

# Banca del Mezzogiorno: accordo su premio aziendale e condizioni del Personale



Dopo due giorni di serrati incontri si è giunti a intese sulle condizioni al personale e sul premio aziendale in BdM Banca. Questi, in sintesi, gli elementi caratterizzanti:

1. Aumento del **buono pasto** da € 5,29 ad € 8,00 dal 1/11/2023;
2. Adeguamento delle condizioni della **polizza sanitaria** previste per le Aree Professionali a quelle dei Quadri Direttivi;
3. **Buono Carburante** del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2023 e Buono Carburante del valore lordo facciale di € 200,00 per il 2024;
4. Adeguamento delle **condizioni al personale** dei mutui altre finalità/chirografari/prestiti/sovvenzioni a quelle dei mutui ipotecari per acquisto casa (min. 0,50% – max 2,00%), con decorrenza 1/07/2023, **anche per le facilitazioni creditizie già in essere;**
5. **Contribuzione aziendale al Fondo Pensione elevata al 4%** per tutti i dipendenti che hanno una contribuzione aziendale inferiore, a far data dall'1/07/2025;
6. Erogazione nel 2024 di un **Premio Aziendale, competenza 2023, di € 700,00 lordi "flat" medi** (min. € 650 – max € 750) per tutti, senza distinzione di grado, al verificarsi di determinate condizioni cancello, che l'Azienda ha dichiarato essere al momento probabili da

raggiungere, in base ai dati attualmente a disposizione al 30/09/2023;

7. **Ristoro buoni pasto di società emittente fallita**, per coloro che non sono riusciti ad utilizzarli, con altrettanti buoni pasto del valore di € 5,29.

Richiesta anche proroga della scadenza degli accordi su smart working e telelavoro.

È un primo passo, significativo, verso il ritorno alla normalità.

Bari, 1 novembre 2023

**Segreterie OdC**  
**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**  
**BdM Banca – Gruppo MC**

---

## **BNL: raggiunto l'accordo sul VAP**



---

**Dopo mesi di serratissime e difficilissime**

**trattative nella notte fra il giorno 12 e il 13 ottobre le Organizzazioni Sindacali e la delegazione aziendale hanno raggiunto un importante accordo sul premio aziendale per i prossimi 2 anni.**

L'accordo riveste una grande importanza per numerosi motivi:

- CCNL: il premio è definito all'interno della cornice del vigente contratto (l'azienda spingeva per una deroga).
- Tassazione al 10%: recupero della fiscalità agevolata a seguito della chiusura dell'accordo secondo i termini di legge (confermato dai fiscalisti aziendali).
- Premio in denaro: sostanziale incremento del premio cash che da diversi anni era fermo a soli 150 euro.
- Premio welfare: ulteriore aumento dell'importo del premio se si opta per la scelta welfare.
- Discrezionalità del collega: reintroduzione della possibilità di scelta se prendere il premio tutto cash, tutto welfare o metà e metà; in quest'ultimo caso la parte welfare è incrementata.
- Cessioni: riconoscimento del premio anche al personale oggetto delle recenti cessioni di ramo d'azienda.
- Tempi determinati: finalmente sanata una stortura di lunga data. Ora i lavoratori a tempo determinato hanno diritto al premio al pari degli altri colleghi.
- Sostegno alle famiglie a basso reddito: erogazione di 200 euro (una tantum per il 2022) in welfare per redditi sotto i 35.000 euro.

*Riteniamo che quello sottoscritto sia un buon accordo considerando il momento economico di estrema incertezza e pr  
l'attenzione verso i più giovani e i redditi più bassi*

em  
io  
av  
a`

un  
va  
lo  
re  
,  
pe  
r  
la  
fi  
gu  
ra  
me  
di  
a  
di  
se  
tt  
or  
e  
3A  
4L  
,  
di  
80  
0  
eu  
ro  
ca  
sh  
o  
1.  
20  
0  
eu  
ro  
di  
cr

ed  
it  
o  
we  
lf  
ar  
e.  
Un  
a  
te  
rz  
a  
op  
zi  
on  
e  
pe  
rm  
et  
te  
al  
di  
pe  
nd  
en  
te  
di  
op  
ta  
re  
pe  
r  
un  
a  
fo  
rm  
ul

a  
ch  
e  
pr  
ev  
ed  
e  
40  
0  
eu  
ro  
di  
ca  
sh  
e  
50  
0  
eu  
ro  
di  
we  
lf  
ar  
e.

