

BCC Abruzzo Molise. Premio di risultato 2023: firmato l'accordo per l'erogazione bilancio esercizio 2022



ABRUZZO MOLISE

Premio di risultato 2023 Firmato l'accordo per l'erogazione bilancio esercizio 2022

In data odierna, presso la Federazione BCC Abruzzo e Molise è stato sottoscritto l'accordo che consentirà l'erogazione del "premio di risultato" 2023, relativo all'esercizio 2022.

La liquidazione del PDR avverrà con la busta paga del mese di ottobre al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nel corso dell'anno di misurazione 2022.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il premio di risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Per quanto riguarda la metodologia di calcolo è stata adottata la stessa degli anni precedenti ed in particolare quella dello

scorso anno.

Inoltre è stata confermata la possibilità di optare, in luogo dell'erogazione in busta paga di tutto o in parte e comunque su base volontaria, per il rimborso di prestazioni sostenute a titolo di Welfare prevedendo, in tal caso, la maggiorazione dell'importo del premio di risultato 2023 di un 20% a carico dell'azienda.

I titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000, con riferimento a quanto percepito nell'anno 2022, sconteranno un'aliquota agevolata IRPEF di tassazione pari al 5% fino a un importo di premio massimo pari ad Euro 3.000.

Per i dipendenti con reddito di lavoro superiore alla soglia indicata, gli importi fruiti in modalità Welfare saranno assoggettati a tassazione ordinaria.

Entro giorno il 2 ottobre, ogni dipendente, dovrà effettuare la scelta Welfare comunicandolo al proprio Ufficio del Personale o in mancanza alla Direzione Generale della BCC di appartenenza, con le seguenti possibilità:

- Conversione totale del premio in Welfare;
- Conversione parziale del premio in Welfare (indicando l'importo).

Seguiranno comunicazioni sui termini e sulle modalità di presentazione della documentazione, a carico dell'Azienda.

Nel caso in cui non venga effettuata alcuna scelta, l'intero importo sarà automaticamente erogato come premio di risultato con il cedolino paga del mese di ottobre 2023.

L'importo destinato a Welfare, comprensivo di maggiorazione, dovrà essere completamente assorbito dai rimborsi presentati.

Gli importi relativi ai rimborsi Welfare saranno evidenziati come voce figurativa nel cedolino di ottobre.

Indicativamente di seguito le causali previste per le prestazioni assoggettabili a rimborso:

- Rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università

- comprese le mense scolastiche;
- Campus estivi e invernali;
- Testi scolastici/universitari;
- Assistenza anziani o non autosufficienti;
- Contributo al fondo pensione.

Pescara, 15 settembre 2023

Le Segreterie Regionali di Abruzzo e Molise

Scarica l'accordo

Banca MPS: raggiunti tre importanti accordi



Si è conclusa ieri la prima fase del percorso negoziale riguardante la contrattazione di secondo livello di Banca Monte dei Paschi, basato sui demandi del Protocollo sulle relazioni sindacali centrali e periferiche del 23 dicembre 2022, che ha portato alla sottoscrizione di tre importanti accordi su premio aziendale, sviluppo professionale e condizioni ai dipendenti.

Tali accordi recuperano istituti contrattuali da tempo assenti nella normativa aziendale, segnando così un deciso cambio di

passo rispetto alle politiche praticate negli ultimi anni nella gestione delle materie di più ampio interesse per le Lavoratrici ed i Lavoratori, i quali non hanno mai mancato di approfondire impegno e dedizione nel periodo di crisi che ha accompagnato la recente storia della Banca.

