

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI VENEZIA  
SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO**

**VERBALE DI DEPOSITO**

**ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE /AZIENDALE DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

AZIENDA: AZIENDA VENETO SVILUPPO SPA / F.A.B.I.

DATA ACCORDO : 07.12.2001 N. PAGINE : 13

SETTORE: ISTITUTI DI CREDITO

DATA DEPOSITO: 03.01.2002

A CURA DI : AZIENDA VENETO SVILUPPO SPA

NELLA PERSONA DI:

AI SENSI DELLA LEGGE: 402/1996 - 135/97



IL REGGENTE S.P.L.

DR.SSA MADDALENA SCARPA

**IL CAPOAREA V<sup>A</sup>**  
**Dott.ssa Daniela Sgrò**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "D. Sgrò".

VENEZIA - MESTRE 3 gennaio 2002

ACCORDO COMPOSTO DI N. PAGG. 13

ISCRITTO AL N° 7/02

DELL'APPOSITO REGISTRO

IN DATA 3.01.02

**ACCORDO AZIENDALE PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE  
E PER L'ADESIONE AL  
FONDO PENSIONE PREVIBANK, N. 1059 Albo Fondi Pensione,  
IN FAVORE DI TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE  
NUOVO TESTO PER L'UNIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO,  
SENZA SOLUZIONE DI CONTINUITA', DEGLI ACCORDI GIA' VIGENTI IN  
MATERIA**

In Venezia-Mestre, il giorno 07 dicembre 2001

tra

l'Azienda Veneto Sviluppo S.p.A.

rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Comm. Paolo Sinigaglia nato a Cona (Ve) il 16/05/47,

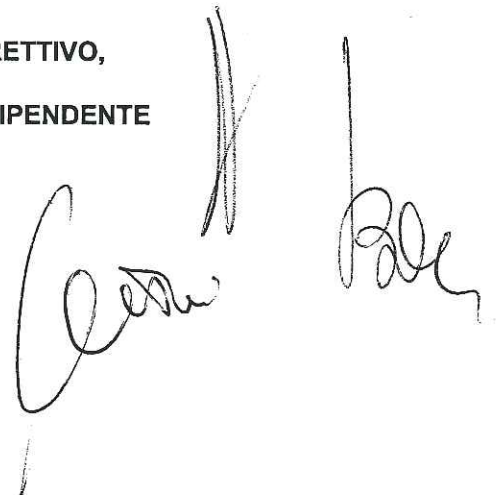
e

la Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.) rappresentata dai Segretari Provinciali Sigg. BARBIERO Tiziano e GIORDANI Federico

**PREMESSO CHE:**

a) sono stati stipulati e sono in vigore i seguenti accordi aziendali per l'adesione al Fondo Pensione PREVIBANK:

- **ACCORDO DEL 24/06/1991 PER IL PERSONALE DIPENDENTE,**  
modificato ed integrato dalle:
- APPENDICE N. 1 DEL 01/07/1992;
- APPENDICE N. 2 DEL 12/09/1995;
- **REGOLAMENTO DEL 26/07/1991 PER IL PERSONALE DIRETTIVO,**
- **ACCORDO DEL 18/01/1996 PER IL PERSONALE DIPENDENTE**  
**ASSUNTO SUCCESSIVAMENTE AL 28/04/1993,**



- a) in data 21/4/1993 è stata emanato il D.Lgs. 124 riguardante la Disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- b) in date successive il D.Lgs 124/93 ha subito modifiche ed integrazioni, fra le quali anche D.Lgs. 47/2000, che ha riformato il regime fiscale dei Fondi Pensione con effetto dal 01/01/2001;
- c) in data 11/7/99 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro unico per il settore del Credito, che ha modificato gli inquadramenti del personale in servizio unificando le categorie intermedie dei quadri e dei funzionari nella nuova categoria dei QUADRI DIRETTIVI;
- d) per tenere conto delle tendenze evolutive nel campo della previdenza complementare, PREVIBANK ha affiancato alle Convenzioni assicurative multigaranzia anche Convenzioni multicomparto con diversi profili di investimento (UNIT LINKED), per consentire a ciascun iscritto, in base agli accordi o regolamenti aziendali dei rispettivi Enti aderenti, l'opzione individuale per diversificare l'impiego dei propri contributi previdenziali;

**TUTTO CIO' PREMESSO E RICHIAMATO**

**allo scopo di riunire in un unico testo gli Accordi citati in premessa**

**e di aggiornarli coi nuovi disposti di legge,**

**le Parti hanno concordato il seguente testo**

**che sostituisce integralmente i precedenti tutti,**

**senza soluzione di continuità e con effetto dal 01/01/2001.**

1 **ISCRIZIONE AL FONDO**

Viene iscritto al Fondo PREVIBANK ogni Dipendente:

- a) attualmente in servizio,
- b) assunto successivamente alla stipulazione del presente Accordo, con

decorrenza dalla data di assunzione,  
purché abbia manifestato, ai sensi dell'Art. 3, comma 4 del D.Lgs. 124/93, la  
volontà di aderire ed abbia rilasciato all'Azienda una delega irrevocabile per le  
trattenute dei contributi previsti a suo carico dal presente Accordo.

L'iscrizione permane per tutta la durata del rapporto di lavoro con l'Azienda, salvo  
quanto disposto al successivo punto 11.

## 2 PRESTAZIONI

I contributi versati al Fondo PREVIBANK in favore degli iscritti, con le modalità di  
cui ai punti seguenti, verranno utilizzati dal Fondo per le forme di previdenza  
complementare di cui gli iscritti beneficeranno secondo quanto previsto dal citato  
D.Lgs. 124/93 nonché dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo stesso; in  
particolare:

- a) una rendita vitalizia con inizio dal verificarsi di uno degli eventi di cui alla  
lettera a) degli Artt. 11 e 12 dello Statuto del Fondo;
- b) la liquidazione di un capitale, quale controassicurazione per la prestazione  
di cui alla precedente lettera a), che sarà:
  - a favore dei soggetti di cui all'Art. 10, comma 3-ter del D.Lgs 124/93 e  
successive modificazioni (Art. 8 lett. c della L. 144/99), in caso di  
premorienza dell'iscritto;  
rimangono salve le designazioni a favore di diversi beneficiari fatte  
pervenire al Fondo entro il 28/04/1993;
  - a favore del dipendente iscritto, in caso di sopravvenuta invalidità  
permanente superiore a due terzi di quella totale;

entrambe le suddette prestazioni sono determinate in funzione della durata e  
dell'importo dei contributi corrisposti, con la facoltà di optare, nei limiti di Legge,

in parte o in toto, per il corrispondente capitale maturato;

c) per gli iscritti con età iniziale compresa fra i 15 ed i 55 anni, un capitale aggiuntivo assicurato, in caso di premorienza o invalidità permanente superiore a due terzi di quella totale, che sarà pari, in funzione dell'età dell'assicurato al momento del sinistro, al prodotto della indennità di base prescelta di:

L. 2.000.000 per tutto il personale dipendente,

per i coefficienti sotto indicati, moltiplicato per il numero di anni mancanti al compimento di 60 anni di età, con il limite massimo di 30 e minimo di 5 per detto numero di anni:

<u>età al momento del sinistro</u>	<u>coefficienti per assicurati maschi</u>
Fino a 35 anni	2,5
Da 36 a 40 anni	2,0
Da 41 a 45 anni	1,5
Oltre 45 anni	1,0

Le assicurate di sesso femminile godono del capitale assicurato per i maschi aumentato del 50% per età uguali o superiori a 50 anni, e del 75% per età inferiori a 50 anni.

