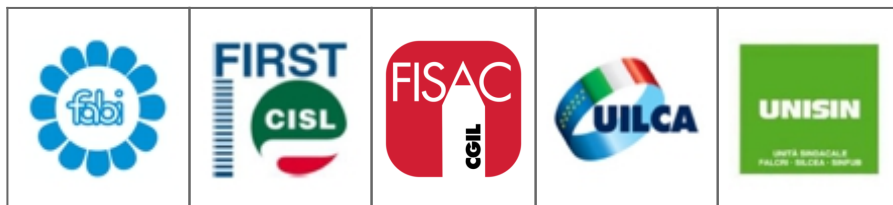


Gruppo BPER: speciale erogazione welfare Gemini e polizza Covid



Coordinamenti sindacali Gruppo BPER

Modena, 29 luglio 2021

È stata raggiunta l'intesa tra 00.SS e Azienda per due importanti traguardi

- il riconoscimento dell'impegno corale durante l'Operazione Gemini
- la tutela della salute e sicurezza dei colleghi e delle nostre famiglie

SPECIALE EROGAZIONE WELFARE GEMINI

È stato riconosciuto l'impegno straordinario di tutto il Personale coinvolto, direttamente o indirettamente, nella citata operazione straordinaria. **Pertanto, nel mese di settembre verrà erogato "una tantum welfare" di € 150,00** (non riparametrati in funzione dei livelli inquadramentali e in misura intera anche per i part time) a tutti i dipendenti in organico alla data del 15/09/2021. Beneficeranno

dell'erogazione anche le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o con contratto a tempo determinato e i colleghi in somministrazione al 30/09/2021 in servizio per un periodo minimo di 30gg.

Tale speciale erogazione è esclusa dal computo del TFR e dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione –ai lavoratori con contratto di somministrazione sarà riconosciuta esclusivamente in denaro, con tassazione piena.

PREVISIONI COVID

Sin dall'inizio della pandemia, Organizzazioni Sindacali e Azienda/ABI hanno individuato specifiche azioni e distinti strumenti per far fronte all'emergenza sanitaria in atto nel Paese, anche attraverso l'adozione di misure straordinarie ed urgenti per quanto concerne specifiche prestazioni assicurative. Le Parti hanno ritenuto importante migliorare ed integrare la capacità vaccinale anti SARS-CoV-2/Covid-19 sull'intero territorio nazionale, accrescendo il livello di sicurezza degli ambienti di lavoro.

A tale scopo, in favore di **tutti i dipendenti** del Gruppo BPER (somministrati inclusi) di età compresa tra i **18 e i 74 anni** e in servizio nel periodo dal 01/06/2021 al 31/12/2021, sarà attivata la **polizza Gravi Patologie Covid** di UniSalute, completamente a carico dell'azienda (premio ed oneri fiscali). Le coperture previste, in caso di diagnosi positiva successiva al 01/06/2021, sono:

- **indennità giornaliera ricovero** – €100/giorno per max 10gg, 3gg franchigia (giorno entrata/uscita conta uno)
- **diaria forfettaria post ricovero T.I. intubato** – € 3.000
- **assistenza infermieristica specializzata domiciliare post ricovero** – max 20h complessive nei 30gg successivi

alla dimissione, previo accertamento effettiva necessità medico UniSalute

- **accesso ad inoculazione vaccinale** (esteso anche al coniuge/convivente more uxorio e figli conviventi >12 anni) – dipendente dalle politiche adottate territorialmente dalle singole aziende sanitarie pubbliche e dalle effettive disponibilità di vaccini. Viste le difficoltà riscontrate durante la prima fase dell'iniziativa aziendale, auspichiamo una maggior copertura territoriale, anche in previsione di eventuali ulteriori somministrazioni oltre a quelle previste fino ad oggi
- **indennità giornaliera da ricovero medico post Vaccino** a causa reazioni avverse entro 30gg dalla somministrazione – €100/giorno in degenza ordinaria o €200/giorno in T.I. per max 30gg, oltre a € 1.000 per ambulanza (trasferimento da un Istituto di cura ad un altro e rientro alla propria abitazione).