A distanza di tempo, si torna quindi a parlare di:

- **premio di risultato** – pari a 500 € – erogabile nel 2024 in caso di raggiungimento dell'utile netto nell'anno in corso, al contempo rispettando alcuni parametri di liquidità e di solidità;
- **percorsi di sviluppo professionale** indirizzati a tutti i Dipendenti, affiancati dal ripristino del processo promotivo ordinario su base annua e dalla formulazione di una nuova declaratoria inquadramentale, al momento indirizzata verso tutti i ruoli di Rete, con possibilità di ampliamento, anche verso le strutture centrali, nelle fasi successive della contrattazione di secondo livello, da effettuarsi una volta concluso il percorso di rinnovo del CCNL;
- **condizioni praticate ai Dipendenti** su mutui e finanziamenti, con l'obiettivo di migliorare l'impianto complessivo disciplinato dal documento 600, oggetto di numerose revisioni – tutte migliorative- negli ultimi anni.

I contenuti sopra sintetizzati, codificati all'interno delle intese sottoscritte ieri che alleghiamo al presente comunicato, rispondono inoltre all'obiettivo di ripristinare un clima interno pesantemente compromesso dalle scelte strategiche e industriali degli ultimi anni e costituiscono, inoltre, un totale cambio di paradigma nelle dinamiche della contrattazione integrativa aziendale, la quale abbandona definitivamente il carattere difensivo che, per forza di cose, l'ha caratterizzata nel periodo successivo al 2012, orientandosi – auspicabilmente in maniera definitiva – verso obiettivi di acquisizione economica, normativa e gestionale.

Riteniamo che, in questo nuovo corso, le prerogative delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Banca debbano occupare un posto preminente e privilegiato, a compensazione del disagio dagli stessi sostenuto nel tempo a difesa del Monte dei Paschi.

Siena, 8 agosto 2023

**Le Segreterie di Coordinamento
First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin
Banca Monte dei Paschi Siena**

ALLEGATI:

- Accordo Premio Aziendale
- Accordo Sviluppo Professionale
- Accordo Mutui a Tasso Variabile

BCC: contratto integrativo di gruppo Cassa Centrale Banca

Nella tarda serata di giovedì 1 giugno u.s. è stato sottoscritto con Cassa Centrale Banca un accordo che rappresenta il primo, importante, passo per la complessiva definizione del contratto integrativo di gruppo.



Alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Bancario CCB

Nella tarda serata di ieri si è pervenuti alla sottoscrizione di quanto segue:

1. Accordo per definizione del **Valore di Produttività Aziendale** per le CRA/BCC/RAIKA del Gruppo Bancario CCB e per le Società di Sistema del Gruppo Bancario Cooperativo, con riferimento all'esercizio 2023, da erogarsi nel 2024.

Ricordiamo che, per le erogazioni a titolo Premio di Risultato relativi all'esercizio 2022 (da erogarsi nel 2023), si farà riferimento agli accordi già in essere.

E' previsto che Il premio sarà erogato entro il mese di settembre; in caso di conversione del premio in quote welfare o versamento al fondo pensione, verrà garantita una maggiorazione del 15%;

2. Prima parte del Contratto Integrativo di Gruppo, avente ad oggetto i seguenti argomenti: a) **PRESTAZIONI SANITARIE AGGIUNTIVE DI GRUPPO:**

Nel condividere la necessità di rafforzare gli strumenti di welfare sanitario a favore dei dipendenti, è stato introdotto un contributo aggiuntivo, rispetto a quanto già previsto dal CCNL, nella misura complessiva pari allo 0,65% della retribuzione imponibile, di cui lo 0,50% a carico azienda e lo 0,15% a carico del lavoratore, a partire dal 1° gennaio 2024;

b) **TICKET PASTO:**

La misura minima del tiket pasto, per tutti i dipendenti del Gruppo Bancario Cooperativo, è pari ad euro 8,00 con decorrenza 01.10.2023, fermi restando i maggiori importi già in essere per effetto della contrattazione

collettiva vigente.

Si è convenuto inoltre di riconoscere, sempre a decorrere dal 1 ottobre 2023, a favore di tutto il personale destinatario del Contratto Integrativo di Gruppo, una somma pari ad euro 225,00 annui, da destinare a forme di Welfare aziendale o, in alternativa, – a scelta del lavoratore e a pari costo azienda – in busta paga ovvero ad aumento del valore facciale del ticket pasto.