Per età superiori a 60 anni, indipendentemente dal sesso dell'assicurato, è prevista la sola garanzia per il caso di morte, che cesserà al superamento del 65° compleanno.

Le prestazioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c) sono regolate dalle Convenzioni assicurative di gruppo stipulate dal Fondo, ai sensi dell'Art. 7 del Regolamento PREVIBANK.

3 SCELTA INDIVIDUALE FRA LE CONVENZIONI PREVIDENZIALI PER L'IMPIEGO DEI



## CONTRIBUTI

Viene data facoltà ad ogni dipendente iscritto, presente e futuro, di scegliere, per l'impiego previdenziale dei contributi futuri versati a suo favore, come stabilito ai successivi punti 4, 5 e 6, al Fondo Pensione PREVIBANK sia dall'Azienda, sia da lui stesso, fra la:

- Convenzione multigaranzia,

oppure la

- Convenzione multicomparto (UNIT LINKED),

entrambe con la rispettiva collegata Convenzione per la copertura dei rischi di cui alla precedente lettera 2c).

Per esercitare tale facoltà ciascun iscritto dovrà compilare l'apposito modulo, in cui deve specificare, fra l'altro, a quale comparto intende destinare i contributi in caso di scelta della UNIT LINKED.

Ogni iscritto potrà successivamente spostarsi da un comparto all'altro (switch) dopo una permanenza di almeno un anno nel comparto di provenienza.

### 4 CONTRIBUZIONE AZIENDALE

L'Azienda si impegna a versare al Fondo, a cadenza mensile, dei contributi che saranno pari al 5% della retribuzione di ciascun iscritto al Fondo valida ai fini del calcolo del TFR.

L'Azienda corrisponderà in ogni caso un contributo mensile almeno pari all'importo necessario per la copertura dei rischi di cui al precedente punto 2, lettera c), attualmente pari a L. 5.800 per ogni milione di indennità di base prescelta, anche in periodi di assenza non retribuita del dipendente.

### 5 DESTINAZIONE DEL TFR

L'Azienda inoltre verserà al Fondo, con la stessa cadenza mensile, a valere ed in

detrazione dalla quota annua dell'accantonamento del TFR:

- a) per i dipendenti che, al 28/4/93, risultavano già iscritti ad una forma di previdenza complementare, non è previsto il versamento di quote del TFR;
- b) per tutti gli altri dipendenti che, alla data del 28/4/93, non risultavano di primo impiego, un importo pari almeno alla metà della somma dei contributi azienda e dipendente;
- c) per i dipendenti di primo impiego, successivo alla data del 28/4/93, un importo pari all'intera quota di accantonamento di TFR.

Ciascun dipendente, che rientra nei due sottogruppi di cui alle precedenti lettere a) e b), potrà richiedere, comunicandolo annualmente entro il mese di gennaio, di destinare al Fondo PREVIBANK quote o ulteriori quote del proprio TFR, finanche alla totalità dell'accantonamento annuale dello stesso; l'Azienda si impegna a renderle disponibili ed a versarle al Fondo in aggiunta agli altri contributi.

6 

CONTRIBUZIONE DEL DIPENDENTE
------------------------------

Ciascun iscritto a sua volta contribuirà mensilmente al Fondo nella misura minima del 2% e massima del 20% della retribuzione valida ai fini del calcolo del TFR: l'aliquota prescelta potrà essere variata una sola volta durante ciascun anno, con comunicazione effettuata entro il mese di gennaio, purché all'interno delle suddette misure minima e massima.

7 

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI AL FONDO
------------------------------------

L'Azienda trasmetterà al Fondo:

- a) i contributi trattenuti a carico di ciascun dipendente assieme ai contributi mensili a carico dell'Azienda ed alla quota mensile di TFR destinata al Fondo,

con bonifico con valuta fissa ultimo giorno lavorativo del mese a cui si riferiscono;

- b) il dettaglio di tali contributi, per via telematica o su supporto magnetico, secondo le modalità tempo per tempo comunicate dal Fondo.

#### 8 CONTRIBUZIONE DA RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel mese di erogazione della retribuzione variabile, prevista dai contratti collettivi, la Società verserà, per ciascun dipendente già iscritto a PREVIBANK (che ne faccia richiesta) una contribuzione aggiuntiva, nella misura massima del 3% della retribuzione contrattuale percepita nell'anno solare di riferimento per l'erogazione, esente da contribuzione sociale in base al disposto dell'Art. 2, del D.L. 67/1997 (e successive modifiche ed integrazioni).

Tale contribuzione aggiuntiva sarà versata, in unica soluzione, assieme al contributo mensile dello stesso mese di erogazione della retribuzione variabile.

#### 9 UTILIZZO DEI CONTRIBUTI

Il Fondo utilizzerà prioritariamente gli importi, ricevuti in base ai disposti precedenti, per corrispondere il premio per le prestazioni di cui al punto 2c) e tutti gli ulteriori importi disponibili per le prestazioni di cui ai punti 2a) e 2b).

#### 10 ANTICIPAZIONI

Ai sensi dell'Art. 7, comma 4, del D.Lgs 124/93 e successive modificazioni (Art. 8 lettera b) della L. 144/99), nonché dell'Art. 14 dello Statuto di Previbank, l'iscritto con almeno otto anni di anzianità di contribuzione ad uno o più Fondi Pensione, senza aver mai esercitato la facoltà di riscatto, può ottenere dal Fondo stesso un'anticipazione su quanto accumulato nella propria posizione individuale per:

- spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;



- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'Art. 31 della Legge n° 457 del 5/8/1978, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'Art. 1, comma 3, della Legge n° 449 del 27/12/1997.
- spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli Artt. 5 e 6 della Legge 8 marzo 2000 n. 53, ai sensi dell'Art. 7, comma 2, della citata Legge.

La richiesta di anticipazione, redatta su apposito modulo predisposto dal Fondo, dovrà essere inviata al Fondo stesso corredata dalla dichiarazione dell'avvenuto positivo riscontro da parte dell'Azienda della validità della documentazione a supporto della richiesta stessa, nonché della esistenza dei requisiti richiesti dalle norme vigenti in materia.

L'iscritto al Fondo ha facoltà di reintegrare la posizione individuale secondo le modalità stabilite dal Fondo stesso.

Quanto sopra non preclude l'esercizio di analogo diritto sulla posizione T.F.R. maturata presso la Società, secondo quanto previsto dalla legge 297/82 e dagli accordi collettivi in materia.

11 CESSAZIONE DAL SERVIZIO

Il dipendente che, già iscritto al Fondo, abbia cessato il rapporto di lavoro con il proprio ente aderente senza averne contemporaneamente costituito uno nuovo con altro ente aderente e senza aver maturato il diritto alle prestazioni in base agli eventi elencati alla lettera a) degli Artt. 11 e 12 dello Statuto di PREVIBANK, potrà richiedere ai sensi dell'Art. 10, comma 1 del D.Lgs. 124/93:

- a) il trasferimento presso altro Fondo Pensione complementare cui acceda in relazione alla sua nuova attività;
- b) il trasferimento ad altra forma di previdenza complementare prevista dagli Artt. 9, 9 bis, 9 ter del D.Lgs. 124/93;
- c) il riscatto della propria posizione individuale, anche in un momento successivo alla cessazione del rapporto di lavoro di cui sopra;
- d) il mantenimento in capitalizzazione della propria posizione previdenziale, senza ulteriori versamenti contributivi, fino al termine del differimento (65 anni) o fino al raggiungimento dei requisiti per avere diritto alle prestazioni del Fondo in base agli eventi elencati alla lettera a) degli Artt. 11 e 12 dello Statuto di PREVIBANK.

