



FISAC NOTIZIE

a cura della Segreteria di Fisac-Cgil IntesaSanpaolo Group Services - Bologna

Coordinamento di Area Emilia

Anno 2012 - nr. 4

Premio Aziendale e Premio Aziendale Sociale

Lo scorso 15 maggio è stato siglato l'accordo relativo all'erogazione del c.d. "Vap" ossia del Premio Aziendale per l'anno 2011, riferito ai risultati e all'esercizio 2011.

Il premio aziendale potrà essere corrisposto:

- a) come **premio aziendale puro**, ossia, sulla base della legislazione fiscale vigente con applicazione dell'aliquota Irpef nella sua previsione marginale, ad oggi orientativamente a circa il 38% (su di un reddito lordo pari o superiore a 35.000 euro lordi annui): in pratica, chi sceglierà di optare per l'incasso del premio aziendale c.d. "puro" dovrà tenere conto dell'attuale livello di tassazione dei redditi che, su un importo lordo di 1.500 euro corrisponderà, per effetti fiscali, ad un abbattimento di circa il 50% (38% di aliquota Iref marginale e contribuzione previdenziale Inps pari ad un aliquota del 9,19%);
- b) come **premio aziendale sociale** che è maggiorato del 10% rispetto al premio aziendale puro (da 1.500 euro a 1.650 per la figura tipo del 3A3L) e che potrà essere utilizzato a diversi fini che vanno dalle spese di carattere familiare (campi estivi, libri di testo scolastici, rette asilo, materna, ecc..) alla contribuzione al Fondo Pensioni (solo per coloro che hanno una posizione pensionistica previdenziale individuale) o al Fondo Sanitario. Dal punto di vista fiscale, nel caso in cui il lavoratore opti per l'intera destinazione del premio aziendale sociale a spese di carattere familiare (*resta da chiarire al momento la decorrenza delle spese ovvero quelle da sostenere o sostenute e la data di decorrenza in caso di spese da sostenere*) la cifra che incasserebbe a copertura delle spese è la cifra piena, ossia 1.650 euro (da valutare eventuali aspetti connessi alla detrazione del 19% in caso di reddito individuale lordo al di sotto di 35.000 euro lordi annui) la quale, nel caso non possa essere totalmente utilizzata entro il 31 dicembre 2012 verrà erogata a febbraio 2013 per la parte rimanente (e in questo caso sarebbe lorda quindi sottoposta a tassazione di aliquota Irpef marginale). Nel caso, ad esempio, di opzione del **premio sociale**, qualora la cifra incassata non venga spesa tutta entro fine anno corrente, supponendo che il lavoratore incassi 1.650 euro e spenda per le

motivazioni familiari 650 euro, avrà accreditati 1.000 euro a febbraio 2013 che saranno lordi quindi abbattuti dalle aliquote contributive e fiscali per circa il 50%; in pratica l'incasso netto sarà pari a 650 euro per copertura spese + 550 euro (netto dei 1.000 lordi) con un incasso finale pari a 1200 euro.

- c) Nel caso in cui il lavoratore opti per la destinazione al **Fondo Pensioni** (ovvero alla posizione di previdenza complementare individuale) o alla contribuzione al **Fondo Sanitario**, occorre detrarre dalla cifra spettante (ipotizziamo i 1.650 euro) il 10% a titolo di contributo di solidarietà Inps per cui il netto che andrà ad uno dei Fondi scelti dal lavoratore sarà pari a $1.650 - 165 = 1.485$; teniamo presente che, nel caso di versamento della cifra integrale al Fondo Pensioni si ottiene una defiscalizzazione pari all'aliquota Irpef marginale (ovvero il famoso 38% per redditi pari o superiori ai 35.000 euro) con un incremento netto costituito dai 1.485 euro più il 38% (circa 500 euro di defiscalizzazione) con un incasso netto di quasi 2.000 euro.

E' possibile scegliere inoltre un mix del 50% delle combinazioni esposte, atteso che l'Azienda sta provvedendo a partire dai prossimi giorni all'emanazione della relativa circolare applicativa.

Ovviamente resto a completa disposizione per ogni chiarimento e approfondimento in merito.

Incontro con l'Azienda del 17 maggio

Nella giornata di ieri si è tenuto l'incontro con l'Azienda su vari temi, tra i quali ISGS per i quali vi informo.

