

# 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**

---

## **BCC: premio di risultato 2019**

Il 30 settembre 2019, presso la Federazione Abruzzo e Molise Bcc, è stato sottoscritto l'Accordo che consentirà il pagamento del PDR relativo al bilancio 2018.

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 2018. 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.

Quest'anno **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.

E' stata confermata la possibilità di optare, in luogo dell'erogazione in busta paga, in tutto o in parte, comunque su basi volontarie, al rimborso di prestazioni sostenute a titolo di **welfare**. L'importo definito a titolo di Premio di risultato 2019 sarà maggiorato del 7%, a carico dell'Azienda,

per i dipendenti che opteranno per le prestazioni di Welfare. A titolo indicativo le prestazioni assoggettabili a rimborso riguardano:

- 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.

Chi fosse interessato ad usufruire del Pdr in modalità “welfare” dovrà inserirlo in Procedura Zucchetti entro la data che verrà comunicata in seguito dalla Federazione o dalla Bcc.

**La segreteria Regionale Fisac/Cgil**

Scarica l'accordo

Scarica il volantino

---

## **Alleanza: “Tutto va bene?”**

Si è tenuto il giorno 15 luglio u.s. un incontro con i vertici aziendali per l'informativa annuale sul Bilancio e sullo stato dell'azienda, come contrattualmente previsto.

Alleanza, d'accordo con le altre OO.SS., continua a ricevere la Fisac (il primo sindacato in azienda come numero di iscritti ed in costante crescita) al “secondo tavolo”, separatamente e dopo avere incontrato gli altri, ciò a conferma delle distanze e del pesante clima che si vive

purtroppo in azienda e tra le varie sigle da quando il Coordinamento aziendale Fisac/Cgil non ha firmato l'accordo per il rinnovo del CCNAL dello scorso ottobre.

Ricordiamo nuovamente che **il Coordinamento aziendale Fisac/Cgil non ha firmato quell'accordo** per i motivi riportati nei comunicati diffusi in questi mesi e che potete trovare sulla nostra pagina Facebook.

L'azienda conferma che i risultati d Bilancio sono positivi e che, come al solito, **"tutto va bene"**.

Abbiamo fatto rilevare che, invece, **il numero dei dipendenti complessivo continua a diminuire**, anche se di poche unità annue, ma è un indebolimento costante e non viene compensato nemmeno il turn over. Dati preoccupanti avvalorati dal **forte aumento dei settori scoperti**. Segno che perdiamo troppi titolari di settore, distratti dalla concorrenza o demotivati da promesse di assunzioni a lungo termine, senza dimenticare che il nuovo CCNAL non firmato dalla Fisac aziendale prevede fino al 2022 retribuzioni vergognose per i neoassunti a parità di mansione.

A fronte delle assunzioni che l'azienda sta avviando, con criteri quantomeno poco trasparenti, stanno arrivando decine di **lettere di contestazione in tutta Italia per "improduttività"**. Anche qui si teme che Alleanza voglia compensare i neoassunti con possibili licenziamenti di vecchi assunti.

### **NON LO ACCETTIAMO.**

Inoltre, non si può contestare ad un TS l'improduttività basata solo sulle medie produttive paragonandole a quelle degli altri settori dell'agenzia o dell'I.R. Poiché il TS ha un ruolo di coordinamento delle risorse (che contrattualmente non deve inserire ma gli devono essere affidate dall'agenzia) e di gestione del portafoglio aziendale, non si può ridurre tutto alle medie produttive, influenzate da dimensioni del settore e numero dei clienti, trasferimenti, mancanza di PL,

“antipatie”.

Come ripetiamo costantemente negli ultimi 15 anni, **permangono gravi ed inaccettabili discriminazioni, che impediscono alle donne di ricoprire ruoli apicali.** C'è equilibrio solo ai livelli più bassi, ma già ad esempio dal terzo livello in poi per i produttori si registra un crollo vertiginoso della presenza femminile.

L'azienda ha dichiarato che sta cercando di migliorare la situazione facendo cultura tra gli IR ed INT. **NON BASTA!** Va bene fare cultura, ma va fatta a tutti i livelli e richiede tempistiche troppo lunghe per ottenere un risultato. **BISOGNA INTERVENIRE CON FORZA PER INVERTIRE QUESTO STATO DI FATTO CRONICO da subito.**

**I vertici di Alleanza continuano a sostenere che i guadagni di amministrativi e produttori sono in linea o in lieve incremento rispetto al 2017.** Abbiamo già segnalato, ad esempio, che nel 2019 l'azienda vanta incrementi e risultati, ma registra anche una pesante e pericolosa diminuzione delle quote (100 milioni in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), ciò vuol dire **diminuzione dei guadagni per i TS.** Abbiamo fatto notare che il ritorno di informazioni che la Fisac ha dai lavoratori non è in linea con quanto dichiarato dall'azienda e che, lungi dal volere mettere in dubbio la correttezza dei dati forniti, continuiamo a nutrire forti perplessità.