Tanti ancora gli argomenti in fase negoziale, per cui vi terremo sempre informati tempestivamente.

Infine, esprimiamo la nostra vicinanza alle popolazioni della Regione Sardegna, colpite duramente dagli incendi avvenuti negli ultimi giorni.

un solo **Gruppo**
un grande **Cuore**
una sola **Anima**



#UNITIPERLASARDEGNA

Gruppo Generali: concluse le

trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Di seguito i punti salienti dell'accordo.

Viene confermato l'impianto per il **Premio di Rendimento Variabile (PRV)** per gli amministrativi e la sezione III (Contact Center), modificando le percentuali dei parametri che concorrono alla formazione del premio e aumentando da 5 a 6 il numero dei giorni residui alla fine dell'anno per cui si ottiene il raggiungimento del parametro individuale 100.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il personale dipendente di **Welion**, che ad oggi fruiva solo di poche garanzie sanitarie, viene incluso per ulteriori garanzie all'interno del Fondo Sanitario del Gruppo.

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

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

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

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

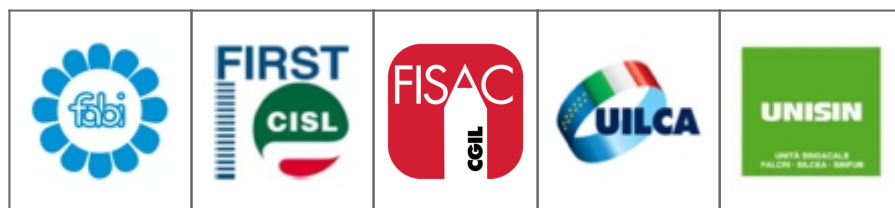
Inoltre viene riconosciuto lo sforzo che tutte le dipendenti ed i dipendenti del Gruppo hanno sostenuto in questo difficile

ultimo anno caratterizzato dalla pandemia, con una ulteriore erogazione **Una Tantum**, anche questa diversificata come da **tabella presente nell'accordo allegato**.

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

⇒ Scarica il Protocollo d'Intesa

BPER. 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**

Il bonus asilo nido è cumulabile con il welfare aziendale?

L'Agenzia delle Entrate con l'interpello 164 del 28 dicembre 2018 ha risposto ad un nuovo quesito in materia di Welfare.

Si affronta il caso della **cumulabilità del contributo cd "Bonus asilo nido"** ed il **Welfare aziendale**.

Si chiede se il bonus sia cumulabile con il beneficio fiscale previsto dall'articolo 51, comma 2, lett. f-bis, del TUIR, anche nell'ipotesi di sostituzione del premio di produttività; oppure la citata ultima disposizione sia applicabile per la sola parte di spesa non ricompresa nel bonus asilo nido.

Per l'Agenzia delle Entrate la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, di cui alla più volte citata lett. f-bis del TUIR, opererà solo sulla **differenza tra l'importo del rimborso erogato datore di lavoro e quello relativo al contributo erogato dall'INPS.**

Fonte: opendotcom.it

Unicredit: note Fisac – Spettanze cash e welfare 2020



Fisac CGIL UniCredit Group

Note Fisac – Spettanze cash e welfare **2020**

Informazioni sulle spettanze erogate con importo monetario e/o a conto welfare

Di seguito un breve riepilogo delle spettanze erogate con importo monetario e/o a conto welfare che andranno a comporre la retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori in questo periodo.

Con il cedolino del mese di maggio sono stati accreditati, per tutte/i i beneficiari, che ne hanno avuto preventiva comunicazione dalla/dal propria/o responsabile, gli importi di sistema premiante/incentivante 2019.

Stiamo procedendo a verifiche sulla terza tappa di Best e sul

Best Performance Bonus.

Ricordiamo a tutte/i che, come previsto dalla Legge di Stabilità 2020, per i Lavoratori e Lavoratrici appartenenti alle Aree Professionali e Quadri Direttivi con reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente non superiore ad € 80.000 nell'anno 2019, il limite totale massimo di 3.000* euro è da intendersi come complessivo per:

- Premio di Productivity/VAP 2019;
- eventuale Sistema Premiant/Incentivante 2019

sia che siano destinati a conto welfare (non soggetto a tassazione) sia che siano destinati ad importo monetario (soggetto a tassazione agevolata del 10%).

