplinare gli inquadramenti per i colleghi referenti MMT e gli sviluppatori (pmi/ affluent).

Per i referenti alla clientela è prevista la previgente disciplina riservata ai gestori mass market che garantisce un percorso professionale fino alla 3A area 4 livello.

Per gli sviluppatori affluent e per gli sviluppatori pmi si applica la previsione degli accordi inquadramentali riservata agli sviluppatori small business/hunter (percorso professionale fino a QDL1).

Il risultato ottenuto è complessivamente soddisfacente perchè garantisce un positivo incremento economico (computabile alla previdenza complementare).

Bari, 28 giugno 2012

**Le Segreterie di Coordinamento Carime
Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil - Uilca**