12 ALTRI TRASFERIMENTI

Ai sensi e per gli effetti dell'Art.10, comma 3-bis, del D.Lgs. 124/93, l'iscritto ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale presso altra forma di previdenza complementare (Artt. 9, 9 bis, 9 ter D.Lgs. 124/93), dopo almeno tre anni di permanenza presso il Fondo PREVIBANK.

13 RAPPRESENTANZA AZIENDALE E DEI DIPENDENTI

L'Azienda nominerà il proprio/i rappresentante/i all'Assemblea di PREVIBANK, mentre il personale dipendente eleggerà il/i proprio/i rappresentante/i con le modalità previste in allegato.

Il diritto di intervento all'Assemblea di PREVIBANK sarà fatto constare con le modalità anch'esse previste nell'allegato citato.

14 DOMANDA DI ADESIONE - EFFICACIA

L'efficacia del presente Accordo è subordinata all'accettazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione di PREVIBANK e, in caso di esito positivo,

avrà durata indeterminata.

Ogni modifica o integrazione al presente Accordo dovrà avvenire tramite ulteriore Accordo fra le Parti stipulanti, fatta salva ogni eventuale miglioria stabilita unilateralmente per Regolamento Aziendale.

15

COMUNICAZIONI - SPESE

L'Azienda terra' a suo carico:

- il costo del servizio riguardante il calcolo, il prelievo e il versamento dei contributi, nonché la predisposizione dei supporti magnetici;
- la consegna ai dipendenti iscritti degli Estratti Conto annuali, delle comunicazioni, del materiale informativo e di quant'altro inviato dal Fondo, anche tramite l'utilizzo di appositi sistemi informatici aziendali;
- la trasmissione dei dati relativi ai dipendenti cessati;
- la verifica dei documenti e requisiti necessari per la richiesta di anticipazioni;
- le spese necessarie per permettere la partecipazione dei rappresentanti dei dipendenti alle Assemblee del Fondo;
- le quote associative previste dall'Art. 25 dello Statuto di PREVIBANK.

Inoltre l'Azienda, ai sensi dell'Art. 12 dello Statuto del Fondo, è tenuta a comunicare ai lavoratori dipendenti iscritti l'avviso di convocazione delle Assemblee del Fondo mediante affissione nei locali dell'ente medesimo, almeno 30 giorni prima di quello fissato per l'adunanza.

#### DISPOSIZIONE FINALE

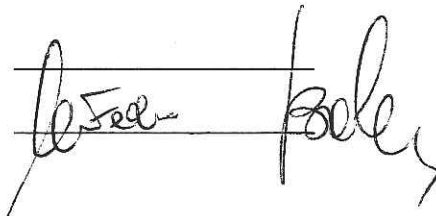
Nel caso si verificano innovazioni o mutamenti del sistema previdenziale complementare per effetto di Leggi o di Accordi nazionali che comportino per l'Azienda maggiori oneri di quelli previsti dal presente Accordo, l'Azienda stessa sarà tenuta ad incrementare i propri contributi al Fondo pensione

PREVIBANK nei limiti della differenza che si sarà determinata.

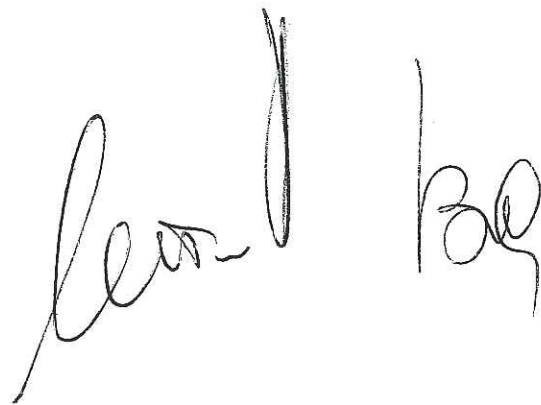
.....

VENETO SVILUPPO S.P.A.

F.A.B.I.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. Ferrarini', written over two horizontal lines.

ALLEGATO: MODALITA' DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEL  
PERSONALE ISCRITTO MEDIANTE REFERENDUM

A large handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. Ferrarini', written over two horizontal lines.



## ALLEGATO

### MODALITA' DI ELEZIONE DEL/DEI RAPPRESENTANTE/I DEL PERSONALE

#### ISCRITTO MEDIANTE REFERENDUM

L'elezione del/dei rappresentante/i dei dipendenti iscritti avviene mediante referendum indetto con apposito avviso affisso nei locali dell'Azienda a cura della stessa, entro 10 giorni dal ricevimento dell'avviso di convocazione dell'Assemblea del Fondo. Il predetto avviso potrà contenere l'indicazione dei nominativi degli eventuali dipendenti iscritti che pongano la propria candidatura.

La votazione avverrà in un locale dell'Azienda, nel quale sarà costituito il seggio composto di un presidente e due scrutatori scelti fra il personale. Inoltre si terrà conto delle votazioni espresse mediante lettera che pervenga, non oltre il quinto giorno successivo a quello di chiusura della votazione, da parte del personale addetto ad uffici periferici.

E' sono eletto/i il/i dipendente/i iscritto/i che riceve/vono il maggior numero di voti. In caso di parità di voti risulta eletto il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Entro il settimo giorno successivo a quello di chiusura della votazione viene data comunicazione dei risultati della votazione, mediante apposito avviso affisso nei locali dell'Azienda; copia del predetto avviso, firmato dal presidente e dagli scrutatori del seggio elettorale, e' consegnata al/i dipendente/i eletto/i, per far constare il suo/loro diritto di partecipazione all'Assemblea del Fondo secondo quanto previsto nel relativo Statuto e Regolamento.

Il/i dipendente/i eletto/i tramite referendum rappresenta/no i dipendenti iscritti al Fondo in tutte le Assemblee, ordinarie e straordinarie, del Fondo stesso

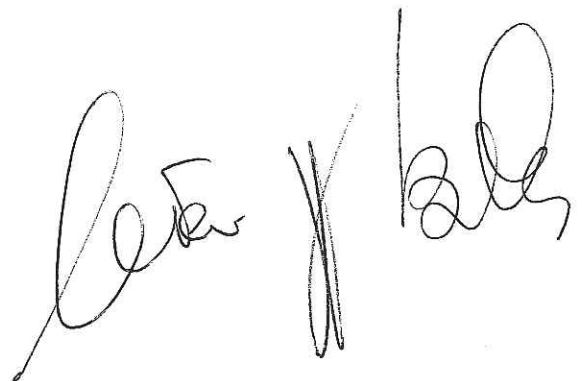
che si terranno nel biennio successivo al giorno in cui e' stata comunicata la sua/loro elezione. In caso di interruzione, per qualsivoglia motivo, del rapporto di lavoro con l'Azienda, di un dipendente eletto, quest'ultimo cessa di rappresentare validamente i dipendenti iscritti al Fondo e si procede all'elezione di un nuovo rappresentante in occasione della prima successiva Assemblea del Fondo.