Il medesimo importo sarà corrisposto annualmente a decorrere dal 1 gennaio 2024;

c) ULTRATTIVITA' DEI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO:

E' confermata la piena validità dei contratti di secondo livello già in essere, per quanto non previsto dall'accordo sottoscritto in data 01.06.2023;

d) IMPEGNO ALLA PROSECUZIONE DEL CONFRONTO:

Le parti si sono impegnate a continuare la trattativa per affrontare tutti gli altri temi presenti in piattaforma a cominciare, vista l'urgenza dettata dalle attuali situazioni di mercato, dalle condizioni applicate ai mutui prima casa dipendenti.

Consapevoli che le intese sottoscritte costituiscono il primo passo di un importante lavoro di definizione organica della Contrattazione di Secondo Livello applicabile a tutti i dipendenti del Gruppo Bancario Cooperativo, che continua e che ci vedrà impegnati già a partire dal corrente mese di giugno, restiamo a disposizione per ogni necessità di chiarimenti e porgiamo cordiali saluti.

p. il Coordinamento FISAC CGIL Gruppo Bancario CCB

M. Rosaria Sarpedone

Intesa Sanpaolo: ok accordo su premio risultato, nuovo importante obiettivo

*“Sottoscritto in Intesa Sanpaolo l’accordo sul Premio di Risultato a valere sul 2023, con un aumento del 12% della somma messa a disposizione. Dopo l’accordo su smart working, flessibilità e settimana corta, abbiamo raggiunto un’altra importante intesa sul premio di risultato per le lavoratrici e i lavoratori. Un accordo importante che prosegue nella logica redistributiva e di ricerca di una sempre maggiore trasparenza, che stiamo perseguendo già da alcuni anni”. È questo il commento del segretario responsabile del Gruppo Intesa Sanpaolo Fisac Cgil, **Roberto Malano**, all’intesa raggiunta oggi, insieme alle altre organizzazioni sindacali, con Ca’ de Sass.*

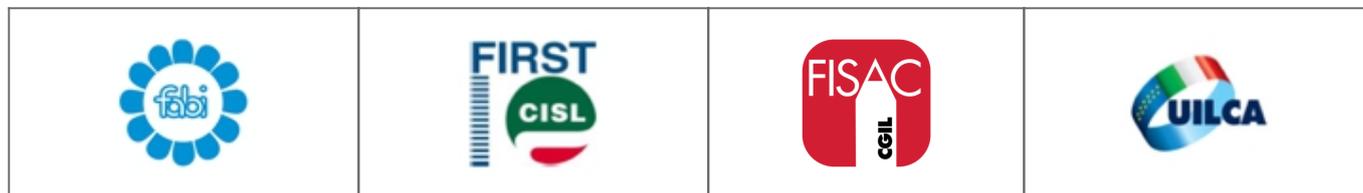
Nel merito, spiega il dirigente sindacale, “la ripartizione dell’aumento è stata effettuata quasi esclusivamente in favore della quota di base del Premio, garantita a tutti, e con una forte attenzione per i ruoli professionali e i redditi meno elevati, che in alcuni casi vedono un aumento di oltre il 20%”.

Inoltre, prosegue il responsabile Intesa Sanpaolo della Fisac Cgil, “abbiamo fatto confluire nel Premio, quindi con regole contrattate, il sistema incentivante relativo al collocamento dei prodotti di Tutela, che negli scorsi anni era gestito unilateralmente dall’Azienda senza confronto sindacale. Complessivamente deriveranno dalla contrattazione collettiva 155 milioni di euro di salario incentivante, che potranno ancora aumentare in modo significativo in caso di

raggiungimento di risultati del Gruppo superiori al budget prefissato. Infine abbiamo definito maggiori obblighi di trasparenza dell'Azienda nei confronti del singolo lavoratore e del Sindacato, precedenti alla fase di erogazione", conclude Malano.

