

# Unicredit: firmato l'accordo per il VAP 2023



Nella giornata odierna, le OO.SS. dopo una complessa trattativa sul premio di produttività relativo all'anno 2023 in erogazione 2024, hanno siglato l'accordo che riconosce un'importante valorizzazione dell'impegno profuso da tutte le lavoratrici ed i lavoratori del perimetro Italia.

Nello specifico, l'accordo prevede:

- **€ 1.600,00** quale Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2023) [in conto welfare] nel mese di aprile o in alternativa **€ 1.000,00** lordi a tassazione agevolata 5% [in busta paga], nel mese di giugno.
- **€ 511,30** quale erogazione welfare redditività 2023 (solo a Conto Welfare), per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori (**comprendente, per quanto ovvio, anche chi optasse per l'opzione cash**) nel mese di aprile.
- **€ 88,70** quale contributo polizza odontoiatrica, per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori.

L'importo complessivo a Conto Welfare è di 2.111,30 €, cui si aggiungono 88,70 € per polizza collettiva denti; il totale è pertanto di 2.200,00 €.

L'accredito welfare avverrà nel mese di aprile, mentre chi sceglierà il cash troverà la somma accreditata nello stipendio di giugno.

E' stata confermata la possibilità di conversione in **“welfare days”**, che può essere effettuata fino a un massimo di 5 giorni, fermo restando un residuo ferie relativo agli anni precedenti uguale o inferiore a 5 giorni al 31 gennaio dell'anno corrente.

Relativamente all'importo destinato a conto welfare, per tutte le lavoratrici e i lavoratori con reddito non superiore agli 80.000 Euro non saranno applicati oneri aggiuntivi, trattandosi di somme non soggette a tassazione e contribuzione.

Sono state confermate inoltre, anche per il corrente anno, le liberalità aziendali relative a:

- Il **“contributo familiare disabile”**, che viene automaticamente liquidato con importo monetario esclusivamente nel cedolino stipendio e che viene riconosciuto, di norma, nel mese successivo alla richiesta;
- Il **“contributo 4-12 anni”** e la **“strenna natalizia”**, per i quali è previsto esclusivamente il conferimento automatico a welfare come negli anni precedenti.

**Le OOSS esprimono soddisfazione per l'importante risultato raggiunto.**

Milano, 13 febbraio 2024

**Segreterie di Coordinamento Gruppo Unicredit S.p.A.  
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin**

---

## **Il commento della Fisac**

*“Questo accordo è il giusto riconoscimento per il fondamentale contributo degli oltre 33 mila lavoratrici e lavoratori ai risultati straordinari raggiunti dalla Banca, senza di essi non si sarebbero mai raggiunti e superati gli obiettivi del piano industriale Unlocked del Gruppo”, commentano il segretario nazionale della Fisac Cgil, **Riccardo Sanna**, e il coordinatore Fisac Cgil Gruppo UniCredit, **Goffredo Molteni**.*

*L'accordo, proseguono, “è il frutto di un complesso e articolato negoziato che ha portato a un importante risultato, declinato lungo tre direttrici: 1.600 euro quale premio una tantum in conto welfare nel mese di aprile o in alternativa 1.000 euro a tassazione agevolata in busta paga a giugno, un significativo aumento della soglia per l'opzione cash; ulteriori 511,30 euro quale erogazione welfare con riferimento alla crescita della redditività erogato nel mese di aprile; 88,70 euro quale contributo datoriale alla polizza odontoiatrica. In totale un premio di circa il 40% in più rispetto allo scorso anno”.*

*“Mancavano all'appello le lavoratrici e i lavoratori del gruppo, dopo aver previsto dividendi e buyback per gli azionisti. Ora col raggiungimento di questo ottimo accordo, frutto di un'azione collettiva della Fisac del Gruppo Unicredit, assieme alle altre organizzazioni sindacali, finalmente redistribuiamo al lavoro i guadagni di produttività”, concludono Sanna e Molteni.*

---

## **Riscossione: accordo VAP e**

# flessibilità



In data odierna è stato sottoscritto il verbale di accordo sul premio di produttività 2023; il premio erogato sarà sottoposto a regime di tassazione agevolata e verrà erogato con le competenze di giugno 2024.

