



PREMI AZIENDALI : FIRMATI GLI ACCORDI

Dopo oltre due mesi dall'intesa, raggiunta il 6 aprile scorso, nella giornata odierna abbiamo sottoscritto gli accordi definitivi che regolano sia il Premio Aziendale (VAP) di mille euro medi, a fronte di 339 euro risultanti dalla formula applicata in passato, sia un ulteriore Premio Straordinario.

I due premi verranno erogati nella busta paga del prossimo mese di luglio, in base alle tabelle allegate, anziché a giugno per dar modo ai colleghi di effettuare le opzioni previste.

Gli accordi raggiunti, in linea con le disposizioni della recente normativa fiscale, permetteranno a tutti i dipendenti delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi di beneficiare delle agevolazioni previste.

In particolare sugli importi dei premi aziendali, fino ad un massimo di 3.000 euro lordi, è previsto il pagamento di un'imposta sostitutiva irpef pari al 10% per i redditi di lavoro dipendente di importo inferiore a 80.000; per i redditi superiori le somme percepite verranno invece assoggettate alla tassazione ordinaria.

Gli accordi suddetti prevedono inoltre la possibilità per i dipendenti di trasformare gli importi previsti in "welfare" beneficiando di un ulteriore incremento pari al 10% dell'importo stesso e lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere sia gli importi da destinare all'utilizzo di beni, servizi ed utilità sia la combinazione più adeguata alle proprie necessità.

I premi saranno destinati anche ai colleghi cessati dal servizio (anche a coloro che hanno aderito al fondo "esuberi"), in relazione al periodo lavorato nel 2016, se destinatari del premio aziendale; anche in questo caso verrà applicato il beneficio fiscale (imposta sostitutiva irpef pari al 10%) ma non sarà possibile la trasformazione in welfare.

Analogamente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi sono stati firmati anche ulteriori due distinti accordi per la categoria dei Dirigenti; in quest'ultimo caso gli accordi prevedono, obbligatoriamente, la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 10% del valore. Il restante 40% verrà erogato nella busta paga di luglio e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di 80.000 euro; in quest'ultimo caso l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a 3.000 euro annui (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a welfare).

Ricordiamo che nel mese di luglio verrà recuperato parte dell'anticipo relativo alla partecipazione agli utili erogata a febbraio (di totali euro 1.495 a punto) in quanto il valore della partecipazione è stato quantificato, in base ai dati del bilancio 2016, in euro 0,33 a punto; il recupero nella busta paga di luglio sarà pari alla differenza fra i due importi suddetti (1,165 euro a punto). Pertanto non vi saranno effetti negativi sullo stipendio grazie al Premio Straordinario che avrà un valore maggiore del recupero che verrà effettuato.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo dovuto prendere atto, per la prima volta, di una diversa interpretazione delle intese raggiunte che ha comportato ulteriori due mesi di faticosa trattativa; ci auspichiamo che si tratti solo di un incidente di percorso e non di una volontà aziendale.

Le vicende degli ultimi mesi ci impongono però di porre una maggiore attenzione nel focalizzare attentamente gli obiettivi che si vogliono raggiungere con agli accordi, della cui applicazione siamo garanti di fronte ai Colleghi. Accordi disattesi (v. pressioni commerciali), prassi aziendali consolidate ma non rispettate (v. ritardate promozioni e sistema premiante sul 2016 di cui siamo ancora in attesa di sapere quando ci saranno), procedure applicate dall'azienda senza accordo col Sindacato (v. sistemi incentivanti poco chiari e sempre maggiori responsabilità non compensate da adeguati inquadramenti e formazione) potrebbero portare a possibili ripercussioni sul Personale, sulla Banca e minare ulteriormente la fiducia della Clientela.

Anche i prossimi mesi le OOSS, unitariamente, saranno impegnate in trattative molto complesse sia a livello aziendale che di gruppo (Mbo e pressioni commerciali, accordi sui prossimi premi aziendali, situazione organici di rete e degli uffici centrali, foot print, delayering, Credito Anomalo, Bper Credit Management, operazione Carife) senza contare i possibili riflessi del prossimo Piano Industriale. Crediamo che se non dovessero migliorare le relazioni sindacali, per le quali chiediamo all'Azienda pari dignità e partecipazione effettiva ai programmi e agli obiettivi, sarà molto difficile trovare strade condivise, di reciproca convenienza e fiducia, con grave pregiudizio per il Personale, i Clienti, Territori, la Banca e la Società nel suo complesso. Vi terremo informati sui futuri sviluppi.

Tabella Premio Straordinario Aree professionali e Quadri Direttivi

CATEGORIE E LIVELLI RETRIBUTIVI	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°
	Triennio						
Dirigenza allargata	1102	1226	1347	1469	1594	1715	1837
QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 3 ex Procuratore 6	1031	1146	1260	1375	1490	1603	1718
QD - 4° Liv. Retr. ex Procuratore 5	995	1107	1217	1327	1439	1549	1659
QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 2 ex Procuratore 4	960	1067	1173	1280	1386	1493	1600
QD - 4° Liv. Retr. ex Procuratore 3	924	1027	1130	1232	1335	1437	1541
QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 1 ex Procuratore 2	889	987	1087	1185	1283	1382	1481
QD - 4° Liv. Retr. ex Procuratore 1	853	948	1043	1138	1232	1327	1422
QD - 4° Liv. Retr. ex Procuratore grado base	818	909	999	1090	1181	1272	1363
QD - 3° Liv. Retr. ex Procuratore grado base	818	909	999	1090	1181	1272	1363
QD - 3° Liv. Retr.	782	870	956	1043	1130	1217	1304
QD - 2° Liv. Retr. (ex Quadro S.)	747	830	912	995	1078	1161	1244
QD - 1° Liv. Retr. (ex Quadro)	675	750	826	901	975	1051	1126
3^Area 4° Liv. Retr. (ex Capo Ufficio)	622	691	761	830	898	968	1037
3^Area 3° Liv. Retr. (ex Vice Capo Ufficio)	515	572	630	687	744	802	859
3^Area 2° Liv. Retr. (ex Capo Reparto)	444	494	543	593	642	691	741
3^Area 1° Liv. Retr. (ex Impiegato di 1^)	356	399	442	486	530	572	622
2^Area 3° Liv. Retr. (ex Imp, di 2^ / Op. Spec.)	284	316	347	379	411	442	474
2^Area 2° Liv. Retr. (ex Capo Commesso)	277	308	339	370	401	431	462
2^Area 2° Liv. Retr. (ex Vice Capo Com.)	260	288	318	346	374	404	433
2^Area 1° Liv. Retr. (ex Commesso/Op.)	242	269	295	322	350	376	403
1^Area Liv. Retr. Unico	242	269	295	322	350	376	403

Tabella Premio Straordinario Dirigenti

	1°triennio	2°	3°	4°	5°	6°	7°
Dirigenza allargata	1.102	1.226	1.347	1.469	1.594	1.715	1.837

Tabella Premio Aziendale

qualifiche	1-unico	2A1L	2°2L	2A3L	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1	QD2	QD3	QD4	RC1	RC2	RC3
Somma cash	614	657	676	706	749	792	842	903	1.026	1.093	1.351	1.597	2.027	2.303	2.518

Modena, 14 giugno 2017

COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPERBANCA

FABI – FIRST/CISL-FISAC/CGIL- SINFUB – UILCA –UNISIN