- Accordo PVR
- Accordo Commissione politiche commerciali
- Accordo Banca del tempo

Bcc Abruzzo Molise – Accordo per il Premio di Risultato 2022



ABRUZZO MOLISE

PREMIO DI RISULTATO 2022: FIRMATO L'ACCORDO PER L'EROGAZIONE BILANCIO ESERCIZIO 2021

In data odierna, presso la Federazione Abruzzo e Molise BCC è stato sottoscritto l'accordo che consentirà l'erogazione del "premio di risultato" 2022, relativo all'esercizio 2021.

La liquidazione del PDR avverrà con la busta paga del mese di ottobre al personale in servizio nel mese di erogazione e che

abbia prestato attività lavorativa nel corso dell'anno di misurazione 2021.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il premio di risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Per quanto riguarda la metodologia di calcolo è stata adottata la stessa degli anni precedenti, ed in particolare quella dello scorso anno. Inoltre è stata confermata la possibilità di optare, in luogo dell'erogazione in busta paga di tutto o in parte e comunque su base volontaria, per il rimborso di prestazioni sostenute a titolo di **Welfare** prevedendo, in tal caso, la **maggiorazione dell'importo del premio di risultato 2022 di un 20% a carico dell'azienda.**

I titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000, con riferimento a quanto percepito nell'anno 2021, sconteranno un'aliquota agevolata IRPEF di tassazione pari al 10% fino a un importo di premio massimo pari ad Euro 3.000.

Per i dipendenti con reddito di lavoro dipendente superiore alla soglia indicata, gli importi fruiti in modalità Welfare saranno assoggettati a tassazione ordinaria. Le spese oggetto del rimborso possono essere esclusivamente quelle sostenute nel 2022.

Entro il giorno 14 ottobre, ogni dipendente dovrà effettuare la scelta Welfare comunicandolo al proprio Ufficio del Personale con le seguenti possibilità:

- Conversione totale del premio in Welfare;
- Conversione parziale del premio in Welfare (indicando l'importo).

Seguiranno comunicazioni sui termini e sulle modalità di presentazione della documentazione, a carico dell'Azienda. Nel caso in cui non venga effettuata alcuna scelta, l'intero

importo sarà automaticamente erogato come premio di risultato con il cedolino paga del mese di ottobre 2022.

L'importo destinato a Welfare, comprensivo di maggiorazione, dovrà essere completamente assorbito dai rimborsi presentati. Gli importi relativi ai rimborsi Welfare saranno evidenziati come voce figurativa nel cedolino di ottobre. Quest'anno le prestazioni assoggettabili a rimborso sono state ampliate ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo n.115/2022.

Indicativamente, di seguito le causali le previste :

- Rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università comprese le mense scolastiche;
- Campus estivi ed invernali;
- Testi scolastici/universitari;
- Assistenza anziani o non autosufficienti;
- Contributo al fondo pensione;
- Utenze domestiche.

Pescara, 4 ottobre 2022

Le Segreteria Regionali

BCC, prosegue la trattativa: il premio di risultato



Si è tenuto nella mattinata di oggi 11 gennaio il programmato incontro tra le Segreterie Nazionali, i Coordinamenti di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Sindacale di Federcasse per la prosecuzione del negoziato di rinnovo del CCNL.

L'incontro si è incentrato sul confronto in merito alla disciplina del PREMIO DI RISULTATO.

Il premio di risultato, quale parte variabile della retribuzione ed elemento cruciale per la redistribuzione della produttività, andrà definito e modulato in coerenza con quanto stabilito in proposito nell'accordo 13 maggio 2021 in materia di assetti contrattuali.

Si rende dunque necessario rivedere ed aggiornare l'art. 48 del CCNL e l'allegato F.

Le OO.SS ritengono che la disciplina del PDR sia, nel suo complesso, da confermare, pur necessitando di alcune riflessioni, approfondimenti e adattamenti, in coerenza con i nuovi assetti contrattuali.