Nella stessa giornata è stato sottoscritto un verbale di accordo che proroga le previsioni del protocollo 21 giugno 2022 in materia di "orario e flessibilità" e "pausa pranzo" fino al 31 dicembre 2023.

Per quanto riguarda la polizza sanitaria, l'Ente ci ha informato che è stato prorogato di un mese il termine della scadenza del bando di gara, in quanto sono pervenute numerose richieste di chiarimento.

È stata affrontata anche la questione del servizio di firma digitale; il Rappresentante dell'Ente ci ha informato che coloro che non utilizzeranno il proprio telefono cellulare dovranno comunicarlo al proprio responsabile con urgenza, richiedendo di continuare ad utilizzare il sistema precedentemente in essere.

Infine, è stato programmato per il giorno 20 p.v. un incontro avente per oggetto la rendicontazione del sistema incentivante 2022.

Roma, 9 giugno 2023

[Scarica l'accordo VAP](#)

[Scarica l'accordo flessibilità](#)

---

# BNL: Vap pluriennale, notevoli passi avanti



---

Il primo argomento che il tavolo sindacale ha affrontato nella ripresa dei lavori è il premio aziendale (VAP) Pluriennale.

L'argomento era stato anche l'ultimo affrontato prima della pausa estiva e nel comunicato del 20 luglio avevamo ampiamente evidenziato le distanze siderali tra le parti.

Avevamo, altresì, evidenziato i 5 aspetti che caratterizzano la definizione del premio:

1. Importo base (e suddivisione o modalità di conversione di contante in welfare con facoltà di scelta per le lavoratrici e i lavoratori);
2. Impianto all'interno della cornice del CCNL;
3. Indici dell'andamento aziendale a cui riferirsi per la fiscalità agevolata;
4. Utilizzo degli indici (per incrementare / diminuire l'importo base)
5. Durata

E avevamo chiuso il comunicato chiedendo un "vero segnale" all'azienda.

La determinazione delle Organizzazioni Sindacali è stata evidentemente ben compresa dall'azienda e, nell'ultimo incontro, abbiamo riscontrato un deciso cambio di rotta.

Riteniamo che su queste basi si possa continuare un negoziato serio per restituire dignità ad un istituto che negli ultimi 2 anni era stato mortificato da un atteggiamento aziendale che non aveva consentito al personale di usufruire della fiscalità agevolata.

La discussione si è aperta su tutti i punti e la revisione delle rigidità aziendali sta confermando la bontà di un atteggiamento sindacale da sempre improntato al fare proposte concrete, per portare liquidità nelle tasche delle colleghe e dei colleghi, e per rendere nuovamente una scelta – e non un obbligo – l'utilizzo della piattaforma welfare.

Si è aperta anche la possibilità di dare un riconoscimento alle colleghe e ai colleghi con redditi più bassi. L'azienda infatti dopo le diverse sollecitazioni sindacali sembra aver trovato un minimo di budget per percorrere questa strada. Ci sono ancora delle distanze da colmare rispetto a tutti gli ambiti trattati, rimane infatti apertissima la trattativa, visto che gli argomenti sul piatto sono tanti, sfaccettati e importanti.

Il negoziato, quindi, procederà la prima settimana di ottobre.