Il VAP, in base all'andamento di determinati indicatori, potrà variare con una forbice che va dal -10% al +15% rispetto agli importi target illustrati in tabella.

**Tabella per il calcolo del Premio target aziendale Anni 2022-23**

Inquadramenti	Tutto	Tutto	Misto
	Cash	Welfare	Cash +Welfare
Dirigente	–	1.826	– –
QD4L	1.217	1.826	609 + 761

QD3L	1.048	1.571	524 + 655
QD2L	945	1.417	472 + 591
OD1L	896	1.343	448 + 560
3A4L	800	1.200	400 + 500
3A3L	781	1.172	391 + 488
3A2L	721	1.081	360 + 450
3A1L	681	1.021	340 + 426

L'erogazione dei 200€ al personale con reddito inferiore ai 35.000€ annui è il risultato di una precisa richiesta sindacale per il sostegno dei nuclei familiari in cui colleghe e colleghi ricoprono le fasce di reddito piu` basse nella nostra azienda.

Se si considera la componente welfare l'accordo sottoscritto porta avanti un trend che vede negli ultimi anni un incremento progressivo del premio con l'importante ritorno alla struttura classica del VAP e la possibilita` di scelta delle varie opzioni in capo al dipendente.

### **Gli impegni futuri del Sindacato**

I prossimi incontri prevedono, tra gli altri: un incontro sull'andamento degli organici aziendali (in particolare un focus sulle assunzioni), la definizione di un nuovo piano di formazione finanziata e l'avvio di una nuova trattativa sull'aumento dei buoni pasto e sulle modalita` di fruizione. Questo ultimo punto è un preciso impegno che l'azienda ha preso nei confronti delle organizzazioni sindacali all'inizio della trattativa VAP e che è stato confermato in sede di firma dell'accordo relativo.

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

⇒ Scarica il testo dell'accordo

---

## Il vero valore di Unicredit



---

Crescita dei ricavi netti del 12,5% e riduzione dei costi del 4,4%, utile netto (Russia esclusa) di 1,5€ miliardi, CET1 al 15,73%, dividendi maturati nel corso del 1° semestre 2022 pari a 0,9€ miliardi.

Questi, sono solo alcuni dei numeri di quello che Unicredit ha definito “il miglior semestre degli ultimi dieci anni minimo”, e che è stato anche il sesto trimestre consecutivo in cui si è registrato un aumento della redditività.

Tutti questi risultati, conseguiti tra l'altro in un periodo storico tra i più difficili e complicati degli ultimi settanta anni, sono eccezionali.

Sono stati raggiunti solo grazie alla indiscutibile professionalità ed al sempre straordinario impegno delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo Unicredit che hanno dato il massimo per far crescere la redditività aziendale nonostante le troppe criticità organizzative e le complessità del quadro economico e regolamentare e spesso anche scelte manageriali che sono poi state sconfessate nel tempo.

**Si tratta di una ulteriore conferma: le persone che lavorano nel Gruppo Unicredit sono la vera forza di questa azienda, non altro.**

Questo è il vero ed il più grande valore di questa banca, la sua più grande ed esclusiva garanzia di successo per il futuro, l'unico motivo della sua forza industriale e dei suoi eccezionali risultati economici.

**Il vero valore di Unicredit**, il segreto del suo successo, sono quindi i suoi Lavoratori e le sue Lavoratrici.

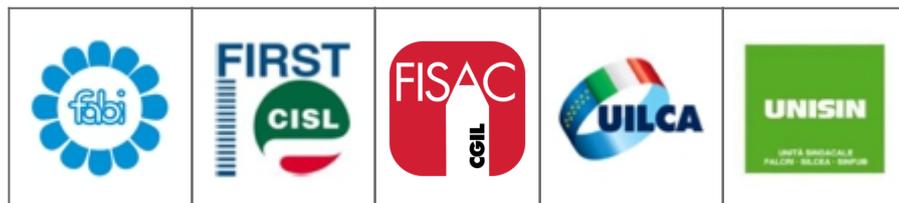
Il miglior investimento che la nostra azienda può fare è quello di riconoscere in modo tangibile e concreto, quando andremo a trattare il **premio aziendale 2022**, questo valore in una misura che non può che essere proporzionale e correlata a ciò che è da tutti considerato oggettivamente come "il miglior semestre degli ultimi dieci anni minimo"