Se il rappresentante è uno solo:

Il rappresentante di tutto il personale iscritto dovrà essere a bienni alterni prescelto rispettivamente fra il personale direttivo e il personale appartenente alle categorie dei quadri, impiegati, commessi e ausiliari dell'Istituto.

Se i rappresentanti sono due :

Dei due rappresentanti del personale, uno dovrà appartenere alla categoria dei dirigenti, e uno alla categoria dei quadri direttivi, impiegati commessi e ausiliari dell'Istituto.

Three handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and cursive.



**venetosviluppo**  
Finanziaria Regionale

ACCORDO COMPOSITO DI N. PAGG. 1  
ISCRITTO AL N. 193/12  
DELL'APPOSITO REGISTRO  
DATA 12/12/12

**APPENDICE N. 1**  
**ALL'ACCORDO AZIENDALE**  
**DI ADESIONE AL FONDO PENSIONE PREVIBANK**

In Venezia-Mestre, il giorno 07/12/2012

tra

l'Azienda Veneto Sviluppo S.p.A.

rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott. Giorgio Grosso  
nato a Meolo (Ve) il 22/11/1949,

e

la Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.) rappresentata dai Segretari  
Provinciali Sigg. MARZIO Luciano e TONELLOTTI Francesco

**PREMESSO CHE:**

a) è stato stipulato ed è in vigore il seguente Accordo Aziendale per l'adesione al  
Fondo Pensione PREVIBANK:

- **Accordo Aziendale di adesione del 07/12/2001 per tutto il personale dipendente;**

b) è volontà delle Parti variare a favore di tutto il personale dipendente la base  
imponibile di calcolo della contribuzione al Fondo a carico Azienda ed a carico  
Dipendente;

**tutto ciò premesso e richiamato,**  
**a parziale integrazione dell'Accordo citati in premessa,**  
**si conviene quanto segue:**

1 **CONTRIBUZIONE AZIENDA E DIPENDENTE**

Con riferimento all'Accordo Aziendale di adesione citato in premessa, con decorrenza  
01/01/2013 il riferimento in esso riportato alla base imponibile utile al fine del  
computo dei contributi a carico Azienda ed a carico Dipendente è da intendersi  
modificato in "base imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali INPS".

**Fermo il resto.**

VENETO SVILUPPO S.p.A.

F.A.B.I.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Direzione Territoriale del Lavoro di  
Venezia

Venezia, 15/01/2013

VENETO SVILUPPO  
VIA DELLE INDUSTRIE 19/D  
30175 MARGHERA VE

Veneto Sviluppo S.p.A.

Protocollo nr : 722/13  
Data Protocollo : 21/01/2013



000104329

Inviato a: *AT*

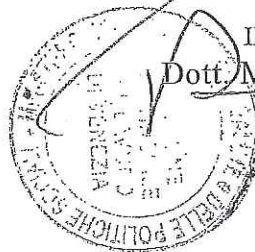
Prot. n. 2855

Allegati:

Rif. nota prot. n. 10791/12 del 07/12/12

**Oggetto:** deposito verbali di accordo ai sensi della legge 402/96 - 183/11

Si trasmette, in allegato, copia/e dell'accordo di cui all'oggetto, unitamente al verbale di avvenuto deposito presso lo scrivente ufficio.



Il Direttore ad I.  
Dott. Michele MONACO

Unità Operativa: Relazioni sindacali e Conflitti di Lavoro  
Mail: [dpl-vertenzevenezialavoro.gov.it](mailto:dpl-vertenzevenezialavoro.gov.it)  
Responsabile del procedimento: dott. Riccardo Germoglio  
Orario ricevimento: lunedì-venerdì 8.30-12.30  
martedì e giovedì 15.00-17.00

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO  
Via Ca' Venier, 8 - 30172 VE-MESTRE  
Tel. 041 5042085 Fax. 041 5040190  
E-mail: [DPL-Venezia@lavoro.gov.it](mailto:DPL-Venezia@lavoro.gov.it)  
PEC: [DPL.Venezia@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:DPL.Venezia@mailcert.lavoro.gov.it)





**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI VENEZIA**

**VERBALE DI DEPOSITO  
N. 193/2012 BIS**

**ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE – AZIENDALE DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO**

**AZIENDA: VENETO SVILUPPO - FINANZIARIA REGIONALE**

**C/ FABI**

**DATA ACCORDO: 07/12/2012 PAGINE: 1**

**SETTORE: FINANZIARIA**

**DATA DEPOSITO: 12/12/2012**

**A CURA DI: VENETO SVILUPPO**

**NELLA PERSONA DI:**

**AI SENSI DELLA LEGGE: 402/96 - 183/2011**



**IL DIRETTORE**

**Venezia, 15/01/2013**



**venetosviluppo**

Finanziaria Regionale

ACCORDO EQUIPOSTE D. N. PAGO 5  
EDIPITO AL N. 16/108  
IN L'APPOSITO REGISTRO  
IN DATA 11/12/08

## **Premio aziendale per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali**

In data 10 dicembre 2008 ed in riferimento alle previsioni del CCNL in tema di Contratto Integrativo Aziendale fra la:

VENETO SVILUPPO S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Paolo Giopp

e

la Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.) rappresentata dai Segretari Provinciali di Venezia Sigg. Luciano Marzio e Tiziano Barbiero e dal Dirigente Provinciale Sig. Federico Giordani

viene stipulato il seguente accordo sul premio aziendale, parte integrante del contratto integrativo aziendale già in essere regolante le materie in tema di previdenza integrativa e buoni pasto:

### **Art.1 Premio Aziendale**

La valorizzazione del premio aziendale è individuata in relazione ai seguenti indicatori composti:

- Margine di intermediazione pro capite;
- Variazione del Margine di intermediazione pro capite rispetto all'esercizio precedente;
- Risultato della gestione operativa pro capite;
- Variazione del Risultato della gestione operativa pro capite rispetto all'esercizio precedente.

I valori degli indicatori composti daranno luogo all'attribuzione di un punteggio, che verrà ponderato come segue:

- 30% per Margine di intermediazione pro capite;
- 15% per la Variazione del margine di intermediazione pro capite rispetto all'esercizio precedente;
- 40% per il Risultato della gestione operativa pro capite;
- 15% per la Variazione del Risultato della gestione operativa pro capite rispetto al precedente esercizio.



Il totale dei punteggi ponderati consente di stabilire la misura del premio aziendale da riconoscere al personale dipendente secondo una progressione determinata a priori.

## Art. 2 Indicatori composti

### *I° indicatore composto: Margine di intermediazione pro capite*

Corrisponde al valore del risultato del Margine di intermediazione, rapportato al numero di dipendenti medi (media aritmetica semplice dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'esercizio precedente e del 31 dicembre dell'esercizio di riferimento). Tale valore verrà tradotto in un punteggio con le modalità seguenti:

Valore del Margine di intermediazione pro capite	PUNTEGGIO
Fino a 170.000 Euro compresi	0
Oltre 170.000 Euro e fino a 200.000 Euro compresi	60
Oltre 200.000 Euro e fino a 250.000 Euro compresi	90
Oltre 250.000 Euro	120

Il punteggio ottenuto, ponderato al 30%, rappresenta il valore del primo indicatore da considerare per il calcolo del punteggio totale.