Il limite totale massimo complessivo di 3.000 euro (Welfare + Cash) quindi è da intendersi come limite massimo totale di beneficio fiscale oltre il quale viene applicata la tassazione IRPEF ordinaria.

Considerando che, in base agli accordi del 2 aprile 2020, è previsto un contributo straordinario pro-capite per la Polizza Odontoiatrica per i dipendenti (esclusi i dirigenti) di € 88,70, disponibili da maggio (per l'anno 2020), il massimale disponibile è ricalcolato in 2.911,30 €.

Non rientrano nel computo del limite dei € 3.000 la Strenna natalizia ed il Contributo figli 4-12 anni.

Gli importi conferiti a Conto Welfare non sono soggetti a tassazione fino al limite di € 2.911,30 (€ 3.000 – € 88,70 destinati automaticamente alla copertura collettiva odontoiatrica 2020).

Gli importi liquidati cash e non confluiti a Welfare, sono soggetti a tassazione del 10% sino al limite di euro 3.000, comprensivo di quanto fatto confluire a welfare, mentre gli importi che eccedono tale limite sono soggetti a tassazione ordinaria.

Quanto percepito in termini di sistema premiante/ bonus (se e per quanto conferito a Conto Welfare), come pure la strenna

natalizia 2019, saranno disponibili sul Conto Welfare da inizio giugno e quindi, nei limiti di questo importo, dal mese prossimo – giugno – si potrà iniziare a richiedere il rimborso dal Conto Welfare per le spese sostenute a far tempo dal 1° novembre 2019.

Nel cedolino di maggio è presente l'accredito del contributo a carico azienda polizza denti – ex Accordo del 2 aprile u.s.- di € 88,70, mentre la parte a carico del dipendente verrà addebitata in due rate a in giugno e dicembre).

Nel mese di giugno verrà liquidato il VAP 2019 cash mentre sarà invece utilizzabile da inizio luglio nel Conto Welfare se lo si è scelto o se semplicemente non vi è stata alcuna scelta.

Sempre da luglio infine sarà disponibile sul Conto Welfare anche il contributo figli 4-12 anni.

Con la busta paga del corrente mese di maggio l'Azienda ha proceduto al riconoscimento dell'integrazione ex FOC a Colleghe e Colleghi destinatario del livello retributivo di inserimento professionale, inclusi gli Apprendisti in applicazione delle previsioni del nuovo CCNL è stata operata con il riconoscimento, per quanto ovvio, degli arretrati dal 1° gennaio 2020.

Sempre nel cedolino di maggio l'Azienda ha dato corso, In relazione alla previsione del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 (cd Cura Italia), all'erogazione del "Premio lavoratori dipendenti" dell'importo massimo di euro 100, rapportato ai giorni di lavoro svolti nel mese di marzo a diretto contatto con la clientela.

Unico limite non aver percepito per l'anno fiscale 2019 un reddito da lavoro dipendente superiore a euro 40.000: voce in cedolino Bonus Covid 19.

In relazione alla previsione del Decreto L. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio" concernente l'innalzamento a 30 giorni del congedo parentale straordinario Covid-19 e l'estensione del relativo arco temporale di utilizzo sino al

31 luglio 2020, le assenze a tale titolo già inserite in People Focus, nel periodo 5 marzo 2020 – 31 luglio 2020, saranno sostituite da specifici codici assenza in fase di creazione. I colleghi e colleghe interessate riceveranno una mail specifica.