*Milano 29 luglio 2022*

**Le Segreterie di Coordinamento delle OOSS del Gruppo Unicredit**

---

## **BPER. Premio aziendale 2021 e speciale erogazione welfare: raggiunta l'intesa!**



**Premio aziendale 2021 e speciale**

## **erogazione Welfare: raggiunta l'intesa!**

Abbiamo appena raggiunto l'intesa con l'azienda sul premio aziendale 2021 e sulla speciale erogazione Welfare a favore del personale delle aree professionali, dei quadri direttivi e dei dirigenti: **il valore complessivo è di 1.550 euro medi.**

**Il premio aziendale lordo medio pro capite relativo all'anno 2021 ammonta a 1.250 euro "cash".** Sarà erogato nel mese di luglio del 2022, riparametrato in base all'inquadramento e, a scelta del beneficiario, potrà essere destinato in tutto o in parte al piano Welfare con conseguente incremento del 15%. Il premio aziendale (tassato con imposta sostitutiva IRPEF del 10% per i redditi fino a 80 mila euro) nonché la speciale erogazione Welfare spetteranno anche agli apprendisti, ai lavoratori con contratto di somministrazione e a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario di lavoro prestato.

L'intesa riguarda anche il premio aziendale destinato ai dirigenti. Il verbale di accordo prevederà obbligatoriamente la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano Welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del valore. Il restante 40% sarà monetizzato e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di 80 mila euro; in quest'ultimo caso l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a 3 mila euro annui (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a Welfare).

**Ulteriori 300 euro saranno corrisposti a titolo di speciale erogazione Welfare** a tutti i dipendenti, senza riparametrazione alcuna. L'accredito avverrà entro il mese di luglio 2022. L'accordo sulla speciale erogazione prevede una

somma non monetizzabile, utilizzabile per i servizi Welfare.

Con l'accordo abbiamo ottenuto un incremento al premio aziendale dello scorso anno: premio che, in virtù dello straordinario impegno profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori di BPER Banca nel corso dell'emergenza epidemiologica e nella fase di integrazione dei rami di aziende ceduti dal gruppo Intesa Sanpaolo, **sarà riconosciuto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di BPER Banca a prescindere dalla legal entity di provenienza e dai verbali di accordo tempo per tempo sottoscritti.**

**L'accordo rappresenta un passo importante verso l'armonizzazione dei trattamenti economico/normativi del personale dipendente di BPER Banca!**

Inoltre, a livello di Gruppo, è in corso la negoziazione di una **speciale erogazione Welfare "Gemini"** che proseguirà già da domani, martedì 29 giugno, a beneficio di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori del gruppo BPER.

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI DI BPER BANCA  
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

---

## **Ag. Entrate-Riscossione: VAP 2020**

---

In data odierna abbiamo incontrato in modalità conference call i rappresentanti dell'Ente per rivedere i criteri di erogazione del premio di produttività 2020, alla luce delle modifiche normative intervenute nel corso dell'anno e dell'atto aggiuntivo alla convenzione Mef – Agenzia delle

**entrate in materia di riscossione, che ha ridotto a 6,4 mld gli obiettivi di riscossione per l'anno in corso, rispetto ai 9,138 mld inizialmente previsti.**

Il verbale di riunione integrativo dell'accordo in materia di premio aziendale del 30 gennaio 2020, sottoscritto oggi, prevede l'applicazione di un parametro di abbattimento equivalente alla riduzione percentuale dei volumi di riscossione attesi, pari al 29,9%, sugli indici individuati a gennaio.

Con la sottoscrizione del verbale odierno abbiamo creato le migliori condizioni possibili per consentire l'adeguata valorizzazione dell'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente che, nella situazione molto complessa che stiamo vivendo, hanno sempre cercato di realizzare il massimo risultato in termini di efficienza e produttività. L'assenza di indici coerenti alla riduzione degli obiettivi di riscossione attesi avrebbe reso non fattibile l'erogazione del premio.

Per quanto riguarda la possibilità di detassare il premio "in considerazione delle modifiche introdotte" saranno effettuati degli approfondimenti nelle prossime settimane.

