

# Tassazione assegno d'esodo: la risposta del Ministero all'interrogazione parlamentare

E' arrivata la risposta del Ministero all'interrogazione parlamentare sul tema degli assegni d'esodo presentata dall'On. Ferri.

La Risposta del Ministero, del 7 luglio 2021, può essere letta e scaricata [qui](#)

---

## Prime considerazioni

Sostanzialmente il Ministero:

1. Non fa riferimento ad errori di comunicazione da parte dell'INPS
2. Ribadisce che la richiesta relativa al 2016 appare un atto sostanzialmente dovuto
3. Sostiene che l'assegno d'esodo avrebbe natura di **incentivo all'esodo**, trascurando il fatto che:
  1. la norma di legge del 1997 è nata prima della istituzione dei Fondi di Solidarietà, e all'epoca spesso vi erano queste forme rateali a carico del datore di lavoro (ad esempio molte presso il Banco di Napoli).
  2. l'assegno d'esodo non è a carico del datore di lavoro, ma dell'INPS, e questo cambia la sua natura.
4. Confonde il mero **controllo contabile** con la **facoltà di riliquidazione** (sono due cose assai diverse: per lo

zainetto si può fare il controllo contabile sulla correttezza della ritenuta operata dal Fondo, ma non si può riliquidare con il diverso criterio con la media dei 5 anni)

5. Esclude la possibilità di una sospensione degli avvisi (cosa non vera)
6. Si dichiara NON CONTRARIO ad una norma di legge di interpretazione autentica che escluda la riliquidazione.

La risposta è deboluccia sotto il profilo giuridico, ma apre (almeno all'apparenza) la porta ad un qualche emendamento. Non è detto che questo eventuale emendamento abbia efficacia retroattiva e che annulli la richiesta avanzata per il 2016.

Fonte: Studio Iacoviello

---

## **Gruppo Generali: concluse le trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale**



---

Si sono concluse nella tarda serata dell'otto luglio 2021 le lunghe e difficili trattative per il rinnovo del **Contratto Integrativo Aziendale (CIA)** del **Gruppo Generali**.

È un risultato importante, di valore e prospettiva per il Gruppo Generali e per l'intero sistema assicurativo, economico e finanziario, che arriva dopo una trattativa complessa condizionata dalla pandemia che ha stravolto bisogni e priorità delle lavoratrici e lavoratori.

Il rinnovo del CIA si inserisce e va valutato in un pacchetto negoziale più complessivo che ci impegnerà ad affrontare con l'azienda ulteriori trattative finalizzate al raggiungimento di accordi importanti come quelli sul New Normal e le tutele occupazionali.

In questo quadro negoziale generale e con il rinnovo del CIA si:

**RAFFORZANO** gli elementi di solidarietà verso i soggetti più deboli della filiera come i produttori;

**RAFFORZA** l'attenzione alle giovani generazioni, attraverso la sostenibilità di istituti importanti come la Previdenza Integrativa;

**RAFFORZANO** le condizioni nel Gruppo per lo sviluppo e le tutele occupazionali e la salvaguardia delle sedi di lavoro;

**AFFRONTA** in termini avanzati l'importante e delicato tema, anche al centro del dibattito pubblico nel nostro Paese, della Diversity & Inclusion: sostegno alla genitorialità/prevenzione e contrasto alla violenza e molestie di genere/mondo LGBTQI+.

Questo accordo rafforza le relazioni sindacali nel Gruppo Generali e, più in generale, la tenuta unitaria nel Settore, anche in vista del prossimo rinnovo CCNL ANIA, per il ruolo e il peso che il Gruppo riveste nel settore assicurativo e nel Paese.

Di seguito i punti salienti dell'accordo.

Viene confermato l'impianto per il **Premio di Rendimento Variabile (PRV)** per gli amministrativi e la sezione III (Contact Center), modificando le percentuali dei parametri che concorrono alla formazione del premio e aumentando da 5 a 6 il

numero dei giorni residui alla fine dell'anno per cui si ottiene il raggiungimento del parametro individuale 100.

Viene inoltre definita una scaletta, in base alla quale meno giorni residui corrispondono ad un parametro che arriva fino a 115.

Vengono comprese nel computo del monte ferie anche le giornate di ex festività spettanti nell'anno.

Il raggiungimento dell'accordo permette la defiscalizzazione del PRV anche per il 2022, il che ha un'importante rilevanza economica.

È istituito, per la prima volta nella storia del nostro Gruppo, un **PRV per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione**, che costituisce sicuramente un importante traguardo per queste colleghe e colleghi che vedono finalmente riconosciuto con un premio economico il loro sforzo produttivo.

L'importo del PRV è stato fissato per il 2022, sia per Generali Italia che per Alleanza, in € 300 al raggiungimento degli obiettivi fissati nell'accordo.

**La Previdenza Integrativa** viene riformata, adeguando alcuni parametri tecnici alle attuali condizioni generali del mercato dei fondi di previdenza e aumentando dello 0,5% il contributo a carico aziendale.

**L'Assistenza Sanitaria** per i dipendenti del Gruppo vede un forte orientamento ai convenzionamenti, tramite il nuovo circuito Welion, avvantaggiando quindi coloro che fruiscono delle garanzie sanitarie in convenzione con aumenti di massimale e riduzione delle franchigie.