Milano, 27/05/2020

La Segreteria Fisac Cgil del Gruppo UniCredit

** Il limite massimo totale disponibile è ricalcolato in 2.911,30 € per conferimento automatico del contributo straordinario pro- capite per la Polizza Odontoiatrica per i dipendenti (esclusi i dirigenti) di € 88,70, per l'anno 2020*

ALLEGATO: Bloc-Notes

Unicredit: accordo per il piano industriale. I dettagli e il testo

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19. Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

La trattativa ha trovato il suo equilibrio occupazionale attraverso la **diminuzione del numero degli esuberanti portati a 5200 FTE** ed un importante risultato relativo alla nuova

occupazione che si realizza in un rapporto di 1 a 2, pari a 2600 assunzioni stabili (in apprendistato o a tempo indeterminato). Inoltre Unicredit ha deciso di confermare la Multipolarità e **rafforzarla nel meridione.**

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

- l'apertura di un **Fondo di Solidarietà di 54 mesi medi completamente volontario;**
- una soluzione economica con **l'incremento del Premio Aziendale, l'aumento strutturale del buono pasto elettronico, il consolidamento del contributo ad Unica ed un contributo alla polizza odontoiatrica;**
- impegni stringenti ad affrontare successivamente le materie che non è stato possibile risolvere subito, come gli inquadramenti e la formazione.

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

Esodi volontari.

Gli esuberi si riducono a 5.200 FTE (- 14% rispetto ai 6.000 previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di 800 riqualificazioni professionali. Viene confermata la **volontarietà** quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il primo requisito pensionistico **entro il 1° dicembre 2027**, ed usciranno con l'assegno del Fondo Straordinario con un anticipo medio di 54 mesi. Periodi di permanenza nel Fondo anche superiori sono previsti per situazioni specifiche ("casi sociali"). La raccolta delle adesioni avverrà entro giugno 2020.

Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione sopracitati, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel 2028, procedendo a raccogliere le adesioni quadrimestre per

quadrimestre.

In primis, l'Azienda conferma la disponibilità ad accogliere prioritariamente le domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal precedente Piano Giovani, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel primo semestre del 2024, per i quali è prevista la cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020. L'Azienda ha comunque dichiarato che sarà possibile optare per l'uscita alla finestra pensionistica non presentandosi alla conciliazione in Abi.

Inoltre, per coloro che non hanno potuto manifestare la propria volontà nell'ambito del piano Giovani – avendo maturato il relativo requisito dopo la chiusura delle adesioni per la successiva modifica della cd aspettativa di vita – viene confermata la gestione in via prioritaria delle richieste di cessazione, che avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano verrà riconosciuto **un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** in caso di dimissioni telematiche.

Per coloro che accedono al Fondo di Solidarietà verranno inoltre confermate fino alla data di pensione le ulteriori agevolazioni già previste dai precedenti accordi alle quali si aggiungono, come elemento acquisitivo il mantenimento del Contributo Familiari Disabili.

Le cessazioni dal servizio per l'ingresso nel Fondo di solidarietà sono previste a date prefissate:

Data di cessazione	Finestre di pensione*
30 settembre 2020	finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)

31 marzo 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025
30 giugno 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025
30 settembre 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026
31 dicembre 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026
Mese per mese da gennaio 2022	finestre di pensione successive al 1° gennaio 2027 (fino ad esaurimento posti)

*(*nota per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframmesse si fa riferimento al 1° del mese di maturazione)*

Domande di pensionamento diretto

Coloro che richiederanno volontariamente il pensionamento diretto (finestra pensionistica maturata sino al 1° gennaio 2024 compreso) è prevista la possibilità di presentare entro il mese di giugno 2020 domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, con il medesimo incentivo previsto dai piani precedenti (da 6 a 13 mensilità in funzione dell'età anagrafica). La prima uscita di pensionamento diretto è prevista per il 1° agosto 2020.

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8

62 anni	7
63 anni e oltre	6

Resta aperta la possibilità alternativa di richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà.

Quota 100

Si introduce anche per coloro che sono in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione “quota 100” entro il 31 dicembre 2021 (massimo 100 richieste) la possibilità di presentare volontariamente, secondo le tempistiche che la stessa azienda indicherà, la propria “manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni”, con pagamento di un incentivo maggiorato rispetto a quanto già previsto in caso di richiesta di pensionamento diretto.