Abbiamo nuovamente affrontato il tema degli **Impiegati Amministrativi e la forte preoccupazione dei dipendenti che dietro alla parola riqualificazione si nasconda, invece, un possibile cambio di mansione o anche peggio.**

**L'A.D. ha dichiarato che è innegabile che il futuro non preveda la presenza degli amministrativi, ruolo destinato purtroppo a sparire col progredire digitale e tecnologico.**

Questo **NON LO ACCETTIAMO.**

Abbiamo ricordato all'azienda che necessiterebbero almeno due impiegati ad Agenzia per smaltire tutta la mole di lavoro e che il digitale, ad oggi, ha aumentato i carichi di lavoro per tutti, sia impiegati che produttori.

Senza parlare del fatto che spesso ci sono malfunzionamenti tecnici, come per il Digital Learning (non funziona e richiede tempi biblici per la fruizione dei corsi) o per la Privacy (Allnet inibisce la possibilità di caricare una proposta digitale col rifiuto di fornire i dati a terzi, come previsto invece dalla legge).

Infine, il CCNAL del 23 ottobre, non firmato dalla Fisac aziendale, prevedeva un premio di risultato che avrebbe consentito ai dipendenti di potere detassare al 10% un'incentivazione aziendale. Il problema è che Alleanza, non volendo istituire un nuovo premio, ne usa uno già esistente. Hanno deciso di utilizzare una parte del rappel (il 15%), che oggi i TS ricevono ogni mese al raggiungimento dell'obiettivo, e domani sarà legato all'incremento aziendale sui premi di nuova produzione 2019 rispetto alla media 2016/2018. Ciò significa che i dipendenti potrebbero a fine anno pagare il 10% di tasse (anziché l'aliquota ordinaria) sul 15% del loro rappel, ma se non dovesse esserci l'incremento aziendale sui premi di nuova produzione (parametro non riscontrabile, gestito solo dall'azienda) rischierebbero di vedersi stornato a fine anno il 15% del rappel mensile che si sono **faticosamente guadagnati facendo gli obiettivi**. Le altre sigle, incontinuità con quanto accaduto lo scorso ottobre, hanno accettato questa impostazione dell'azienda ed hanno firmato anche questo regolamento attuativo del CCNAL.

**NON LO ACCETTIAMO.**

**L'applicazione del CCNAL conferma tutti i motivi di contrarietà (formali e sostanziali) che ci avevano spinto allora a non firmarlo e per i quali stiamo combattendo in tutte le sedi istituzionali, sindacali e legali affinché venga**

**sancita la sua invalidità ed illegittimità.** Ed iniziano già ad arrivare i primi risultati, anche se per ora solo all'interno della Fisac, dove esistono ancora democrazia e giustizia.

Purtroppo, si sta consolidando una prassi in base alla quale alcuni esponenti delle OO.SS. tentano in ogni modo di accreditarsi con le aziende. Spesso, intervengono anche livelli sindacali esterni all'impresa, a siglare accordi senza competenze specifiche in materia, in pratica pochi sconosciuti si ritrovano fra le mani l'esistenza lavorativa di migliaia di dipendenti.

**Nel frattempo, l'azienda continua a dichiarare che le cose vanno sempre bene, mentre constatiamo che la maggior parte dei lavoratori sono assolutamente insoddisfatti:** la carriera è quasi completamente "estinta", i guadagni diminuiscono, la mole di lavoro aumenta insieme ad una programmazione dell'attività lavorativa dispendiosa (e, ricordiamo, non obbligatoria), gli obiettivi lievitano, gli incentivi sono sempre più complicati da raggiungere.

Ognuno di noi deve essere consapevole dei propri diritti e dei propri doveri e pretenderne il rispetto. Soprattutto, dobbiamo agire, non possiamo continuare solo a lamentarci o stare a guardare lo spettacolo dal balcone, demandando ad altri, nascondendoci e non esponendoci, temendo attacchi da parte di A.G., I.R., INT. In questo momento Generali ed Alleanza stanno approfittando della paura, alzando sempre di più la voce e violando i nostri diritti, mobilitiamoci, "INSIEME SI VINCE".

Studiamo i contratti, facciamoci rispettare, denunciando (esiste il Codice di Condotta di Gruppo e gli uffici a cui segnalare le violazioni, oltre alle azioni legali) e la Fisac è sempre presente per aiutare tutti i lavoratori.

Roma, 16 luglio 2019

**Coord. Naz. Fisac/Cgil di Alleanza**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/alleanza/direttivo-nazionale-fisac-alleanza-no-alla-bozza-di-rinnovo-contrattuale.html>

---

## **Generali: erogazione premio Una Tantum 2019**

In data odierna è stato sottoscritto l'accordo che definisce le modalità di erogazione del premio di maggio 2019 (di seguito Una Tantum 2019).

Come anticipato nel precedente comunicato le modalità di attribuzione di tale Una Tantum, a discrezione del lavoratore, saranno:

- contanti;
- welfare;
- misto.

Nel caso di scelta di erogazione in contanti gli importi sono quelli indicati nella tabella 2 dell'accordo allegato.

Se la scelta avverrà entro il 20 maggio l'accredito sarà effettuato nella mensilità di maggio, diversamente nella mensilità di giugno.