Riteniamo che ci sia ancora molto da “sistemare” ma possiamo di certo dire che **LA TRATTATIVA SUL VAP È PIENAMENTE IN CORSO!**

---

## **Bper. VAP e bonus edilizi: in alto mare**



## **VAP E BONUS EDILIZI: IN ALTO MARE**

Proseguono le trattative tra le OO.SS e l'Azienda per la determinazione del VAP 2022. I risultati economici positivi evidenziati dalla prima trimestrale 2022, le previsioni dichiarate dall'A.D. alla presentazione del Piano Industriale, le rassicurazioni date agli azionisti per una maggiore remunerazione, dovrebbero tradursi in un giusto riconoscimento per il principale stakeholder dell'Azienda: i dipendenti.

Per questo valutiamo incomprensibile la rigidità dell'Azienda rispetto alle diverse proposte offerte dal tavolo affinché il premio aziendale rappresenti l'adeguato riconoscimento del determinante contributo dei lavoratori.

Il maggior impegno costantemente richiesto vede i lavoratori in prima fila, come l'ultimo caso delle pratiche dei Bonus edilizi dimostra e di cui parliamo in seguito. Ci aspettiamo al prossimo incontro adeguate aperture e un'azienda che si discosti dall'immobilismo che l'ha caratterizzata.

Sulla torta dei vari Bonus edilizi si è lanciata anche BPER ma dobbiamo purtroppo segnalare che il servizio non funziona adeguatamente e questo genera un fortissimo stress ai colleghi della rete che devono rispondere a richieste e lamentele dei clienti, purtroppo sempre più frequenti.

La situazione risulta aggravata dalle ultime decisioni organizzative aziendali di trasferire parte della gestione amministrativa delle pratiche alle filiali e di attribuire maggiori responsabilità di valutazione ai colleghi della rete non tenendo conto, fra le altre cose, che la maggior parte dei

colleghi non ha ricevuto un'adeguata formazione in materia di Bonus edilizi.

Abbiamo fortemente evidenziato il problema ma l'Azienda ritiene il suo modello consono.

Rileviamo l'ennesima incongruenza del sistema incentivante aziendale. In occasione delle chiusure sportelli di maggio, gli obiettivi commerciali attribuiti a tali filiali sono stati migrati pari pari alle filiali eredi, senza alcun riproporzionamento.

Abbiamo manifestato disappunto per le attribuzioni della clientela fatte sulla carta e mancanti di verifiche e aggiustamenti su budget e organici a valle.

Non è più tempo di minimizzare, il contesto è serio sia per i colleghi che per i clienti, sempre più insoddisfatti: è necessario invertire la rotta e risolvere il problema per evitare che la barca affondi.

Vi terremo informati.

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

---

**Riscossione: Vap, sistema  
incentivante e aggiornamento**

# protocollo Covid



Nella giornata odierna si è tenuto un incontro con l'Ente con all'ordine del giorno i seguenti temi:

## **Sistema incentivante 2021 – consuntivazione.**

L'azienda ha comunicato che tutti gli obiettivi strategici sono stati pienamente raggiunti, ad eccezione di quello assegnato all'Area della riscossione, con particolare riguardo ai volumi derivanti dalla definizione agevolata, che hanno determinato complessivamente il conseguimento del 90,70% del premio previsto.

## **VAP 2021.**

Gli indicatori individuati nell'accordo del 3 novembre 2021 sono stati totalmente conseguiti e saranno erogati gli importi tabellari già previsti per il triennio 2018/2020 (vedi allegato). La liquidazione di entrambi gli istituti avverrà con le competenze del corrente mese di giugno.

## **Protocollo per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid 19 in considerazione dello stato di emergenza.**

Il vigente Protocollo è stato aggiornato in ottemperanza ai recenti interventi legislativi, con impegno delle Parti ad incontrarsi entro il 30 settembre p.v. e, comunque, qualora intervengano variazioni normative in materia.

