

Nella giornata del 18 ottobre u.s., a seguito dell'ultimo incontro avuto il 19/7/18, è proseguito il confronto fra le OO.SS.AA. e l'Azienda in materia di Premio Variabile, Organici e Tempi Determinati, oltre che su nuove opportunità di trasporto per i dipendenti del Gruppo (Car Sharing).

Premio Variabile

A seguito di quanto pattuito nel CIA 5/12/2017 ex art. 1, è stato siglato con l'Azienda l'accordo sul Premio Variabile relativo all'Esercizio 2018, erogazione 2019.

Analogamente a quanto già definito per i premi relativi agli esercizi precedenti, ogni dipendente potrà optare per una somma lorda "Una Tantum" oppure - se è titolare di un reddito di lavoro non superiore agli 80.000 euro - per un versamento al Fondo Pensione o a prestazioni in termini di Welfare.

I parametri concordati, che determinano il Premio variabile 2019, individuano un utile lordo (voce 260 del conto economico) dell'esercizio 2018 pari ad almeno 20 milioni e l'incremento delle

"Commissioni Nette" (voce 60 del conto economico) nella tabella sotto riportata:

INCREMENTO COMMISSIONI NETTE	P .R.L.	F. PENSIONE	WELFARE
Da 5% a 10%	€ 680	€ 785	€ 865
Oltre il 10% e fino al 15%	€ 740	€ 845	€ 930
Oltre il 15%	€ 795	€ 910	€ 1000

Si rammenta che le somme erogate a titolo di PRL beneficiano della tassazione agevolata al 10% (Legge di stabilità 2016), mentre F. Pensione e Welfare sono importi netti.

L'accordo sottoscritto introduce, inoltre, la novità positiva della spettanza del premio anche al personale che ha risolto il rapporto di lavoro per quiescenza dopo la chiusura dell'esercizio 2018.

E' stata poi implementata la lista dei rimborsi Welfare, in base a quanto introdotto dall'Agenzia delle Entrate, con quelli sostenuti dal dipendente dal 1 gennaio 2018, per l'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico per sé e per i familiari fiscalmente a carico.

A fronte della positiva valutazione dell'andamento corrente della banca, confidiamo che l'utile di esercizio 2018 possa essere superiore al valore soglia indicato e che l'incremento delle commissioni nette possa attestarsi oltre il 15%.

Tempi Determinati

Su sollecitazione delle scriventi organizzazioni sindacali si è proceduto ad una ricognizione della situazione dei contratti a Tempo Determinato. Nella circostanza, abbiamo accolto con favore la disponibilità dell'Azienda di stabilizzare (trasformazione in Tempo Indeterminato) un numero di colleghe e colleghi per una percentuale superiore a quella "obiettivo" pari al 20% dei dipendenti in uscita tramite il Fondo di Solidarietà (percentuale, in

verità, già oggi favorevolmente superata). Ciò potrà determinarsi laddove le condizioni di criticità di organico, abbinate ad una valutazione positiva della professionalità e dell'attitudine acquisite dalla collega a tempo determinato, lo consentano. L'Azienda ha anche voluto confermarci la volontà di procedere alle necessarie proroghe sulla base delle recenti e già vigenti novità apportate dal cosiddetto "Decreto Dignità", convertito in Legge n. 96 del 9 agosto 2018.

Proroghe che devono essere motivate da necessità di carattere sostitutivo o per causali specifiche dell'unità produttiva interessata.

Sistema Incentivante 2018

Al fine di facilitare il raggiungimento dei parametri previsti dal Sistema Incentivante l'Azienda ha voluto introdurre due modifiche al medesimo:

- possibilità di attingere per il risparmio gestito fino al 5% della raccolta preesistente;
- proroga della collocazione dei PIR e delle Unit Linked dal 31/10/18 al 15/12/18.

Car Sharing È stato illustrato il nuovo sistema di Corporate Car Sharing che, attraverso un portale web di prenotazione, consentirà ai dipendenti del gruppo di richiedere la disponibilità di un'auto aziendale per effettuare una trasferta di lavoro.

Il progetto è stato sottoposto alle OO.SS.AA. affinché si possa addivenire ad un accordo che contemperi le tutele dei dipendenti in termini di impedimento del controllo a distanza dell'attività di lavoro (Statuto dei Lavoratori, con l'innovativa ed utile possibilità di usufruire di automezzi messi a disposizione dall'Azienda). In generale apprezziamo positivamente l'approccio costruttivo dell'Azienda, dopo gli incontri interlocutori dell'estate scorsa in cui abbiamo denunciato una forte criticità sugli organici.

Volere potenziare comunque gli organici iniziando dal futuro stesso dell'Azienda, ben rappresentato dai nostri giovani colleghi a Tempo Determinato, è senz'altro un buon viatico per le sfide future che ci attendono nei prossimi anni.

I problemi ovviamente non scompaiono!

Tutt'altro, e in tal senso ci aspettiamo interventi più concreti anche in considerazione che da qui al 2019 altre decine di colleghi verranno interessate da due finestre di esodo.

Il probabile ritorno di un utile nell'esercizio 2018 dopo diversi anni di assenza – favorito dalle operazioni societarie di bilancio dell'anno scorso (Cessione NPL, capitalizzazione ecc.) – vogliamo leggerlo anche come risultato dell'impegno e dell'alto senso di responsabilità dei dipendenti di questa Banca che riteniamo rappresenti una solida garanzia per l'evoluzione del processo di risanamento e consolidamento. Nella consapevolezza di tenere sempre alta l'attenzione sui tanti altri aspetti che caratterizzano la nostra attività non mancheremo, come sempre, di dialogare con l'Azienda e di informarvi su ulteriori sviluppi ed evoluzioni.

Bologna, 19 ottobre 2018.

[Scarica l'accordo Unipol Banca](#)