### *II° indicatore: variazione del Margine di intermediazione pro capite rispetto al precedente esercizio*

Corrisponde alla variazione percentuale del valore del Margine di intermediazione pro capite relativo all'esercizio di riferimento rispetto al medesimo valore relativo all'esercizio precedente. Tale valore verrà tradotto in un punteggio con le modalità seguenti:

Variazione del Margine di intermediazione pro capite	PUNTEGGIO
Fino a 1 %	0
Oltre 1% e fino a 3 % compreso	60
Oltre 3 % e fino a 7% compreso	90
Oltre 7 %	120

Il punteggio ottenuto, ponderato al 15%, rappresenta il valore del secondo indicatore da considerare per il calcolo del punteggio totale.

2





**III° indicatore: Risultato della gestione operativa pro capite**

Corrisponde al valore del Risultato della gestione operativa, rapportato al numero di dipendenti medi (media aritmetica semplice dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'esercizio precedente e del 31 dicembre dell'esercizio di riferimento). Tale valore verrà tradotto in un punteggio con le modalità seguenti:

Risultato della gestione operativa pro capite	PUNTEGGIO
Fino a 70.000 Euro compresi	0
Oltre 70.000 Euro e fino a 90.000 Euro compresi	60
Oltre 90.000 Euro e fino a 120.000 Euro compresi	90
Oltre 120.000 Euro	120

Il punteggio ottenuto, ponderato al 40%, rappresenta il valore del terzo indicatore da considerare per il calcolo del punteggio totale.

**IV° indicatore: variazione del Risultato della gestione operativa pro capite rispetto al precedente esercizio**

Corrisponde alla variazione percentuale del valore del Risultato della gestione operativa pro capite relativo all'esercizio di riferimento rispetto al medesimo valore relativo all'esercizio precedente. Tale valore verrà tradotto in un punteggio con le modalità seguenti:

Variazione del risultato della gestione operativa pro capite	PUNTEGGIO
Fino a 1 %	0
Oltre 1% e fino a 3 % compreso	60
Oltre 3 % e fino a 10 % compreso	90
Oltre 10 %	120

Il punteggio ottenuto, ponderato al 15%, rappresenta il valore del quarto indicatore da considerare per il calcolo del punteggio totale.





### *Calcolo del punteggio totale e determinazione del premio aziendale*

La somma dei punteggi ponderati relativi ai quattro indicatori composti rappresenta il punteggio totale di riferimento.

Ai fini della determinazione del premio aziendale, viene adottata la scala di parametrizzazione di seguito descritta:

<b>Punteggio totale</b> <i>(Somma dei quattro punteggi ponderati)</i>	<b>Misura del premio aziendale</b>
DA 101 A 120	1 MENSILITÀ LORDA*
DA 75 A 100	0,8 MENSILITÀ LORDA*
DA 40 A 74	0,6 MENSILITÀ LORDA*
FINO A 39	0,3 MENSILITÀ LORDA*

\* = Per mensilità lorda si intende l'importo della retribuzione lorda mensile che compete a ciascun dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

In caso di risultato di bilancio negativo il premio aziendale non verrà erogato.

### **Art. 3 Modalità di erogazione del premio aziendale**

Il premio aziendale viene erogato ai dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, purché i medesimi risultino ancora in servizio alla data di erogazione del premio.

Il premio viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno dell'anno successivo, in forma di *una tantum*.

Il premio aziendale non è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Il premio aziendale per il personale a tempo parziale sarà proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio aziendale verrà riconosciuto in proporzione dei mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.



**Art. 4** Il presente contratto Integrativo Aziendale scadrà il 31 dicembre 2010.

VENETO SVILUPPO S.p.A.  
Il Direttore Generale  
**Paolo Giopp**

F.A.B.I.



**Ministero del Lavoro, della Salute e delle  
Politiche Sociali**

**Direzione Provinciale del Lavoro di  
VENEZIA**

**Servizio Politiche del Lavoro**  
Via Ca' Venier, 8 - Venezia - Mestre  
Tel. 041/5042085 - Fax n. 041/5040190  
e-mail: dpl-vertenzevenezias@lavoro.gov.it

**Unità Operativa Relazioni  
Sindacali e Conflitti di Lavoro**

Prot. 56377  
Rif. Nota 10795/08 del 10/12/08  
Allegati 3 verbali  
FAX 041/3969041

OGGETTO: Deposito verbali di accordo ai sensi della legge 135/97  
ACCORDO VENETO SVILUPPO SPA del 16/12/08n.161/08

Si trasmettono, in allegato, 3 copia dell'accordo di cui all'oggetto composto di n. 5 pagine, unitamente al verbale di avvenuto deposito presso lo scrivente ufficio.

Venezia-Mestre, 16/12/2008  
Veneto Sviluppo SPA

29 DIC. 2008	
PER COMPETENZA	PER CONOSCENZA

VENETO SVILUPPO SPA  
PARCO SCIENTIFICO TECNOLOGICO  
VEGA - EDIFICIO LYBRA  
VIA DELLE INDUSTRIE 19D  
30175 VENEZIA - MARGHERA

IL DIRETTORE

RG/lc



**MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE  
POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO  
VENEZIA**

**VERBALE DI DEPOSITO  
N. 161/08**

**ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE – AZIENDALE DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO**

**AZIENDA: VENETO SVILUPPO SPA**

**C/ F.A.B.I.**

**DATA ACCORDO: 10/12/2008 :PAGINE: 5**

**SETTORE: CREDITO**

**DATA DEPOSITO: 11/12/08**

**A CURA DI: VENETO SVILUPPO SPA**

**NELLA PERSONA DI: ANTONIO TABACCHI**

**AI SENSI DELLA LEGGE: 135/97**

**IL DIRETTORE**



Venezia, 16/12/2008



\* \* \* RAPPORTO RISULTATO COMUNICAZIONE ( 29. DIC. 2008 17:10 ) \* \* \*

TESTATA FAX 1: VENETO SVILUPPO SPA 041 5383605  
TESTATA FAX 2:

INVIATO/MEM. TO : 29. DIC. 2008 17:09  
ARCH MODO OPZIONE

INDIR.

ESITO

PAG.

1312 TRASM. DA MEM.

G3 :

0415287859

OK

7/7

INFORMAZIONI ERRORE  
E-1) CONNESSIONE INTERROTTA  
E-3) NON RISPOSTO  
E-5) POSTA PIENA

E-2) LINEA OCCUPATA  
E-4) FAX SCOLLEGATO

Venezia, 16/12/2008

**IL DIRETTORE**

AI SENSI DELLA LEGGE: 135/97  
NELLA PERSONA DI: ANTONIO TABACCHI  
A CURA DI: VENETO SVILUPPO SPA  
DATA DEPOSITO: 11/12/08  
SETTORE: CREDITO  
DATA ACCORDO: 10/12/2008 ; PAGINE: 5

C/F.A.B.I.