Va inoltre ridefinita la denominazione di questa parte dell'emolumento, al fine di non creare confusione circa una sua inclusione nelle politiche e prassi di remunerazione. La sua definizione non dovrà richiamare il concetto di performance delle Lavoratrici e dei Lavoratori ma l'andamento economico e produttivo delle aziende.

Emerge poi l'esigenza di verificare e rivedere il novero degli indicatori di calcolo del PDR con l'introduzione di ulteriori parametri che, nella misurazione di efficienza e produttività aziendale, tengano anche conto dei nuovi assetti del Credito Cooperativo.

Il premio di risultato dovrà riguardare la generalità delle Colleghe e dei Colleghi e dovrà tenere in considerazione il beneficio della leva fiscale e l'opzione sulle modalità welfare.

Il confronto su questo tema proseguirà nelle date del 18 e 25 gennaio, non appena Federcasse sarà in grado di consegnare una bozza o un nuovo articolato.

Le OO.SS, inoltre, al fine di dare risposte coerenti ed urgenti sulla attuale recrudescenza pandemica, hanno richiesto un incontro dedicato con Federcasse, che è stato fissato il giorno 14 gennaio. Vi terremo aggiornati sul prosieguo delle trattative.

Roma, 11/01/2022 Le Segreterie Nazionali

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA

Intesa-Ubi. Una prima sintesi degli accordi di armonizzazione

Stanotte sono stati sottoscritti una serie di accordi che completano l'armonizzazione normativa ISP UBI e definiscono il rinnovo il rinnovo del CC2L del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Qui di seguito vi forniamo una primissima nota informativa sui principali contenuti degli accordi. si tratta di un work in progress: prossimamente, come di consueto, vi forniremo un approfondimento tecnico con tutti i dettagli.

Ruoli e percorsi professionali:

- Certificazione ai colleghi di tutti i parametri utili (indicatori) per il calcolo e la verifica della complessità. In particolare Teti sarà validato sempre, e

i colleghi vedranno l'avvenuta validazione. In relazione alle situazioni "pregresse", ci sarà il recupero di tutte le mancate validazioni, nonché degli errori di caricamento della formazione (formazione a zero).

- Spostamento delle decorrenze annuali della complessità da Gennaio a Maggio (per evitare ricalcoli e conguagli), con contestuale "prolungamento", per il periodo da gennaio ad aprile 2022, delle complessità e correlate indennità già in essere.
- Introduzione di Ruoli e percorsi per Agribusiness, ricalcato su quelli previsti per le Filiali Imprese
- Innalzamento dell'inquadramento a QD1 nel caso del livello "C" per i Gestori Imprese e Agribusiness.
- In caso di variazione di ruolo mantenimento della complessità acquisita (sino al successivo ricalcolo annuale).
- Applicazione del consolidamento ai colleghi che nel mese di Dicembre 2020 erano in percorso con almeno 20 mesi maturati (riduzione di 4 mesi prevista dall'accordo 12/04/2021), con restituzione di quanto eventualmente addebitato.
- Riduzione a 18 mesi del periodo di consolidamento dei Direttori.
- Riconoscimento dell'inquadramento QD4 ai Direttori decorsi 5 mesi in filiali di elevata complessità (ICE).
- Per i colleghi di nuova assegnazione FOL impegno a valorizzazione dell'esperienza maturata in precedenza.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione di ruoli e percorsi professionali per le figure specialistiche sia di Direzione che di Rete.

FOL: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che affronti gli impatti derivanti dall'evoluzione organizzativa, con particolare riferimento alla complessità di

gestione dei distaccamenti, alle turnazioni (con correlate indennità) e all'opportunità di rendere, su base volontaria, la prestazione lavorativa per i turni di inizio e fine giornata in Lavoro Flessibile.

PVR: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione del prossimo PVR / Premio Aziendale (in cui far anche confluire i risparmi derivanti dalla cancellazione – a partire dal 2022 – del contributo monoreddito ex UBI) e di un eventuale nuovo piano di incentivazione di lungo termine su presupposti diversi del Lecoip.