Roma, 3 novembre 2020

***Le Segreterie Nazionali***

leggi/scarica VERBALE DI RIUNIONE INTEGRATIVO VAP per firma in data 3-11-2020 00SS

---

# Banca del Fucino: in azienda un clima di “stampo feudale”



---

**Spett.le Banca del Fucino S.p.A. C.A. dei Membri del C.d.A.**

**C.A. del Presidente Dott. Mauro Masi**

**C.A. del Direttore Generale Dott. Francesco Maiolini**

---

le Organizzazioni Sindacali scriventi rappresentano oltre duecento lavoratori e lavoratrici della Banca del Fucino e sono state le sole che hanno denunciato, a suo tempo, le modalità “allegre” di concessione del credito ed i relativi rischi che l’azienda correva.

A seguito di ciò, hanno intrapreso un proficuo rapporto con l’Organo di Vigilanza ed il Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi. Inoltre hanno chiesto ed ottenuto un incontro con il Direttore Generale del Tesoro, Dott. Rivera, al quale hanno rappresentato la necessità di un intervento del MEF sui crediti deteriorati come unica possibilità di sbocco positivo della crisi aziendale.

Come a Voi noto, ciò ha generato l’intervento della SGA,rendendo così possibile l’interesse di investitori ed aprendo la strada al vostro intervento.

Siamo dunque orgogliosi e soddisfatti del lavoro svolto e sin da subito abbiamo iniziato un proficuo rapporto con la direzione di Igea ed in particolare con il Dr. Maiolini.

Per questa ragione siamo profondamente delusi dalla piega che sta prendendo la trattativa per l'accordo di fusione e per il repentino cambiamento di relazioni industriali messo in atto dal nuovo capo del personale, che rischia di mettere in pericolo il rilancio aziendale.

Il progetto di nuovo gruppo dovrebbe essere orientato al massimo coinvolgimento di tutto il personale e non esclusivamente ad una piccola élite.

I riflettori della pubblica opinione e dei media dovrebbero essere accesi su ciò che di buono può essere realizzato da una banca insediata da anni sul nostro territorio e non da un clima di paura che nulla ha a che fare con un moderno sistema bancario.

Nei giorni scorsi si sono riuniti i Direttivi congiunti di Fisac-Cgil e Uilca e si è svolta una importante Assemblea di tutti i Lavoratori e le Lavoratrici. Oltre alle criticità inerenti le trattative, sono emersi diversi aspetti che non ci si può esimere dal rilevare.

I lavoratori e le lavoratrici ci hanno rappresentato il pesante clima che si sta instaurando in azienda da un punto di vista relazionale, mediante modalità definite di "stampo feudale" con le quali diversi dirigenti o responsabili si relazionano con i dipendenti, persino con segnali intimidatori e forme di pressione non rispettose della dignità dei lavoratori. Questo non è accettabile e tali comportamenti debbono immediatamente cessare.

La vostra decisione di chiedere giornalmente alle Aree professionali l'inserimento della presenza per quattro volte al giorno non è accettabile. Lo abbiamo già chiesto, spiegandone le motivazioni, e lo ribadiamo con forza.

Tornando ai contenuti della trattativa per l'accordo di fusione ed il rinnovo del CIA, le Organizzazioni Sindacali scriventi, valutando le recenti difficoltà aziendali e

l'attuale difficile fase economica, hanno mandato evidenti segnali distensivi, mitigando molto notevolmente le richieste contenute nella piattaforma per il rinnovo del CIA.

Purtroppo dobbiamo constatare che, anziché ottenere altrettanta disponibilità dall'altra parte, ci siamo trovati di fronte ad una controparte che manifestava un comportamento sprezzante, finalizzato, come dichiarato esplicitamente nell'ultimo incontro dal neo capo del personale, alla disarticolazione del sistema di calcolo del premio aziendale vigente, mettendo in chiaro che i dipendenti del Fucino potevano anche scordarsi per il futuro di ottenere quanto percepito in passato.

A tutto ciò aggiungasi anche il mancato riconoscimento del premio aziendale relativo all'anno 2019, nonostante l'utile realizzato, benché il Dr. Maiolini, alla presenza di una numerosa delegazione di lavoratori e lavoratrici, avesse dichiarato che, per lanciare un segnale di discontinuità rispetto ad un passato fatto di sacrifici per i dipendenti, quest'anno, grazie all'utile, il premio aziendale sarebbe stato regolarmente erogato.

Dunque l'intenzione manifestata di non corrispondere il premio aziendale 2019 non trova alcun riscontro plausibile nelle norme contrattuali. Vi abbiamo inoltrato una lettera al riguardo.

Inoltre, a tal proposito proprio ieri ci è stata inviata una lettera dal responsabile risorse umane nella quale non si forniva alcuna motivazione circa la volontà aziendale di **non erogare il premio**. Chiediamo un chiarimento su questa **evidente inadempienza contrattuale**.