Nel condividere il principio che “nonostante la cessazione dello stato di emergenza sanitaria, persistono esigenze di contrasto del diffondersi della pandemia da Covid-19 e che

inducono a proseguire nella prevenzione allo scopo di contenere i contagi nei luoghi di lavoro", sono state prorogate sino al 30 settembre le previsioni già esistenti (ad es.: flessibilità, prenotazione degli appuntamenti, etc...) introducendo, per i lavoratori affetti da patologie individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio u.s., nonché per i lavoratori disabili destinatari diretti della situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92, il diritto di continuare a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino al 31 luglio.

Viene variato il criterio di accesso da parte dei contribuenti nei locali aziendali; non sarà consentito l'ingresso ad un numero di contribuenti superiore al doppio del numero delle postazioni operative.

### **Welfare 2022.**

Il montante economico destinato al contributo welfare è stato modificato a seguito dell'ingresso nell'Ente dei colleghi di Riscossione Sicilia. A breve sarà reso disponibile l'applicativo per l'inserimento delle istanze e successivamente si riunirà la Commissione paritetica per definire gli importi spettanti.

### **Bonus 200,00 €.**

L'Ente ha comunicato che verrà inviata una news esplicativa con allegato il modello di autocertificazione ai colleghi in possesso del requisito di legge (cioè coloro che, per almeno un mese del primo quadrimestre di quest'anno, abbiano avuto una riduzione contributiva dello 0,8%).

Tale bonus sarà riconosciuto con il cedolino di luglio.

### **Sportello on-line.**

L'Ente ha comunicato che si sta concludendo la fase formativa

dei lavoratori individuati per la sperimentazione e che il servizio proseguirà oltre il 30 giugno.

Le scriventi OO.SS. hanno espresso l'esigenza di procedere con un accordo che consenta lo svolgimento dell'attività da remoto.

### **Turnisti.**

Rispetto alla platea dei colleghi dell'ICT che erano stati esclusi dallo smart working il Responsabile delle Risorse Umane ha dichiarato che sarà effettuata la rotazione dei turni per dare la possibilità di accedere alla modalità agile.

### **Telelavoro.**

È stato chiesto ed ottenuto di poter aprire un confronto per la revisione del datato Protocollo in materia.

### **ICT.**

Le Scriventi hanno chiesto chiarimenti alla delegazione dell'Ente sulle voci riguardanti l'ipotesi di una prossima cessione di ramo di azienda a SOGEI di alcune attività informatiche.

Il rappresentante dell'Ente ha dichiarato che si sta procedendo ad una valutazione della fattibilità dell'operazione che riguarderebbe circa 200 colleghi e che, se dovesse essere portata a termine, potrebbe essere inserita in un provvedimento di legge.

Il Sindacato è contrario a qualsiasi cessione di lavoratrici e lavoratori e vigilerà sull'evolversi degli eventi.

### **Vigilanza.**

È stato infine comunicato che il servizio di vigilanza straordinario effettuato dalle associazioni di volontariato previsto per il periodo emergenziale verrà sospeso al 30

giugno p.v.

Roma, 21 giugno 2022

## Le Segreterie Nazionali

Accordo\_Welfare\_21\_giugno\_2022

Protocollo\_Sicurezza\_del\_21\_giugno\_2022

Accordo VAP

---

# BNL: tre accordi per ripartire



---

**VAP, WELFARE, Formazione Finanziata e Godimento delle permisivita`.**

Dopo 12 mesi dove il confronto sindacale nella nostra azienda non aveva trovato il giusto binario e dove ci sembrava di parlare lingue diverse, le Organizzazioni Sindacali hanno trovato gli spazi che servivano per firmare accordi con la direzione aziendale.

Il confronto non è stato facile ed è durato quasi un mese. Un

mese che è servito per ristabilire delle basi di dialogo e superare le diffidenze dovute alle rigidità mostrate in questo anno.

Rigidità dovute anche a richieste ritenute ingiustificabili che non hanno consentito un negoziato aperto e franco.