Opzione donna

È confermata la possibilità di aderire all’opzione donna (massimo 100 richieste) con le medesime incentivazioni previste dagli accordi precedenti.

Riscatto laurea

Confermata la possibilità, **per un massimo di 100 richieste**, di richiedere il riscatto della laurea (ordinaria o agevolata), o di altre fattispecie assimilabili, a carico dell’azienda come possibile alternativa all’accesso al Fondo di Solidarietà. Ovviamente la richiesta sarà valutata dall’azienda solo se il riscatto consentirà di anticipare l’accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 compreso).

Casi speciali

Saranno valutate positivamente le domande del personale che appartiene a tipologie di non vedenti, titolari di invalidità o affetti da patologie di particolare gravità propri o del

nucleo familiare con i trattamenti previsti dal Documento condiviso del 4 luglio 2016.

Nuova occupazione

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, hanno ottenuto **l'impegno all'assunzione di 2.600 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (con particolare attenzione a coloro che sono attualmente ricompresi nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà) ed alla **stabilizzazione dei circa 900 colleghi/e già in apprendistato**. Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree funzionali allo sviluppo dei processi digitali e suddivise con criteri di proporzionalità tempo per tempo rispetto alle uscite.

Multipolarità

Viene confermata la multipolarità come elemento di tenuta occupazionale con azioni volte alla crescita del Sistema Italia investendo su due poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia), in cui verranno accentrate e rafforzate attività specialistiche e di back office.

Premio una tantum 2019 (V.A.P.)

Il premio Aziendale verrà erogato con **un incremento del 10%** rispetto all'anno scorso con importo pari a: 1.430 € a conto welfare o 880 € in contanti erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei

welfare day (massimo 5).

Buoni pasto

È stata concordata l'introduzione dei buoni pasto elettronici dal 1° luglio 2020, aumentati da 5.29 euro a 7 euro scaglionati come segue:

Tempo pieno

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Part time

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Assistenza sanitaria integrativa UNICA

Il contributo aziendale ad Unica unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi viene definito e stabilizzato a **900 Euro pro capite**.

Inquadramenti

Si è concordato con l'azienda di favorire il raggiungimento di accordi per la valorizzazione del personale anche in ulteriori società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services.

Commissione bilaterale organizzazione lavoro

Viene ribadita e rafforzata l'importanza dell'attività della Commissione e ne viene prorogata la validità per un costante confronto per quanto riguarda le attività relative alla realizzazione del piano ed alle ricadute sui lavoratori. Viene inoltre istituita la Commissione Tecnica organizzazione del

lavoro con lo scopo di monitorare la dinamica numerica e geografica di entrate ed uscite. Viene rafforzato il processo informativo in merito alle chiusure filiali.

Formazione

Si ribadisce la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, sancendo che il Piano sarà supportato da interventi formativi e specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, per tempo, le competenze richieste per affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business. Particolare attenzione viene posta inoltre alla necessità della programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PF0, così come previsto negli scorsi accordi ed alla possibilità di fruizione della formazione in modalità smart-learning.

Welfare, politiche di conciliazione e part time

Vengono confermate e stabilizzate le coperture assicurative per premorienza e sopravvenuta inabilità al lavoro. Viene introdotta in via sperimentale una **copertura Temporanea Caso Morte** mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa dipendenti Unicredit.

Si è inoltre stabilita la prosecuzione della sperimentazione degli strumenti di conciliazione già introdotti e l'impegno a continuare il confronto per introdurre ulteriori misure in tema di lavoro agile e permessi per eventi chiave della vita.

In relazione al part time, si è stabilito l'impegno aziendale ad intensificare l'accoglimento domande di part time anche attraverso la ridefinizione dell'accordo in essere.

Viene reintrodotta per gli apprendisti la contribuzione al Fondo Pensione di Gruppo a carico dell'Azienda pari al 4 % per tutti i 3 anni di apprendistato.

La valutazione delle Organizzazioni Sindacali è positiva, in particolare rispetto all'equilibrio occupazionale raggiunto, per l'attenzione concreta al meridione e soprattutto con questa intesa Unicredit conferma concretamente la volontà di restare ed investire in Italia.