Come si può facilmente evincere da quanto detto sopra, i lavoratori non stanno chiedendo migliorie sul premio aziendale, ma puntano soltanto a mantenere ciò che hanno dopo tante difficoltà attraversate.

Quello che si ritiene oltremodo inaccettabile e che il costo del rinnovo del Cia sia stato utilizzato esclusivamente per favorire poche persone del nuovo gruppo.

Nell'ultimo incontro il capo del personale ha infatti dichiarato che tutte le risorse saranno orientate verso i livelli alti dei dipendenti Igea, i quali, come ha rilevato in altri incontri il Dr. Maiolini, percepiscono stipendi di gran lunga superiori a quelli del Fucino, con il paradosso che l'armonizzazione dei dirigenti di Igea, un numero mai visto in nessuna banca, costerebbe molto di più di un adeguamento per tutti i lavoratori sia della Banca del Fucino che di Igea.

Una redistribuzione del reddito al contrario: **dare tanto a chi ha già tanto e togliere a chi ha poco**. Un vero capolavoro di iniquità.

L'armonizzazione proposta mette i dipendenti Igea tutti nella stessa posizione, concedendo pari condizioni con i dipendenti Fucino tra un anno.

Noi riteniamo invece che per i dipendenti Igea delle aree professionali ed i quadri direttivi di primo e secondo livello, essa non debba avvenire tra un anno: deve essere immediata, mentre per i quadri di terzo e quarto livello dovrà avvenire a fine contratto. Per i dirigenti se ne parlerà al prossimo contratto.

Vi facciamo presente, inoltre, che non sarà consentito aggirare le norme contrattuali previste per l'apertura della procedura sulle ristrutturazioni e riorganizzazioni, come sancito dall'art. 21 del CCNL, nonostante abbiate già predisposto i nuovi organigrammi. Al riguardo abbiamo già inoltrato diffida a non effettuare alcuna modifica organizzativa o trasferimento di personale e/o uffici senza dare luogo alla suddetta procedura.

Né si può far passare il concetto, come scritto in una lettera aziendale dell'8 luglio, che gli spostamenti di uffici o i

nuovi organigrammi siano questioni di routine nell'ambito di una operazione di fusione. Semmai è proprio perché è in corso tale operazione che la riorganizzazione è rilevante e rientra nelle procedure del Ccnl.

Per quanto riguarda le promozioni di personale che ci risultano essere state da voi effettuate, non ci è pervenuta alcuna comunicazione, benché sia contrattualmente previsto.

Inoltre siamo a conoscenza che siano stati posti in essere dei nuovi patti di non concorrenza di importo rilevante. Comprendiamo, da un lato, l'esigenza di salvaguardare i clienti ed il risparmio acquisiti dal nostro Istituto, ma ciò, se in questi termini, mal si coniuga con l'indisponibilità nella ricerca di un accordo.

Ribadiamo che non è consentito continuare a far utilizzare ai dipendenti i propri strumenti informatici (tablet, telefoni), così come non è lecito chiedere loro di fornire dati sensibili per svolgere mansioni di vendita di prodotti e servizi. Al riguardo abbiamo investito sulla questione il Garante della privacy.

Evidenziamo dunque i punti salienti che potrebbero consentire un accordo soddisfacente per entrambe le parti:

- estensione in modo strutturale dello smartworking a tutti i dipendenti e non solo a quelli che si trovano in regime di part time.
- rinnovo del CIA al 30 giugno 2024 con immediata armonizzazione estesa a tutti i gli ex dipendenti Igea, fatto salvo i QD3 e QD4, per i quali si arriverà ad una completa armonizzazione in scadenza di contratto. Per i dirigenti non dovrà essere prevista alcuna armonizzazione, alla luce dei cospicui emolumenti già da essi percepiti, ma se ne parlerà al prossimo rinnovo.
- incremento di euro 100 sulla polizza sanitaria, dello 0,50% sulla previdenza integrativa e di 1 euro sul

ticket.

- per quanto concerne il premio aziendale, rinunciando alle richieste di miglioramento, esso dovrà essere semplicemente confermato così come è attualmente.

Riteniamo che il difficile momento che stanno attraversando le relazioni industriali non possa arrecare alcun beneficio nel prossimo futuro, stante l'indisponibilità da parte aziendale a trovare eque soluzioni. Abbiamo detto e ripetiamo che i Lavoratori sono disponibili ad accordi che tengano conto delle esigenze di tutti.