Nei 2 giorni appena conclusi le parti hanno provato a sgomberare il tavolo da risentimenti e valutazioni che avrebbero potuto allontanare definitivamente le rappresentanze. Questo non significa “rivedere” le posizioni sostenute nel recente passato. Ma si è ritenuto necessario un atto di responsabilità per portare dei risultati alle lavoratrici e ai lavoratori.

A suggellare questo “nuovo corso” – che come Sindacato auspichiamo si consolidi – anche un breve ma intenso incontro tra le Organizzazioni Sindacali e L'AD **Elena Goitini**.

Ma andiamo con ordine.

#### **INCONTRO CON AD:**

Nelle more dell'intenso negoziato avuto in questi due giorni le Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto importante avere dalla massima espressione aziendale alcuni chiarimenti: in particolare sulla volontà aziendale di riprendere un dialogo basato sul reciproco rispetto (in base ai ruoli rispettivamente esercitati). Il Responsabile delle Politiche del lavoro Carlo Fazzi ha saputo trovare gli spazi necessari e questo incontro è avvenuto nella tarda mattinata di mercoledì 18 Maggio. Le parti si sono rappresentate la volontà di riprendere un confronto costruttivo per il bene del personale.

A seguito anche di questo rendezvous la giornata si è conclusa con la firma di 3 accordi:

#### **VAP**

L'indisponibilità dell'azienda a trattare per tempo la

materia, ha portato per il secondo anno consecutivo all'impossibilita` di godere della fiscalita` agevolata derivante dalla firma di accordi sul premio aziendale siglati prima del consolidamento dei dati di bilancio. Per questo motivo sulla parte contanti del premio anche quest'anno percepiremo 150€ indiscriminatamente dalla categoria professionale e di inquadramento. Il premio verra` erogato anche alle colleghe e ai colleghi oggetto delle cessioni 2022

## WELFARE

Le parti hanno convenuto in un aumento significativo dell'importo, dopo che le dichiarazioni iniziali vedevano una lontananza abbastanza difficile da colmare senza l'atteggiamento giusto.

Le Organizzazioni Sindacali hanno ottenuto dall'azienda un importo triplo rispetto a quello proposto al primo incontro. Andando quindi ad un aumento medio del 12% rispetto al 2020 (erogazione 2021).

Ne risulta la tabella sottostante che segue:

	VAP	PIANO WELFARE
<b>Dirigente</b>	150,00 €	1.496,00 €
<b>Q4</b>	150,00 €	1.556,00 €
<b>Q3</b>	150,00 €	1.318,00 €
<b>Q2</b>	150,00 €	1.174,00 €
<b>Q1</b>	150,00 €	1.105,00 €
<b>3A4L</b>	150,00 €	971,00 €
<b>3A3 L CON ASS ANZ 20 ANNO</b>	150,00 €	949,00 €
<b>3A3L CON ASS ANZ</b>	150,00 €	941,00 €
<b>3A3 L</b>	150,00 €	900,00 €
<b>3A2 L CON ASS ANZ 20 ANNO</b>	150,00 €	898,00 €
<b>3A21L CON ASS ANZ</b>	150,00 €	890,00 €

<b>3A2 L</b>	150,00 €	849,00 €
<b>3A1L</b>	150,00 €	804,00 €
<b>EX 1E 2 AP</b>	150,00 €	755,00 €

Anche questo istituto verra` erogato alle colleghe e ai colleghi oggetto delle cessioni 2022.

### **ACCORDO FINANZIAMENTO FORMAZIONE FBA**

Sulla base di un negoziato svoltosi prevalentemente nella commissione paritetica formazione, si è giunti alla firma di un accordo che consentira` di finanziare ore di formazione sulla base del Bando n.2 di FBA (vedi link). L'importanza della formazione, in un momento di cambiamento del settore ed in un momento di ipertrofia normativa di settore, è sotto gli occhi di tutti. Ricordiamo che questi fondi sono accumulati grazie al contributo di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore. Per questo le organizzazioni sindacali ogni volta che si tratta di presentare un piano di finanziamento operano in due direzioni: allargamento della platea degli impattati alla formazione e inserimento di corsi ritenuti strategici.