Buono Pasto:

- Erogazione del Buono Pasto ai turni 6x6.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la possibilità di incremento del buono pasto fino a concorrenza del beneficio fiscale.

Smart Working: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda una complessiva revisione della materia, con mantenimento dell'adesione volontaria, interventi volti a ridurre la mobilità individuale, forme di compensazione economica in relazione al buono pasto.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Banca del Tempo:

- Mantenimento anche post emergenza Covid della previsione

di utilizzo per colleghi con familiari in difficoltà (più di 75 anni o non autosufficienti).

- Inserimento della possibilità di ricorrere alla Banca tempo per l'assistenza di familiari in occasioni interventi chirurgici (massimo 2 gg) anche in assenza della condizione di "grave infermità".

Sospensione volontaria:

- Confermata l'astensione volontaria (SVL) fino a 20 gg, disponibili sin da inizio anno, con possibilità per il 2022 di ottenere un superamento ulteriore per determinate causali specifiche.

Permessi Gravi Patologie: Aggiornamento dell'elenco delle gravi malattie.

Permessi Vari: Stabilizzazione della prassi già in atto della concessione di un permesso di un giorno per ogni nuova vaccinazione oppure richiamo Covid.

Mobilità disposta dall'azienda:

- Conferma dell'impostazione della mobilità in ISP con applicazione di nuove maggiori fasce di importo per pendolarismo e riduzione della franchigia a 20 km (40 AR).
- Riduzione a 20 km del limite per la trasferibilità del personale a Part Time.
- Mantenimento transitorio di alcune previsioni solo per i colleghi ex UBI, tra le quali indennità di Grande Mobilità UBI limitatamente ad un periodo di 6 anni per i trasferimenti in essere al 2021 ed erogazione di una seconda una tantum per i trasferimenti disposti tra 2019 e 2020.
- Esplicito demando a un confronto per prevedere la riduzione del ricorso ai trasferimenti d'ufficio

nell'ambito di interventi volti a ridurre complessivamente (anche attraverso lo Smart Working) il ricorso alla mobilità.

Mobilità a richiesta del lavoratore (Liste Trasferimento):

- Le domande pregresse dei colleghi ex UBI, così come quelle formalizzate entro il 28 Febbraio 2021 avranno decorrenza convenzionale del 12/04/2021, con impegno a una valutazione gestionale di quelle collegate a rientro da "grande mobilità".

Formazione: Innalzamento a 4 giorni all'anno per la Formazione Flessibile di diritto (1giorno a trimestre).

Inclusione: Confermate le prestazioni e i contributi aziendali per i figli con disabilità già gestite da Clematis UBI. Dal 2022 verranno gestite dalla Onlus di Gruppo ed estese a tutto il Gruppo.

Borse di Studio per figli:

- Conferma per i colleghi UBI degli importi maggiorati degli assegni di studio per l'anno scolastico / accademico 2021-2022.
- Sostituzione (dal 2022 per i colleghi ISP e dal 2023 per i colleghi ex UBI) dei maggiori importi ex UBI con un versamento su una specifica posizione di previdenza integrativa (o in alternativa versamento su conto sociale) in capo a ciascun figlio pari a 120€ annui per i figli da 0 a 24 anni.

Provvidenza per studenti lavoratori: Ai dipendenti che dal 1° gennaio 2021 conseguano un diploma di laurea o laurea magistrale, è riconosciuto per una sola volta un premio di laurea di 1.300€.

Previdenza: Innalzamento dell'aliquota minima di contribuzione al 3,75% dal 1/1/2022 e al 4% dal 1/1/2024 per tutti i dipendenti del Gruppo (compresi quindi anche i dipendenti ISP Casa ed ex ISP Casa).