Fiduciosi nel fatto che le nostre proposte, improntate a principi di equità e sostenibilità possano essere accolte, Vi ringraziamo per l'attenzione rivolta a questa nostra missiva e chiediamo lo svolgimento di un incontro in tempi brevi.

Con l'occasione alleghiamo anche la precedente nostra rivolta al C.d.A. e le ultime lettere alla Dirigenza, nonché il nostro comunicato stampa pubblicato dal quotidiano "Il Messaggero".

Distinti saluti

---

**BPER: accordo su premio aziendale (VAP) e speciale**

# erogazione welfare

Nella giornata odierna, le OO.SS. e l'Azienda Bper Banca Spa hanno sottoscritto accordi relativi a:

1. **Premio Aziendale (VAP)** per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi, i Dirigenti
2. **Speciale erogazione** da utilizzare per servizi Welfare.

L'accordo complessivo sul Premio Aziendale (VAP) (relativo all'anno 2019), per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, prevede **l'erogazione di € 1.500** così ripartiti:

- **un importo medio lordo di € 1.250** che sarà erogato nello stipendio di **luglio 2020**, da riparametrare in base all'inquadramento; detto importo, a scelta del lavoratore, potrà essere destinato in tutto o in parte a Welfare con conseguente incremento del 15%;
- **gli altri € 250** di speciale erogazione, uguale per tutti i colleghi che ne hanno diritto, saranno accreditati al piano Welfare **entro il mese di luglio 2020**.

Il Premio Aziendale (tassato con imposta sostitutiva irpef al 10% per redditi fino a 80.000€) nonché la Speciale erogazione, spetta anche agli apprendisti, ai lavoratori con contratto di somministrazione ed a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario prestato.

L'accordo sulla **Speciale erogazione** prevede uno "zainetto" utilizzabile solo per servizi Welfare, dunque non monetizzabile, **del valore di € 250 pro capite uguali per tutti** (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti).

Analogamente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi è stato firmato un ulteriore accordo per la categoria dei Dirigenti; in quest'ultimo caso l'accordo prevede,

**obbligatoriamente**, la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del valore. Il restante 40% sarà erogato cash e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di € 80.000; in quest'ultimo caso l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a € 3.000 annui (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a Welfare).

Abbiamo chiuso l'accordo con soddisfazione entro un tempo definito congruo dalla normativa vigente, per avere la certezza di poter usufruire della tassazione agevolata e della trasformazione in Welfare sugli importi che andremo a percepire nel 2020.

L'importo medio concordato è uguale a quello dello scorso anno e verrà erogato in presenza di un risultato di bilancio positivo senza considerare diverse poste straordinarie. La defiscalizzazione avverrà al verificarsi dell'incremento di almeno un parametro indicato nell'accordo.



**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPER BANCA  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il Volantino

---

**Gruppo UBI: accordo premio**

# Aziendale 2018

**Un premio di gruppo per valorizzare l'apporto di tutti i dipendenti di UBI**

Lunedì 26 marzo abbiamo sottoscritto l'Accordo sul Premio aziendale 2018. Per la prima volta si tratta di un **Premio di Gruppo**, pertanto riconosciuto nella stessa misura a tutti i 20.000 dipendenti appartenenti a tutte le società del Gruppo UBI. Gli importi stabiliti dall'intesa, differenziati a seconda dell'opzione scelta, sono i seguenti (riferibili al livello medio del 3A3L1):

- per l'opzione cash2: € 520 (+ 11% su anno 2017, € 470)
- per l'opzione welfare: € 650 (+ 24% su anno 2017, € 525)
- per l'opzione mista: 290 cash – 230 welfare (anno 2017, 263 cash – 263 welfare)

Valutiamo positivamente l'intesa che:

- definendo un Premio di Gruppo completa il percorso di unificazione normativa ed economica a prescindere dall'azienda di appartenenza;
- vede un incremento del Premio pro capite, rispetto agli importi riconosciuti lo scorso anno, indipendentemente dall'ampliamento della platea dei beneficiari;
- fornisce un chiaro segnale ai lavoratori precari riconoscendo uno specifico contributo ai dipendenti che nel 2018 hanno prestato servizio a tempo determinato.

**Nel documento allegato tutti i dettagli**

**Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin  
Coordinamenti Gruppo UBI**

- 
- scarica il comunicato unitario con i dettagli