In questo caso l'accordo ha soddisfatto questi requisiti e quindi c'è stato il via libera delle Organizzazioni Sindacali alla partecipazione al bando. Tra tutti riportiamo l'esempio del corso sulle pressioni improprie e sul tecnostress, tematiche correlate allo stress lavoro correlato che nella nostra azienda come in tutto il settore stanno diventando problematiche ad alto impatto sulla popolazione lavorativa.

### **ACCORDO SMALTIMENTO STOCK BANCA ORE, RIPOSO COMPENSATIVO e ART 56**

Nel solco di una impostazione che consente all'azienda di abbattere le passività di bilancio e alle lavoratrici e ai lavoratori di godere e non perdere le spettanze è stato firmato un accordo che prevede:

**BANCA ORE RESIDUA ANTE 2017** – si tratta dello stock fatto dal 40% rimanente delle Banca Ore accumulate al 31/12/2016 (51.000 ore su 3000 dipendenti). Per queste spettanze è stato previsto un piano di consumo sulla fattispecie di quello per il quadriennio 2017/2020:

- fino a 10 ore: fruizione dell'intero stock entro il 31/12/2022;
- tra 11 e 30 ore: fruizione dell'intero stock dal 1/06/2022 al 31/12/2023;
- tra 31 e 90 ore: fruizione del 50% dell'intero stock dal 1/06/2022 al 31/12/2023 e del rimanente 50% entro il 31/12/2024;
- oltre 90 ore: fruizione del 40% dal 1/06/2022 al 31/12/2023, del 30% entro il 31/12/2024 e del rimanente 30% entro il 31/12/2025.

**RIPOSI COMPENSATIVI MATURATI AL 31/05/2022** – stesso meccanismo descritto al punto sopra.

**RIPOSI COMPENSATIVI IN MATURAZIONE DOPO IL 1/06/2022** – queste permissivita`andranno programmate e fruite in tempi certi per evitarne l'accumulo e la privazione di un diritto:

- i recuperi derivanti da prestazioni domenicali o altro giorno destinato al riposo settimanale: fruizione negli immediati giorni successivi la prestazione; laddove vi sia un accordo tra interessato e responsabile entro le 3 settimane successive;
- i recuperi derivanti da prestazioni effettuate in giorni festivi infrasettimanali e/o il sabato per i quadri direttivi: entro le 3 settimane successive;

**EX ART. 56** – la relativa fruizione non sara` piu` procrastinabile al marzo dell'anno solare successivo ma avverra`entro il 31/12 dell'anno di maturazione secondo gli stessi criteri previsti per le festività sopresse, neutralizzando, in tal modo, il rischio di perdere la giornata

di permesso annuo spettante.

Le trattative riprenderanno nelle commissioni per stabilire gli indici del VAP per gli anni a seguire e in un incontro il 30/05 per trattare il tema del pendolarismo.

La OO.SS. confidano di proseguire con un confronto franco e costruttivo finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise. Questa è la strada da percorrere e che porta buoni accordi, non quella dei diktat o degli aut aut, cui queste Organizzazioni Sindacali non intendono sottostare.

---

## **Riscossione: AdE-R, sottoscritto l'accordo Vap 2021**



**Agenzia delle entrate – Riscossione**

## **SOTTOSCRITTO L'ACCORDO VAP 2021**

In data odierna le scriventi OO.SS. hanno ottenuto e sottoscritto il verbale di accordo per il premio aziendale 2021.

Tale verbale prevede l'erogazione dei medesimi importi tabellari del triennio 2018/2020, qualora la media dei seguenti indici:

- 1) rapporto tra le richieste inviate dai contribuenti al Customer Service e quelle lavorate dai dipendenti,
- 2) rapporto tra le istanze di rateazione da lavorare e il residuo delle stesse istanze, risulti incrementale rispetto a quella del triennio precedente, pari al 80,45%.