Condizioni agevolate:

- Aumento Plafond elasticità di cassa ad Euro 7.500 (ora 6.500) con 10 anni anzianità – Euro 12.000 (10.500) oltre 10 anni anzianità – Euro 16.000 (15.000) per Dirigenti.
- Possibilità di rinegoziazione mutui ex UBI.
- Innalzamento a 40.000€ del limite di reddito per accedere alle finanziamento e al mutuo “amico”.

dal sito Fisac Gruppo Intesa

Bcc Abruzzo Molise: accordo premio di risultato 2021



Premio di Risultato 2021

Firmato l'accordo per l'erogazione Bilancio Esercizio 2020

In data odierna, presso la Federazione Abruzzo e Molise Bcc, è stato sottoscritto l'Accordo che consentirà il pagamento del PDR relativo al bilancio 2020. La liquidazione del PdR avverrà con la busta paga del mese di ottobre al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nel corso dell'anno di misurazione 2020.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Anche quest'anno, in ragione di questo accordo siglato, la tassazione Irpef del Premio usufruirà dell'agevolazione al 10% fino al limite reddituale di euro 80.000 e per una soglia di premio massimo pari ad euro 3.000.

Per quanto attiene la formula di calcolo, è stata adottata la medesima dell'anno scorso.

E' stata, inoltre, confermata la possibilità di optare, comunque su basi volontarie, in luogo dell'erogazione in busta paga del Premio di Risultato, al rimborso di prestazioni sostenute **a titolo di welfare**. In tale ipotesi di scelta, **l'importo definitivo a titolo di Premio di risultato sarà maggiorato del 20%**.

Indicativamente, le prestazioni assoggettabili a rimborso riguardano:

- rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università comprese le mense scolastiche;

- campus estivi e invernali;
- testi scolastici/universitari;
- ludoteche;
- assistenza anziani o non autosufficienti;
- contributo al Fondo Pensione.

Le colleghe ed i colleghi interessati ad usufruire del PdR in modalità "welfare", dovranno inserire la richiesta in Procedura, entro la data che verrà comunicata in seguito dalla Federazione.

Pescara, 22 settembre 2021

Le Segreterie Regionali

BCC: firmati accordi sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali

				
---	---	---	---	---

FIRMATI GLI ACCORDI SULLE AGIBILITA' SINDACALI E SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Il lungo e complesso percorso di confronto con Federcasse sviluppato negli ultimi 5 mesi è finalmente addivenuto ad una positiva e coerente conclusione con la sottoscrizione nella notte del 13 maggio degli accordi

sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali.

Le Organizzazioni Sindacali ritenevano assolutamente indispensabile e imprescindibile riformare complessivamente il protocollo delle relazioni sindacali di categoria rendendolo aderente allo spirito del rinnovato scenario scaturito dalla riforma del Credito Cooperativo.

Il dato politico essenziale rinveniente dai due accordi è che le Parti hanno ora a disposizione strumenti e misure per governare il confronto a livello nazionale sul rinnovo dei patti di lavoro a partire dal CCNL scaduto il 31.12.2019, e parimenti modalità di interventi e livelli di interlocuzione per sviluppare il confronto nei Gruppi Cooperativi Bancari per il processo di riorganizzazione dettato dai piani industriali.

In sintesi i due accordi:

- L'accordo sulle AGIBILITÀ SINDACALI definisce la materia dei distacchi e dei permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale riferendolo ai vari livelli di negoziazione: nazionale, di gruppo, locale e aziendale; confermata inoltre la normativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Con l'accordo vengono inoltre definite le norme sulle assemblee del personale, con la possibilità di svolgimento delle stesse, in via sperimentale fino al 31.12.2021, anche in modalità videoconferenza.
- L'accordo sugli ASSETTI CONTRATTUALI individua il perimetro delle nuove relazioni sindacali in relazione ai mutati scenari di settore, che vedono i Gruppi Bancari cooperativi come soggetti negoziali per la contrattazione di secondo livello. Per quanto riguarda il **PDR**, viene confermato per il 2021 il meccanismo in vigore su dati 2020, mentre per gli anni successivi la materia verrà definita all'interno della

contrattazione di Gruppo. Rimane il mantenimento della contrattazione di prossimità per il **welfare** e per la **formazione identitaria**, e il mantenimento dell'operatività degli Enti bilaterali costituiti dalle Federazioni a livello locale. Le procedure di confronto su **orari di lavoro, distacchi, prevenzione dei conflitti collettivi** di cui all'art. 22 saranno in capo alle Capogruppo e vengono allungati i tempi a disposizione per la durata massima delle procedure, salvo le proroghe che si renderanno necessarie.