Milano, 2 aprile 2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL –UILCA – UNISIN**

Accordo

Verbale Premio 2019

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

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

AdER: erogazione “Contributo welfare” per l’anno 2019

Diamo conto dell’esito della Commissione Tecnica paritetica Welfare che si è riunita oggi ed ha consentito di raggiungere l’accordo per l’erogazione del contributo per il 2019.

L’intesa, che alleghiamo, prevede, in continuità con le modalità originariamente concordate (accordo del 15 luglio 2014) e confermate con l’accordo di rinnovo del CIA dell’Agenzia delle entrate- Riscossione siglato il 28 marzo 2018, l’erogazione del “contributo welfare” ai figli dei dipendenti che hanno, al momento della suddetta erogazione, lo status di figlio “a carico”.

Tale contributo, quantificato secondo gli stessi valori ponderali utilizzati per lo scorso anno e tenendo conto delle istanze pervenute nei termini indicati, verrà così attribuito:

- per figli a carico rientranti nella fascia di età 0-5 spetteranno **euro 165,00**;
- per figli a carico rientranti nella fascia di età 6-10 spetteranno **euro 77,00**;
- per figli a carico rientranti nella fascia di età 11-13 spetteranno euro **118,00**;
- per figli a carico rientranti nella fascia di età 14-18 spetteranno euro **177,00**;
- per figli a carico rientranti nella fascia di età 19-25 spetteranno euro **295,00**.

Gli importi così determinati verranno corrisposti con le retribuzioni del mese di ottobre applicando le agevolazioni fiscali previste dalla vigente normativa (TUIR art. 51, comma 2, lett. F bis), ove le causali di attribuzione dello stesso rientrino in tali previsioni.

Per le nuove nascite che dovessero verificarsi successivamente

alla data di erogazione le Parti si incontreranno per una verifica e per l'eventuale pagamento del contributo spettante.

Cordiali saluti.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il Volantino

Scarica l'Accordo Welfare 24 settembre 2019

Agenzia delle Entrate- Riscossione: piano incentivante 2019

In data odierna la delegazione aziendale ha presentato alle Segreterie Sindacali il sistema incentivante per il corrente anno. Gli obiettivi generali, come sempre scelti unilateralmente dall'ente, sono così suddivisi:

- **area strategica della riscossione**, che vale il 40% del premio.

Viene riconosciuto il 100% del valore premio al raggiungimento pieno dell'obiettivo (riscossione ordinaria + quota derivante dalle definizioni agevolate); in difetto viene riconosciuto il 70% al raggiungimento del 90% dell'obiettivo della riscossione ordinaria.

- **area strategica dell'efficienza**, che vale il 20% del

valore premio.

L'obiettivo si raggiunge se il costo di ogni 100,00€ di riscossione risulta inferiore a 12,00€.

- **area strategica dei servizi**, che si compone di due voci, ciascuna incidente per il 20% del valore premio (sviluppo di canali diversi della riscossione e delle prenotazioni attraverso applicativi).

Gli importi saranno determinati ed erogati tenendo conto anche degli obiettivi assegnati alle diverse strutture (centrali e regionali). Gli elementi che saranno valutati sono:

- volume di riscossione ordinaria;
- contenzioso della riscossione;
- soddisfazione dei contribuenti rispetto a: servizi web agli intermediari e servizi web ai cittadini.

Restano invariate le fasce di valore, i criteri per l'erogazione ed i tempi di erogazione dei premi.

Al termine dell'incontro, è stato chiesto e concordato di realizzare a breve una riunione della Commissione Tecnica Welfare per definire gli importi degli assegni da erogarsi con la mensilità di ottobre.

A fronte di diverse segnalazioni è stata inoltre chiesta la definizione a breve di una data per la riunione dell'Osservatorio paritetico sulla polizza sanitaria. A breve l'indicazione della compagnia che si è aggiudicata la gara di appalto per la gestione del servizio.

Roma, 12 settembre 2019

Le Segreterie Nazionali

Allegati

- Presentazione
- Importi premio