



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'una-tantum sostitutiva del

premio2018.

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