Accentramenti nei poli di back-office e piano di riorganizzazione degli Hub

L'Azienda ha comunicato che procede come da programma il piano dell'accentramento delle attività e il parallelo spostamento/riassegnazione di attività ai distaccamenti. Entro il primo semestre in corso (30 giugno) sarà quindi completato il piano nazionale di riorganizzazione della DOR (Direzione Operazioni Rete), piano che, per quanto riguarda il nostro distaccamento di Bologna ha visto il pieno avvio con la partenza ufficiale del CEM di Bologna (ex centro Domus Carisbo) al quale si affiancano le attività di Tesoreria Enti, Estero Specialistico, Estero Transazionale e Gestione Contante (tutte già avviate). Sicuramente in presenza di attività maggiormente specializzate verticalmente e con maggiori possibilità di qualificazione, anche se, non abbiamo nascosto - anzi - abbiamo apertamente palesato all'Azienda tutte le nostre preoccupazioni e attenzioni sulle modalità non solo dell'organizzazione del lavoro come modello generale (sul quale torneremo per gli opportuni approfondimenti) ma sui temi derivanti dal modello dei dati, dal loro utilizzo e dai fini dell'utilizzo stesso: in altre

parole abbiamo dichiarato che ogni elemento di corretta quantificazione ai fini dell'ottimale dimensionamento (leggittimo quanto si voglia) NON può, NON deve e NON può contravvenire alle norme di Contratto e di Legge in merito alle salvaguardie in capo ai lavoratori previste appunto dalla legislazione del Lavoro. L'Azienda ha dichiarato che il modello di dati è esclusivamente e unicamente per una gestione corretta del lavoro in termini di carichi e miglioramento dal punto di vista dell'organizzazione aziendale e che non vi sono utilizzi non conformi o non in linea con la legge e le sue previsioni.

Prendiamo atto delle rinnovate dichiarazioni e, nell'ottica di costruire le migliori condizioni per un reciproco appagamento, manterremo l'attenzione perché, sia il modello possa procurare le migliori attese sia i lavoratori siano al contempo motivati, specializzati e soprattutto espressamente tutelati.

Quindi abbiamo fermamente chiesto ed ottenuto:

- a) di avere incontri a priori sulle impostazioni organizzative macro;
- b) che le attività oggetto di monitoraggio saranno le "macro attività" a livello peraltro di struttura;
- c) che ci saranno incontri periodici;
- d) che il Sindacato sarà attento a segnalare ogni elemento potenzialmente critico e distorsivo nel percorso.

I lavoratori devono prendere atto che lo sforzo che stiamo ponendo in atto per mantenere alto e attento sia il livello delle salvaguardie sia l'attenzione allo sviluppo dell'attività e delle professionalità è compito impegnativo e costante della nostra Organizzazione Sindacale e siamo/saremo attenti a tutto il quadro evolutivo attuale e prospettico.

Avvio della "Contact Unit" a Bologna (lavoratori ex-Delta ed ex-Ber Banca)

L'Azienda ha informato che, dal prossimo 1 luglio, in locali già individuati, prenderà avvio la nuova unità produttiva della Contact Unit a Bologna, dove confluiranno i lavoratori ex-Delta ed ex-Ber Banca che ai sensi degli accordi separati in deroga al CCNL (non firmati dalla Fisac/CGIL) sono stati assunti provenienti dal Fondo Emergenziale. Saranno in un primo tempo 55 lavoratori/trici con possibilità di ulteriori potenziamenti di organici. Tali lavoratori - ai sensi degli accordi in deroga - percepiranno un salario ridotto del 20% rispetto ai lavoratori attualmente in servizio, con buono pasto ridotto e un orario di lavoro più lungo, oltre a previsioni generalmente negative su tutte le condizioni salariali e normative; dopo 4 anni saranno assunti a tempo indeterminato.

Le Contact Unit sono canali di assistenza alla clientela (complementari alla rete delle filiali) con funzioni di consulenza, assistenza, promozione, vendita e collocamento di servizi e prodotti.

Elezioni dei Fondi Pensione (Sanpaoloimi e Fapa)

Per entrambi i Fondi Pensione, la Fisac / CGIL, maggiore sigla sindacale del Gruppo IntesaSanpaolo a livello nazionale presenta i suoi candidati. Per il Fondo Sanpaolo IMI avete ricevuto - per i singoli iscritti al Fondo - le relative mail informative a livello individuale con i nostri candidati; per il fondo FAPA di Gruppo, vi segnalo la candidatura di un nostro noto dirigente sindacale della nostra Regione, già Coordinatore del Centro CAE di Parma per la Fisac/CGIL la cui scheda vi allego per vostra corretta informazione.

Bologna, 18 maggio 2012

Fisac/CGIL
Segreteria ISGS
Coordinamento Area Emilia