AZIENDA: VENETO SVILUPPO SPA

ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE - AZIENDALE DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

**VERBALE DI DEPOSITO**  
N. 161/08

**MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE  
POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO  
VENEZIA**





Spettabile  
CASSA NAZIONALE DI ASSISTENZA SANITARIA  
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE DEL  
CREDITO - CASDIC  
Piazza Grazioli 16  
00186 ROMA

e p.c. Spettabile  
EUROPA BENEFITS S.R.L.  
C.so Monforte, 7  
20122 MILANO

Oggetto: Domanda di iscrizione dell'Azienda

La sottoscritta Veneto Sviluppo Spa  
con sede legale in Venezia S. Marco 2906/2910  
e sede operativa in Venezia-Mestre Via Ca' Marcello 67  
Codice Fiscale 00854750270

### CHIEDE

di essere iscritta a codesta spettabile CASDIC, contestualmente dichiarando di ben conoscere ed accettare lo Statuto, il Regolamento e tutti gli Accordi Quadro Nazionali stipulati in materia di assistenza sanitaria con specifico riferimento al ruolo ed alla attività svolta dalla Casdic.

In particolare ferma la generale valenza obbligatoria anche nei propri confronti dello Statuto, del Regolamento e dei suddetti Accordi Quadro Nazionali dichiara che con l'iscrizione, se accettata, assume l'obbligo di:

- A. comunicare la misura dei contributi a proprio carico e quelli a carico del personale alle proprie dipendenze iscritto in base agli accordi nazionali ovvero in base alle vigenti intese e/o regolamenti aziendali e, in tale ultima ipotesi, la richiedente è obbligata a comunicare altresì sia la sussistenza e la perdurante vigenza di tali intese e/o regolamenti, sia le loro eventuali e future variazioni;
- B. versare i contributi a proprio carico nella misura come sopra determinata;
- C. versare i contributi per il personale alle proprie dipendenze iscritto, nella misura sempre come sopra determinata nonché il premio di ingresso, se dovuto, con recupero sulla retribuzione degli interessati, nonché i contributi a carico del proprio personale in quiescenza iscritto ove siano stati versati dagli stessi;
- D. versare il contributo delle spese di gestione a proprio carico alla Cassa, stabilito di anno in anno con delibera del Consiglio di Amministrazione della Cassa stessa;
- E. far sottoscrivere al personale di cui al punto C), i moduli di iscrizione alla Casdic e conservarli unitamente alle successive eventuali variazioni relative sia ai soggetti iscritti che ai soggetti che beneficiano dell'assistenza sanitaria;
- F. trasmettere alla Casdic tutti i dati contenuti nei moduli di iscrizione predetti e ogni successiva variazione comunicata dagli interessati.
- G. accettare espressamente il contenuto della lettera circolare e sue future variazioni, emessa dalla Cassa in materia di privacy.

Resta, quindi, in attesa di essere informata, da codesta spettabile Cassa, dell'avvenuta iscrizione e di ogni ulteriore informazione in materia. Con i migliori saluti

Lì 31/10/2002

Ret. n° 1732/02

VENETO SVILUPPO SPA  
Il Presidente

allegato: scheda notizie azienda



VENETO SVILUPPO S.p.A.  
Capitale Sociale: Euro 18.060.000,00 i.v.  
Uffici: Via Ca' Marcello, 67 - 30172 Venezia-Mestre  
Tel. 041 2573911 - Fax 041 5310033  
Sede legale: San Marco, 2906/2910 - 30124 Venezia

Iscr. Reg. Imp. di Venezia - C.F. - P.I. n° 00854750270  
REA di Venezia n°156912  
Elenco Speciale Banca d'Italia n°19436.5  
E-mail: veneto\_sviluppo@venetosviluppo.it  
www.venetosviluppo.it

## Notizie sull'Azienda


- associata ABI escluso mandato sindacale : SI  NO
- associata ABI solo per mandato sindacale : SI  NO
- applica il CCNL del settore del credito: SI  NO
- esercita la seguente attività: FINANZIARIA REGIONALE
- numero dipendenti: 1 6

### inoltre :

- appartiene ad un gruppo (se SI quale \*\*): SI  NO
- la capogruppo applica il CCNL del settore del credito: SI  NO

**(\*\*)Capogruppo:** \_\_\_\_\_

**AZIENDA**  
**venetosviluppo** spa



Lì 31 Ottobre 2002

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER ASSICURARE IL RIMBORSO DELLE SPESE SANITARIE A FAVORE DEL PERSONALE IMPIEGATIZIO E DEI QUADRI DIRETTIVI DI VENETO SVILUPPO SPA DA ATTUARE TRAMITE ADESIONE ALLA CONVENZIONE SANITARIA DI C.A.S.DI.C.**

**Premesso che:**

- Il Consiglio di Amministrazione di Veneto Sviluppo Spa (di seguito più brevemente "la Società") in data 9/9/2002 ha deliberato di realizzare un programma di assistenza integrativa a favore del personale impiegatizio e dei quadri direttivi della Società;
- C.A.S.DI.C., Cassa Nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito, ha offerto tramite EUROPA BENEFITS delle condizioni competitive per realizzare il suddetto programma;

**tutto ciò premesso e richiamato il Consiglio di Amministrazione ha stabilito quanto segue:**

- 1) Con decorrenza 1 ottobre 2002 e tramite adesione a C.A.S.DI.C. , viene assicurata a favore di tutto il Personale personale impiegatizio e dei quadri direttivi in servizio a tale data la copertura delle spese sanitarie conseguenti a malattie e infortuni, individuate dalla apposita convenzione assicurativa stipulata da C.A.S.DI.C. il cui estratto si allega al presente Regolamento.  
Per i nuovi dipendenti la copertura decorre dalla data di assunzione, superato il previsto periodo di prova. La copertura si intende valida fino alla prima scadenza annuale della polizza dopo la cessazione del rapporto stesso.
- 2) Il contributo annuo a carico della Società è di € 516,45 per ogni dipendente.
- 3) La Società si impegna a inoltrare domanda di adesione a C.A.S.DI.C. per l'accensione della copertura delle spese sanitarie, allegando copia del presente Regolamento Aziendale.  
Ogni eventuale successiva modifica o integrazione del presente Regolamento dovrà essere comunicata a C.A.S.DI.C.
- 4) E' inoltre concessa l'opzione individuale a favore di ogni singolo dipendente di aderire a pacchetti superiori, in sostituzione di quello indicato al punto 2 che precede, nei seguenti termini:
  - per il personale inquadrato come impiegatizio è prevista l'opzione individuale di aderire al pacchetto immediatamente superiore (n. 5) con premio per nucleo pari a € 775,00. Il contributo aggiuntivo di € 258,55 è interamente a carico del dipendente.
- 5) per il personale inquadrato come quadro direttivo è prevista l'opzione individuale di aderire al pacchetto immediatamente superiore (n. 5) con premio per nucleo pari a € 775,00, oppure al pacchetto di tre livelli superiore (n. 7) con premio per nucleo pari a € 1.033,00. In tal caso i contributi aggiuntivi sopra indicati, pari a € 258,55 per il pacchetto n. 5 e pari a € 516,55 per il pacchetto n. 7 sono interamente a carico del dipendente. Gli estratti dei pacchetti sopra nominati sono allegati al presente accordo.  
L'esercizio della suddetta opzione individuale deve essere comunicato entro e non oltre 30 giorni dalla data di decorrenza delle garanzie indicata al punto 1 che precede.
- 5) La Società terra' a suo carico:
  - la consegna ai dipendenti iscritti delle comunicazioni, del materiale informativo e di quant'altro inviato dalla Cassa, ivi compresa la documentazione relativa alla legge 675/96;
  - la trasmissione su supporto cartaceo e magnetico dei dati relativi ai dipendenti e relativi familiari che costituiscono il gruppo iniziale da assicurare, secondo i tracciati indicati da C.A.S.DI.C.;
  - la trasmissione su supporto cartaceo dei dati relativi ai nuovi dipendenti e relativi familiari da iscrivere;
  - le quote associative previste dallo Statuto/Regolamento di C.A.S.DI.C..
- 6) Resta inteso che nel caso in cui si verificano innovazioni o mutamenti per la copertura delle spese sanitarie a favore del personale dipendente iscritto a C.A.S.DI.C. per effetto di leggi e di accordi che comportino per la Società oneri maggiori di quelli previsti dal presente regolamento, la Società stessa adeguerà i propri contributi alla Cassa per la sola differenza determinatasi.