Nella medesima riunione l'azienda ha presentato alle Segreterie Nazionali il sistema incentivante per il corrente anno a valenza su tutta la popolazione aziendale di cui sinteticamente rappresentiamo i parametri:

#### Obiettivi strategici

- > 20% riscossione ordinaria;
- > 20% riscossione da definizione agevolata;
- > 40% efficienza (contenimento costi);
- > 20% del premio area strategica servizi abbia attivato 50 postazioni per sportello (sportello da remoto con operatore).

Le performance saranno poi commisurate in base agli obiettivi di struttura/ruolo. Per l'anno corrente gli elementi sottoposti a valutazione saranno:

#### Obiettivi struttura/ruolo

- > 30 % gestione della qualità;
- > 35 % + 35% contenzioso della riscossione nei 2 diversi parametri richiamati nella tabella allegata.

Restano invariate le fasce di valore dei premi nonché i tempi di erogazione.

Nel ricordare che il Sistema Incentivante viene definito unilateralmente dall'azienda e non è soggetto a contrattazione sindacale, apprezziamo che l'Ente abbia deciso di valorizzare

l'impegno che le lavoratrici ed i lavoratori hanno profuso in questo particolare anno segnato dalla pandemia.

Al personale già dipendente della cessata Riscossione Sicilia SpA, confluito in Ade-R dal 1° ottobre 2021, sarà corrisposto, sia con riguardo al Sistema Incentivante che al VAP, un rateo pari ai 3/12 dei premi eventualmente spettanti.

Roma, 3 novembre 2021

### Le Segreterie Nazionali

leggi/scarica Accordo Vap 2021

---

# **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**

---

## **AdER: firmato accordo per il VAP. Continua la lotta per il fondo pensione**

Ieri mattina si è svolto il presidio sindacale davanti alla sede del Ministero del Lavoro per chiedere la corretta attuazione del Decreto Ministeriale di riforma del fondo nazionale di previdenza di settore n. 55 dell'8 maggio 2018.

Nel corso della manifestazione le Segreterie Nazionali sono state ricevute da una delegazione del Ministero del Lavoro composta da dirigenti del Ministero fra i quali il capo della segreteria tecnica, il responsabile dell'ufficio legislativo e il vicecapo di Gabinetto del Ministro. I componenti della

Delegazione Ministeriale hanno argomentato le ragioni per le quali al momento non è ancora stato possibile effettuare le modifiche legislative che ritengono necessarie per la completa attuazione della riforma del nostro fondo.

Al termine della discussione che ne è seguita, la delegazione ministeriale ha preso un forte impegno ad individuare, nel più breve tempo possibile, lo strumento idoneo.

Allo stesso scopo, le Segreterie Nazionali nel tardo pomeriggio del giorno precedente avevano incontrato la Sottosegretaria del Ministero dell'Economia e delle Finanze, professoressa Maria Cecilia Guerra che si è impegnata ad approfondire la problematica con l'intento di favorirne rapidamente la soluzione.

L'iniziativa sindacale proseguirà fino alla completa e corretta attuazione della riforma del fondo.

### **Sottoscritto l'accordo sul VAP 2020 per A.d.E. -R.**

Nella serata odierna le Segreterie Nazionali hanno sottoscritto l'accordo sul premio di produttività per l'anno 2020 che sarà erogato nel 2021. Nel confermare gli importi previsti dal CIA 28 marzo 2018 sono stati fissati i nuovi parametri.

*Roma, 30 gennaio 2020*

### **Le Segreterie Nazionali**

---

#### **ALLEGATI:**

- Comunicato stampa del Ministero
- Verbale di accordo VAP

Scarica il volantino

---

# **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