



UNITÀ SINDACALE INTESA SANPAOLO

SEDE LEGALE: Via Mercato, 5 - 20121 Milano Tel. 02 860437 - Fax 02 89011448 - E-mail: info@falcrintesa.it

SEDI DECENTRATE

BRESCIA: Via Viotto, 21 - 25125 Brescia Tel. 030 2429572 - Fax 030 2450036 - E-mail: falcribrescia@gmail.com

TORINO: Corso V. Emanuele II, 111 - 10128 Torino Tel. 011 5619967 - E-mail: info@falcrintesa.it



MENSILIZZAZIONE DELL'EX-PREMIO DI RENDIMENTO

In data odierna è stato sottoscritto l'accordo relativo alla mensilizzazione della quota "extra standard" dell'ex Premio di Rendimento di settore, così come già avvenuto in altre realtà del Gruppo.

L'accordo si basa sul rispetto delle regole determinate dalla contrattazione aziendale a suo tempo in vigore in ciascuna banca di provenienza, **comprese le caratteristiche di dinamicità, e non comporta penalizzazioni per il lavoratore.**

Tale risultato è garantito mediante l'adozione di una formula che utilizza un calcolo in percentuale sulle voci "stipendio" e "scatti", tenendo conto -laddove previsto- delle dinamicità collegate alle rivalutazioni, agli avanzamenti sia economici sia di "carriera" e alle anzianità.

La nuova metodologia presenta le seguenti apprezzabili caratteristiche:

- **RISCHIO EROGAZIONE** – E' scongiurata la possibilità di non erogare o erogare parzialmente la quota "extra standard" in caso di tensioni occupazionali (così come indicato nel CCNL, che nella fattispecie prescrive <<interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore>>);
- **EROGAZIONE ANTICIPATA** - L'importo relativo all' "extra standard" - con decorrenza ricondotta al 1° gennaio 2017 – sarà pagato mensilmente in via "anticipata" rispetto alla modalità di erogazione precedentemente applicata;
- **PREVIDENZA** - Sull'importo mensilizzato l'Azienda verserà sia la contribuzione INPS sia la contribuzione destinata alla Previdenza Complementare, quindi con effetto anticipato rispetto a quanto fatto sino ad ora, così come sarà corrisposta anticipatamente anche la relativa quota parte di indennità perequativa per coloro che ne hanno diritto;
- **RIVALUTAZIONE** - La metodologia applicata - calcolo percentuale sulle voci fisse dello stipendio - consente ora di ottenere la rivalutazione anche sugli aumenti contrattuali corrisposti in misura fissa (come avvenuto nell'ultimo contratto), non rivalutati -per decisione unilaterale aziendale da noi non condivisa- con il precedente sistema di calcolo;
- **VALUTAZIONE PRESTAZIONE** - Il pagamento è definitivamente svincolato dal giudizio di valutazione professionale;
- **VINCOLO DI BILANCIO** – Viene meno, ove prevista, la condizione che subordina l'erogazione al conseguimento di un risultato positivo di bilancio;
- **FISCO** – Nel mese di corresponsione della quota di "extra standard" si evita il rischio di perdere o di vedersi ridurre le detrazioni o di vedersi applicare una maggiore aliquota fiscale (elementi comunque sempre soggetti a conguaglio di fine anno).

ASSEGNO STRAORDINARIO "ESODO"

E' bene anche precisare che, con la recente normativa INPS relativa al calcolo della contribuzione versata dalle Aziende di Credito al Fondo Esuberi, **la quota "extra standard" dell'ex Premio di Rendimento erogata con le attuali modalità non sarebbe rientrata nel calcolo dell'importo dell'assegno di esodo, mentre con la mensilizzazione, essendo la relativa voce ricompresa nell'ultimo cedolino paga, la corrispondente quota mensile è considerata utile a tutti gli effetti nella determinazione del suddetto importo** (il che determinerà un aumento dell'assegno pensionistico).

Abbiamo inoltre ottenuto che, per la generalità dei Colleghi, su una serie di voci della retribuzione conservate dagli accordi di armonizzazione e sino ad oggi non rivalutate, sia applicata in via convenzionale e **con decorrenza retroattiva dal 1° gennaio 2015**, la percentuale di rivalutazione prevista dal CCNL per l'assegno *ad personam* spettante ai Quadri Direttivi (di cui alla ristrutturazione tabellare ex art. 66 CCNL 11/7/1999). La norma siglata garantisce quindi la rivalutazione delle suddette voci sino all'eventuale regolamentazione della materia in sede di rinnovo del Contratto Nazionale.

Con la firma dell'accordo abbiamo infine stabilito che, in caso di sostituzione saltuaria del Direttore, l'Indennità di Sostituzione sia calcolata conteggiando anche la quota mensilizzata dell'ex premio di rendimento oltre a eventuali ulteriori differenze individualmente spettanti per il grado di riferimento sostituito. Qualora la sostituzione del Direttore fosse effettuata da personale a tempo parziale, l'indennità di sostituzione sarà rapportata all'orario di lavoro a tempo pieno e non più conteggiata in misura ridotta.

UNISIN ritiene che l'accordo siglato in data odierna sia rispettoso del principio d'invarianza di trattamento economico nell'ambito del percorso di armonizzazione in capo ai Colleghi ed alle Colleghe del Gruppo, nonché migliorativo rispetto ad alcuni precedenti processi di calcolo.

L'accordo, inoltre, sana situazioni pregresse che sino ad oggi non avevano trovato soluzioni e salvaguarda i trattamenti percepiti da ciascuno mediante una metodologia di computo che permette di garantire l'invarianza economica, la rivalutazione (laddove prevista) e la dinamicità degli elementi retributivi.

Milano, 21 settembre 2017

La Delegazione di Gruppo