Per coloro che opteranno per il welfare gli importi sono quelli indicati nella tabella 1 dell'accordo.

Per chi sceglie la modalità mista gli importi sono quelli indicati nella tabella 3 dell'accordo.

**Rimane in attesa di definizione la richiesta sindacale di incremento di tali importi che è ancora oggetto di trattativa**

**tra le Parti le quali si incontreranno il prossimo 17 maggio.**

Le R.S.A. sono a disposizione per ogni chiarimento in merito all'accordo.

*Roma, 13 maggio 2019*

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

Scarica l'accordo

Scarica il volantino

---

## **BPER: il Capitale Umano**

BPER ha pubblicato il "bilancio di sostenibilità".

Non intendiamo commentarlo tutto (in esso ci sono voci positive ed iniziative finanziate di lodevole valore sociale), ma riteniamo necessario soffermarci sul capitolo relativo al **personale**, che inizia con l'enfatica affermazione "*le persone sono le risorse più preziose della banca*".

Purtroppo, vi sono molte ombre che oscurano la luce abbacinante diffusa dallo storytelling aziendale, declinato per voci, sulle "*risorse più preziose della banca*".

Vediamo alcune di queste voci.

**Conguità degli organici:** si valorizza il ricorso ai contratti

di somministrazione come esempio di *“agilità e flessibilità nelle risposte”*.

Flessibilità però significa far fronte a necessità occasionali o a picchi di produzione, e questo appare in contraddizione con la prassi di utilizzare dei lavoratori in somministrazione fino a tre anni, per poi lasciarli a casa perchè *“è cambiata la legge”*.

Queste persone devono essere considerate parte dell'organico stabile, perchè l'azienda le ha utilizzate come tali.

**Salute dei lavoratori:** Lo stress lavoro-correlato è in vertiginoso aumento, e l'aumento è collegato all'aumento delle pressioni commerciali.

Altro che *“sportello di ascolto”*: l'azienda ha firmato un accordo che la impegna a denunciare e far cessare gli abusi.

Ad oggi, nonostante una prima Commissione paritetica si sia tenuta e numerosi casi siano stati riportati, l'azienda non ha ancora denunciato sul portale, né ancora agito con la dovuta energia per far cessare le condotte inappropriate non ostante ne abbia assunto l'impegno firmando l'Accordo.

**Politiche di remunerazione:** il Gruppo parla di *“allineamento tra i compensi erogati e la creazione di valore per gli azionisti”*.

Non è proprio così: a fronte del miglior utile della sua storia, il dividendo erogato agli azionisti è sensibilmente aumentato, il **VAP** Premio Aziendale destinato al Personale (di BPER) è stato ritoccato leggermente, e l'**MBO** (il *“sistema incentivante”* interno non concordato coi sindacati) continua ad essere un oggetto misterioso, per la scarsa trasparenza dei meccanismi di erogazione.

**Formazione:** si parla di 54 ore medie erogate a dipendente.

Non si dice che la maggior parte sono on line, coi colleghi

spesso costretti a farle tra un cliente e l'altro, senza potervi dedicare la concentrazione e l'attenzione necessaria, senza avere a disposizione luoghi e postazioni dedicate e correndo il rischio di non apprendere.

Formalmente, formazione erogata.

Di fatto, contenuto formativo assai modesto.

Inoltre, con l'ennesima fusione alle porte, vorremmo risparmiare a dipendenti e clienti quegli enormi disagi che già in passato abbiamo vissuto nelle precedenti fusioni e migrazioni di procedure, con persone allo sbaraglio senza nessuna formazione preventiva.

Crediamo che questa importante Azienda bancaria italiana, sotto questi profili, debba ancora fare molta strada per far coincidere la rappresentazione esteriore del suo volto "sociale" con la realtà delle cose.

**FISAC CGIL BPER**

---

## **BCC Abruzzo e Molise: premio di risultato 2018**

Il 26 settembre 2018, presso la Federazione Abruzzo e Molise Bcc, è stato sottoscritto l'Accordo che consentirà il pagamento del PDR relativo al bilancio 2017.

**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 2017.**

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.**

**Quest'anno 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. L'importo definito a titolo di Premio di risultato 2018 sarà maggiorato del 5%, a carico dell'Azienda, per i dipendenti che opereranno, come sopra, per le prestazioni di Welfare riportate in seguito.**

Per quanto riguarda la formula di calcolo è stata adottata la stessa dell'anno scorso.

E' stata confermata la possibilità di optare, in luogo dell'erogazione in busta paga, in tutto o in parte, comunque su basi volontarie, al rimborso di prestazioni sostenute a titolo di welfare.

A titolo indicativo le prestazioni assoggettabili a rimborso riguardano:

- 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.

Chi fosse interessato ad usufruire del PdR in modalità "welfare" dovrà inserirlo in Procedura Zucchetti entro la data che verrà comunicata in seguito dalla Federazione.

**FABI**

**Le Segreterie Regionali**

**FIRST/CISL**

**FISAC/CGIL**

**Scarica il volantino**