Con l'evolversi del circuito Welion, verificato da apposita commissione paritetica azienda/00.SS., verranno aumentate le franchigie per chi non utilizza detti convenzionamenti, a partire dal 30.6.2023.

Il personale dipendente di **Welion**, che ad oggi fruiva solo di poche garanzie sanitarie, viene incluso per ulteriori garanzie

all'interno del Fondo Sanitario del Gruppo.

È stata unificata la fruizione delle giornate di ex festività per tutti i dipendenti del Gruppo, che potranno utilizzarle sia a giornata intera che a mezza giornata.

**Il Piano Welfare** prevede, per ogni anno di vigenza contrattuale a partire dal 2021, la messa a disposizione da parte dell'azienda di importi pari a € 350 per il personale amministrativo, € 340 per il personale di produzione, € 220 per il personale dei contact center sinistri e € 250 per il personale del contact center vendita.

Vengono aumentate le ore dei **congedi parentali** per i genitori di figli fino a sei anni di età, che passano a 450.

Per compensare, almeno parzialmente, questi anni di vacanza contrattuale saranno erogati, **Una Tantum**, importi diversificati per amministrativi, produttori e contact center come da **tabella presente nell'accordo allegato**.

Inoltre viene riconosciuto lo sforzo che tutte le dipendenti ed i dipendenti del Gruppo hanno sostenuto in questo difficile ultimo anno caratterizzato dalla pandemia, con una ulteriore erogazione **Una Tantum**, anche questa diversificata come da **tabella presente nell'accordo allegato**.

**FIRST CISL – FISAC CGIL – F.N.A. – SNFIA – UILCA**  
**Coordinamenti Nazionali Rappresentanze Sindacali**  
**Gruppo Generali**

⇒ Scarica il Protocollo d'Intesa

---

# BPER. MBO ovvero: Mantenere Bassi Oboli

Come definire un sistema per il quale, se un singolo indicatore di performance non raggiunge il 90%, quel risultato (ad esempio l'89%) ai fini del computo della performance viene considerato pari a ZERO?

Come definire un sistema per il quale, se il Bonus Pool (la somma stanziata per i premi) a un certo punto è ritenuto eccessivo, il CdA può abbassarlo a suo piacimento?

Come definire un sistema per il quale, se viene stabilito anche un obiettivo semestrale e questo viene raggiunto, il risultato di quel semestre NON CONTA ai fini del raggiungimento dell'obiettivo annuale?

Come definire un sistema che spende poco meno del 3% del costo del personale per dare premi (il VAP impegna poco più del 3%), ma l'effetto è che 7 "premiati" su 10 percepiscono una cifra di cui non si accorgono nemmeno, perchè il netto in busta è uguale o addirittura leggermente inferiore (per effetto della tassazione intera)?

Come definire un sistema per il quale i 3 che prendono un premio tangibile sono, spesso, coloro che tormentano con telefonate, mail e pressioni varie i 7 che sgobbano per ottenere un premio non tangibile?

Come definire un sistema per cui comunque il 30% del personale è escluso a priori dal novero dei premiandi?

Come definire un sistema per il quale un **richiamo scritto** (arrivato spesso per gravi lacune organizzative ed informatiche che inducono all'errore) preclude la percezione

del premio?

Potremmo continuare. Vedete voi come definirlo. Per noi è arrivato il momento di cambiare registro. Un **Premio Unico di Risultato**, frutto di un accordo tra le parti, consentirebbe una distribuzione universale della remunerazione e una tassazione agevolata (il 10%). Sfidiamo l'azienda a fare in modo che quel 6% di costo del personale messo a budget per i premi sia concentrato e indirizzato in maniera più equa. Sarebbe anche il segnale di un'azienda che considera tutti i dipendenti ugualmente parte della squadra che produce reddito ed utile.

Adesso invece l'azienda lancia un segnale diverso: **alcuni dipendenti sono più importanti di altri.**

**Nicola Cavallini**  
Segretario Coordinatore  
Fisac/CGIL Gruppo BPER

---

**BNL: da irresponsabili fare  
utili sulla pelle dei  
lavoratori**



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO BNL

---

## **La mobilitazione continua**

Le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN hanno incontrato ieri l'AD come richiesto da tempo, in relazione alle note voci inerenti il prossimo Piano Industriale.

**L'azienda non ha smentito le cessioni di ramo d'azienda, e quindi anche di colleghe e colleghi, ipotizzate e non intende rimettere in discussione la cessione dell'80% del pacchetto azionario di Acepta.**

**La mobilitazione continua e, necessariamente, aumenterà l'intensità dell'azione sindacale** per contrastare soluzioni che, come abbiamo spiegato all'AD, oltre a prevedere l'inaccettabile estromissione di più di 900 persone dal perimetro del Gruppo, anche alla luce della storia aziendale e dei precedenti piani industriali e di riorganizzazione, non convincono circa l'effettiva utilità per assicurare a BNL di poter affrontare efficacemente le sfide del futuro ed il mercato.

**Oggi si terrà l'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori della Direzione Generale e la prossima settimana, martedì 13 dalle 9 alle 13, ci sarà un presidio sindacale al Palazzo Orizzonte Europa.**

La strada è ancora lunga e ci batteremo con determinazione per ottenere soluzioni diverse.

**Pensare che le sfide del mercato si vincano disperdendo il patrimonio professionale e umano rappresentato dai propri dipendenti è una visione estremamente miope ed irresponsabile.**

*Roma, 09/07/2021*

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**