31 ottobre 2002

VENETO SVILUPPO SPA







## SINTESI DELLE CONVENZIONI SANITARIE EUROPA BENEFITS - ANNO 2002

PRESTAZIONI	PACCHETTO N. 4 EURO 516,45 (Lit. 999.997)	PACCHETTO N. 5 EURO 775 (Lit. 1.500.609)	PACCHETTO N. 6 EURO 929,62 (Lit. 1.799.995)	PACCHETTO N. 7 EURO 1.033 (Lit. 2.000.167)	PACCHETTO N. 8 EURO 1.292 (Lit. 2.501.661)
<b>RICOVERO CON E SENZA INTERVENTO COMPRESO DAY HOSPITAL, INTERVENTO AMBULATORIALE E QUALSIASI ALTRO TIPO DI INTERVENTO</b>	<p>massimale: Euro 185.000 (Lit. 358.209.950)</p> <p>parto fisiologico: Euro 1.600 (Lit. 3.098.032)</p> <p>parto cesareo/aborto terapeutico: Euro 4.270 (Lit. 8.267.873)</p> <p>spese nei 90 gg pre e post (60 g. post ricovero senza intervento)</p> <p>Rette di degenza: 100% in network, Euro 320 (Lit. 619.606) al giorno extra network</p> <p>scoperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nessuno in network, per infarto, malattie neoplasiche maligne, neurochirurgia, cardiocirurgia. Euro 1.600 (Lit. 3.098.032) se tutto extra network</li> <li>- 20% min Euro 1.070 (Lit. 2.071.809) se solo medico extra network</li> <li>- 15% min. Euro 1.070 (Lit. 2.071.809) se solo clinica extra network</li> </ul> <p>chirurgia refrattiva ed i trattamenti con laser eccimeri limite di Euro 1.000 (Lit. 1.936.270) per occhio</p>	<p>Euro 210.000 (Lit. 406.616.700)</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si (90 gg. post senza intervento)</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>scoperti: si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p>	<p>Euro 260.000 (Lit. 503.430.200)</p> <p>Euro 2.140 (Lit. 4.143.618)</p> <p>si</p> <p>90 gg pre e 100 post (90 pre e post senza intervento)</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>scoperti: si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p>	<p>Euro 260.000 (Lit. 503.430.200)</p> <p>Euro 2.140 (Lit. 4.143.618)</p> <p>si</p> <p>90 gg pre e 100 post (90 pre e post senza intervento)</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>scoperti: si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p>	<p>Euro 260.000 (Lit. 503.430.200)</p> <p>Euro 2.670 (Lit. 5.169.841)</p> <p>Euro 5.340 (Lit. 10.339.682)</p> <p>90 gg pre e 100 post (90 pre e post senza intervento)</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>scoperti: si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p> <p>si</p>
<b>DIARIA SOSTITUTIVA</b>	Euro 104 (Lit. 201.372) per 300 giorni 3 giorni franchigia in caso di ricovero senza intervento oltre a spese nei 60 gg pre e post	si 2 giorni si	si 2 giorni si	si 1 giorno si	si nessuna franchigia si
<b>ALTA DIAGNOSTICA</b>	Euro 3.740 (Lit. 7.241.650), scoperto in Network: 20% min. Euro 56 (Lit. 108.431) extra Network: 20% min Euro 116 (Lit. 224.607) ticket al 100% con il submassimale di Euro 800 (Lit. 1.549.016)	Euro 3.740 (Lit. 7.241.650), scoperto 20% min. Euro 41 (Lit. 79.387) 20% min Euro 116 (Lit. 224.607) si	Euro 3.740 (Lit. 7.241.650), scoperto 20% min. Euro 41 (Lit. 79.387) 20% min Euro 86 (Lit. 166.519) si	Euro 3.740 (Lit. 7.241.650), scoperto 20% min. Euro 41 (Lit. 79.387) 20% min Euro 86 (Lit. 166.519) si	Euro 3.740 (Lit. 7.241.650), scoperto 20% min. Euro 26 (Lit. 50.343) 20% min Euro 56 (Lit. 108.431) si



