



COMUNICATO

Come stabilito nel CIA di Gruppo l'incremento dell'utile operativo esposto in bilancio, nel 2018 pari al 42,2%, si viene a tradurre in un incremento del **PREMIO DI RISULTATO** di cui ai punti 2 e 3 nella medesima proporzione.

Si tratta di quasi tremila euro (rif. 4° liv. 7^ cl.) - in aggiunta agli importi base dei premi - la cui distribuzione è contrattualmente prevista tra maggio e dicembre. Una quota (fino a 3.000,00 euro) è soggetta a fiscalità agevolata (10%) ed è possibile convertirla, su scelta individuale, anche in welfare.

Proprio per risolvere alcune problematiche gestionali inerenti all'esercizio di tale opzione, nelle scorse settimane Azienda e OOSS si sono incontrati ed hanno concordato una distribuzione temporale dell'erogazione dei premi di risultato secondo lo schema sotto riportato, scongiurando in tal modo anche lo spostamento a giugno del 50% del premio 2.

MAGGIO	50% del premio variabile 2 (pari a 2.100 euro 4 liv. 7 cl)	
GIUGNO	100% del premio fisso 1 (pari a 1.219 euro 4 liv. 7 cl)	+
	50% del premio variabile 2 (pari a 2.100 euro 4 liv. 7 cl)	+
	100% dell'incremento legato all'utile operativo di bilancio (pari al 42,2% della somma delle componenti variabili 2 e 3)	+
DA GIUGNO A DICEMBRE	1/7 del premio variabile 3 (pari al 8,947% della retribuzione tabellare)	

In ordine all'esercizio dell'opzione di conversione in welfare, totale o parziale per multipli di 1.000 euro e fino ad un massimo di 3.000 euro, ai colleghi verrà chiesto di esprimersi entro la prima settimana di giugno.

Al fine di meglio valutare l'opzione risulta utile ricordare che:

1. la scelta welfare verrà incrementata di un importo pari alla quota dei contributi che l'Azienda sarebbe stata tenuta a versare, circa 16% per importi che verranno destinati al Fondo Pensione o utilizzati come Rimborso Spese Mediche e circa 26% per le altre opportunità previste dalla piattaforma Willis oggi in uso (rimborso spese scolastiche/universitarie e benefit non rimborsuali);
2. gli importi del premio variabile che verranno destinati al Fondo di previdenza integrativa non sono soggetti al limite di esenzione di € 5.164,75.

I dettagli tecnici verranno comunque meglio articolati in apposita comunicazione di H.R. nei prossimi giorni.

Le Parti hanno inoltre definito il parametro cui legare, a partire dal 2019, il premio di produttività C (776 euro 4 liv. 7 cl) per **TUA ASSICURAZIONI**, individuandolo nel Risultato/Utile Operativo di Gruppo.

Nelle scorse settimane era stato già raggiunto l'accordo per erogare a giugno 2019 l'unatum sostitutiva del premio 2018.

L'accordo firmato riporta anche la precisazione che saranno valutate le più appropriate modalità e tempistiche volte a favorire la progressiva armonizzazione della parte economica al contratto della capogruppo.

Con mail del 10 maggio le Risorse Umane hanno pubblicato il nuovo bando di adesione al **FONDO DI SOLIDARIETA'** per i colleghi che matureranno i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2024 e che quindi possono accedere al Fondo il 1° gennaio 2020.

Nel bando è riportato che <<Poiché le richieste presentate nelle precedenti edizioni del bando hanno ecceduto la disponibilità massima di 25 adesioni ...la Società ...non assicura disponibilità ulteriore...>>.

Le OOSS hanno chiesto con forza il rispetto delle intese verbali sottostanti la sottoscrizione dell'accordo ribadendo che la quota di 25 unità era stata inserita esclusivamente per necessità tecniche e che non era comunque da considerarsi quale limite massimo di posti disponibili.

Milano, Roma, Verona, 17 maggio 2019

FIRST-CISL FISAC-CGIL FNA SNFIA UILCA-UIL