- Per la loro rilevanza, le materie della **mobilità** e dell'**inquadramento del Personale** verranno compiutamente trattate nel prossimo rinnovo contrattuale come punti nodali della normativa di settore, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali.

Le Segreterie Nazionali e i Coordinamenti di Gruppo a conclusione di questo percorso di serrato confronto a livello nazionale possono finalmente procedere alla definizione e stesura della piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale a presidio delle tutele normative e delle doverose risposte in termini di adeguamento economico degli stipendi.

Roma, 13/05/2021

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
I COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA**

BCC Abruzzo Molise: firmato accordo per il premio di risultato 2020

x	x	x	x
---	---	---	---

ABRUZZO MOLISE

PREMIO DI RISULTATO 2020 FIRMATO L'ACCORDO PER L'EROGAZIONE BILANCIO ESERCIZIO 2019

In data odierna, presso la Federazione Abruzzo e Molise BCC è stato sottoscritto l'accordo che consentirà l'erogazione del "premio di risultato" 2020, relativo all'esercizio 2019.

La liquidazione del PDR avverrà con la **busta paga del mese di ottobre** al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nel corso dell'anno di misurazione 2019.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il premio di risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Per quanto riguarda la metodologia di calcolo è stata adottata la stessa degli anni precedenti ed in particolare quella dello scorso anno.

Inoltre è stata confermata la possibilità di optare, in luogo dell'erogazione in busta paga di tutto o in parte e comunque su base volontaria, per il rimborso di prestazioni sostenute a titolo di Welfare prevedendo, in tal caso, la maggiorazione dell'importo del premio di risultato 2020 di un 15% a carico dell'azienda.

I titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000, con riferimento a quanto percepito nell'anno 2019, sconteranno un'aliquota agevolata IRPEF di tassazione pari al 10% fino a un importo

di premio massimo pari ad Euro 3.000.

Per i dipendenti con reddito di lavoro dipendente superiore alla soglia indicata gli importi fruiti in modalità Welfare saranno assoggettati a tassazione ordinaria.

Le spese oggetto del rimborso possono essere esclusivamente quelle sostenute nel 2020.

Entro il giorno 15 ottobre ogni dipendente dovrà effettuare la scelta Welfare comunicandolo al proprio Ufficio del Personale, con le seguenti possibilità:

- Conversione totale del premio in Welfare con limite massimo a 2.550 Euro
- Conversione parziale del premio in Welfare (indicando l'importo)

Seguiranno comunicazioni sui termini e sulle modalità di presentazione della documentazione, a carico dell'Azienda.

Nel caso in cui non venga effettuata alcuna scelta, l'intero importo sarà automaticamente erogato come premio di risultato con il cedolino paga del mese di ottobre 2020 .

In caso di scelta Welfare, l'importo definito a titolo di premio di risultato sarà maggiorato del 15 % a carico dell'azienda da cui il limite massimo di Euro 2.550 Euro poiché la soglia di detassazione rimane attestata ad Euro 3.000.

L'importo destinato a Welfare, comprensivo di maggiorazione, dovrà essere completamente assorbito dai rimborsi presentati.

Gli importi relativi ai rimborsi Welfare saranno evidenziati come voce figurativa nel cedolino di ottobre.

A titolo indicativo le prestazioni assoggettabili a rimborso riguardano:

- Rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università comprese le mense scolastiche;
- Campus estivi ed invernali;
- Testi scolastici/universitari;

- Assistenza anziani o non autosufficienti:
- Contributo al fondo pensione.

Pescara, 21 settembre 2020

Le Segreterie Regionali

Scarica l'accordo