## SINTESI DELLE CONVENZIONI SANITARIE EUROPA BENEFITS - ANNO 2002

PRESTAZIONI	PACCHETTO N. 4 EURO 516,45 (Lit. 999.997)	PACCHETTO N. 5 EURO 775 (Lit. 1.500.609)	PACCHETTO N. 6 EURO 929,62 (Lit. 1.799.995)	PACCHETTO N. 7 EURO 1.033 (Lit. 2.000.167)	PACCHETTO N. 8 EURO 1.292 (Lit. 2.501.661)
<b>ALTRA DIAGNOSTICA</b>	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032), scoperto 20% min. Euro 56 (Lit. 108.431) ticket al 100% con il submassimale di Euro 800 (Lit. 1.549.016)	si	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032), scoperto 20% min. Euro 41 (Lit. 79.387) si	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032), scoperto 20% min. Euro 41 (Lit. 79.387) si	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032), scoperto 20% min. Euro 26 (Lit. 50.343) si
<b>ACCOMPAGNATORE</b>	Euro 50 (Lit. 96.814) per 20 gg. in Italia, + 20 gg. estero	Euro 50 (Lit. 96.814) per 20 gg. in Italia, + 30 gg. estero	Euro 50 (Lit. 96.814) per 20 gg. Italia, + Euro 65 (Lit. 125.858) per 20 gg. estero	Euro 50 (Lit. 96.814) per 30 gg. Italia, + Euro 75 (Lit. 145.220) per 20 gg. estero	Euro 50 (Lit. 96.814) per 30 gg. Italia, + Euro 75 (Lit. 145.220) per 30 gg. estero
<b>TRASPORTO A E DA ISTITUTO PER RICOVERO</b>	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032)	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032), compresi controlli in day hospital conseguenti i soli casi di ricoveri per grande intervento	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032), compresi controlli in day hospital conseguenti i soli casi di ricoveri per grande intervento	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032), compresi controlli in day hospital conseguenti i soli casi di ricoveri per grande intervento	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032), compresi controlli in day hospital conseguenti i soli casi di ricoveri per grande intervento
<b>CURE OMEOPATICHE</b>	Euro 1.070 (Lit. 2.071.809) con scoperto del 20%	si	si	si	si
<b>PROTESI ORTOPEDICHE ED APPARECCHI ACUSTICI</b>	Euro 1.070 (Lit. 2.071.809)	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032)	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032)	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032)	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032)
<b>CURE DENTARIE</b>	Euro 530 (Lit. 1.026.223) con franchigia: Euro 250 (Lit. 484.068) extra Network: Euro 300 (Lit. 580.881)	Euro 800 (Lit. 1.549.016) con franchigia: Euro 250 (Lit. 484.068) Euro 300 (Lit. 580.881)	Euro 1.060 (Lit. 2.052.446) con franchigia: Euro 200 (Lit. 387.254) Euro 250 (Lit. 484.067)	Euro 1.060 (Lit. 2.052.446) con franchigia: Euro 200 (Lit. 387.254) Euro 250 (Lit. 484.067)	Euro 1.600 (Lit. 3.098.032) con franchigia: Euro 200 (Lit. 387.254) Euro 250 (Lit. 484.067)
<b>LENTI E OCCHIALI</b>	ticket al 100% entro il limite di Euro 530 (Lit. 1.026.223) garanzia esclusa per pensionati	si	si	si	si
<b>PREMIO PER NUCLEO</b>					
<b>ASSISTENZA DIRETTA PER TUTTI I RICOVERI NEL NETWORK IN ITALIA (200 CLINICHE CONVENZIONATE) E NEI PRINCIPALI PAESI DEL MONDO</b>					
	<b>PACCHETTO 4</b>	<b>PACCHETTO 5</b>	<b>PACCHETTO 6</b>	<b>PACCHETTO 7</b>	<b>PACCHETTO 8</b>
dipendente, coniuge e figli a carico	Euro 516,45 (Lit. 999.997)	Euro 775 (Lit. 1.500.609)	Euro 929,62 (Lit. 1.799.995)	Euro 1.033 (Lit. 2.000.167)	Euro 1.292 (Lit. 2.501.661)
ogni altro familiare del nucleo	Euro 250 (Lit. 484.068)	Euro 375 (Lit. 726.101)	Euro 469 (Lit. 908.111)	Euro 500 (Lit. 968.135)	Euro 625 (Lit. 1.210.169)
pensionato e coniuge a carico	Euro 1.125 (Lit. 2.178.304)	Euro 1.591 (Lit. 3.080.606)	Euro 1.875 (Lit. 3.630.506)	Euro 2.046 (Lit. 3.961.608)	Euro 2.273 (Lit. 4.401.142)
ogni altro familiare del nucleo	Euro 455 (Lit. 881.003)	Euro 625 (Lit. 1.210.169)	Euro 767 (Lit. 1.485.119)	Euro 853 (Lit. 1.651.638)	Euro 1.080 (Lit. 2.091.172)

VERBALE DI RIUNIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 9  
SETTEMBRE 2002

5) Provvedimenti per il personale dipendente.

Il Presidente apre la discussione facendo dapprima presente che l'agevolazione della assistenza sanitaria per i dirigenti è dovuta per contratto, mentre per quanto riguarda il restante personale è atto facoltativo. Ritiene opportuno, dato che va ad allineare Veneto Sviluppo al comportamento di molti istituti di credito, che il trattamento della assistenza sanitaria sia previsto anche per il restante personale della Società.

A sua volta il Direttore fa presente - riferendosi al documento nelle mani dei presenti - che la C.A.S.DI.C. - Cassa Nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del Credito - , è stata istituita nel 1992 tra ASSICREDITO (a cui oggi è subentrata ABI) e le principali sigle sindacali. A tutto il 2001 ha registrato ca. 60.000 assistiti e ca. 140 aziende aderenti.

La Cassa, che non persegue fini di lucro, ha lo scopo di far conseguire ai propri assistiti, ed ai familiari aventi diritto, un concorso alle spese sostenute per fruire di prestazioni sanitarie fornite da soggetti operanti e non operanti nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale.

La polizza ci è stata proposta dal broker di riferimento di

C.A.S.DI.C., la società "Europa Benefits Srl" di Milano, specializzata in Fondi Pensione e Casse di Assistenza sanitaria, già nota in relazione al fondo pensione integrativo "Previbank" a cui Veneto Sviluppo ha da tempo aderito.

Il "pacchetto" di copertura individuato, che prevede un premio annuo per ciascun assicurato pari a € 775,00 (Lit.1.500.000.=), è stato scelto in quanto presenta la miglior combinazione costo/prestazioni.

Tenuto conto che i dipendenti interessati alla polizza sono in numero di 12, il premio annuo totale ammonta ad oggi a € 9.300,00 (Lit. 18.000.000.= ca.)

Prevedendo inoltre il concorso alla spesa da parte del singolo assicurato per quota 1/3, (come d'uso anche presso molte banche nostre convenzionate), si ottiene quanto segue:

- Premio annuo totale a carico di Veneto Sviluppo = € 6.200,00 (Lit. 12.000.000 ca.);
- Premio annuo a carico del singolo dipendente = € 258,33 (Lit. 500.203), pari a € 21,53 (L. 41.684) al mese.

Si precisa che nel Budget di esercizio 2002 era stato previsto, allo scopo, un costo pari ad € 10.400, all'epoca determinato sulla base di una prima "indagine di mercato". Successive ricerche hanno portato alla individuazione della soluzione in esame, con un costo per l'azienda decisamente minore di quanto preventivato.



Va segnalato infine il trattamento fiscale dei premi versati, che per l'azienda, relativamente alla quota a suo carico, rappresentano costo del lavoro (purchè ciò avvenga in applicazione di un regolamento aziendale, che verrà opportunamente predisposto), mentre per i dipendenti rappresentano oneri deducibili ai fini IRPEF (entro i massimali previsti).

La presente proposta ha quindi la finalità di richiedere l'autorizzazione di stipulare il contratto per la detta copertura sanitaria a favore dei dipendenti di Veneto Sviluppo Spa, allineandosi così a quanto hanno attuato in questi anni le principali banche, nostre socie e convenzionate, a favore del proprio personale.

Segue una discussione alla quale partecipano più consiglieri, ed in particolare Umberto Migotto che si dice più favorevole ad assegnare pro-quota la somma sopra indicata ai dipendenti, lasciando loro la facoltà di aderire o meno alla proposta di assicurazione integrativa (ovvero trattenere per altre finalità il compenso). In ogni caso - qualora il Consiglio di Amministrazione fosse di diverso avviso - voterà la proposta testè fatta.

Sulla suddetta ipotesi del Consigliere Migotto si apre una discussione al termine della quale l'Avv. Stefano Campoccia propone che il Consiglio di Amministrazione adotti una delibera programmatica, favorevole in linea di principio

alle proposte emerse, delegando comunque la loro definizione al Presidente. Udata quest'ultima proposta, all'unanimità il Consiglio di Amministrazione delibera di:

- 1) autorizzare una spesa complessiva di € 6.200 annui a carico di Veneto Sviluppo, riferita ai 12 dipendenti della Società e finalizzata all'assistenza sanitaria integrativa;
- 2) di delegare al Presidente la facoltà di individuare al meglio la finalizzazione sub 1 di detta somma, tanto con la stipula della convenzione proposta con la C.A.S.DI.C. sopra citata o con altri simili fondi assistenziali ovvero assegnando l'importo alla gestione dei singoli dipendenti, facoltizzandoli ad aderire o meno alla citata convenzione;
- 3) di estendere il beneficio suesposto anche al personale che verrà assunto in futuro, nell'ambito della pianta organica deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con relativa autorizzazione al sostenimento delle ulteriori spese, rivenienti dalla estensione del suddetto contratto agli eventuali nuovi assunti.