



## A TUTTI I COLLEGHI

### PREMIO AZIENDALE ANNO 2011 E INQUADRAMENTI “MASS MARKET TEAM” E “SVILUPPATORI”

Si è tenuto il 14 giugno u.s. a Bergamo un incontro tra la Capogruppo e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA durante il quale sono state affrontate le problematiche del Premio Aziendale 2011 (erogazione anno in corso) e delle nuove figure professionali introdotte con l'attuazione dei progetti "Mass Market Team" e "Sviluppatori".

La Capogruppo ha illustrato le linee guida relative alla proposta di riconoscimento del Premio Aziendale per l'anno 2011, che possono essere così riassunte:

- conferma della struttura del Premio 2010, con un'erogazione *a saldo e stralcio* composta, per tutte le Società del Gruppo, da una quota fissa e da una quota riparametrata in base all'inquadramento;
- possibilità di optare tra l'erogazione *cash* e la formula innovativa cosiddetta "*Pacchetto Welfare*".

Con il "PACCHETTO WELFARE", proposto in alternativa all'erogazione *cash*, i Dipendenti potranno usufruire, in base alle esigenze personali e familiari, della copertura delle spese (rimborso delle spese a presentazione ricevute/fatture) per:

1. lo studio (rette scolastiche, spese di frequenza asili nido e scuole ai diversi livelli, acquisto libri di testo, università e specializzazioni post-universitarie, campus estivi, corsi di lingue);
2. la salute (copertura di assistenza sanitaria, check-up);
3. la Previdenza Complementare.

(eventuali altre tipologie di servizi potranno essere successivamente individuate nel prosieguo della trattativa).

Va sottolineato che l'opzione "PACCHETTO WELFARE", in considerazione delle notevoli agevolazioni fiscali e contributive previste dalle vigenti disposizioni, determinerà di fatto, rispetto all'erogazione cash, un consistente aumento dell'importo del Premio. Le modalità di erogazione prevedono l'attivazione di un'apposita procedura tramite l'intranet aziendale attraverso cui saranno inserite le richieste di rimborso delle spese sostenute. Le relative liquidazioni (sino alla concorrenza dell'importo massimo determinato), compatibilmente con i tempi tecnici, avranno cadenza mensile a partire dal prossimo mese di settembre e fino al mese di dicembre 2012. L'eventuale quota individuale non fruita nell'anno sarà automaticamente convertita in erogazione cash in busta paga, al netto della contribuzione fiscale e previdenziale a carico dell'Azienda e del Lavoratore. In concreto, la possibilità di trasferire il Premio Aziendale in una sorta di "zainetto" da utilizzare per le casistiche suddette, oltre a rappresentare uno strumento pratico e flessibile, consente di massimizzare il valore del premio erogato.

Sempre nel corso del confronto, che proseguirà nei prossimi giorni, saranno affrontate – come da tempo richiesto da UNISIN – le problematiche relative agli inquadramenti delle nuove figure professionali derivanti dall'attuazione dei progetti "Mass Market Team" e "Sviluppatori". A tal proposito, occorre ricordare che – a causa del mancato raggiungimento, a suo tempo, dell'accordo sull'introduzione delle suddette figure professionali – i Colleghi inseriti nei nuovi ruoli non beneficiano al momento di alcuna previsione relativa ai percorsi di carriera passati e futuri.

**A conclusione dell'incontro UNISIN ha ribadito che, ai fini della determinazione degli importi relativi al Premio, dovranno essere utilizzati – in tutte le Aziende di UBI – criteri e meccanismi di calcolo univoci. Inoltre, nella definizione dell'importo da riconoscere, partendo da quanto erogato nel precedente esercizio, si dovrà tenere conto dei positivi risultati di bilancio ottenuti proprio grazie al grande impegno profuso dal Personale di tutto il Gruppo nel 2011.**

**Inoltre, relativamente alla questione inquadramenti (MMT e Sviluppatori), nel prendere finalmente atto della disponibilità aziendale al confronto, UNISIN ribadisce la necessità di giungere in tempi brevissimi – attraverso soluzioni in linea con percorsi atti a perseguire l'omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi in tutte le Aziende di UBI – ad un accordo che recuperi i percorsi professionali in essere prima dell'introduzione del nuovo modello organizzativo e introduca e disciplini anche quelli relativi alle nuove figure da questo istituite. Non è più accettabile, infatti, che a causa di scelte aziendali "discutibili" i Lavoratori subiscano gravi penalizzazioni che contribuiscono anche ad accentuare il clima d'insoddisfazione e demotivazione già fortemente diffuso tra tutti i Colleghi del Gruppo.**

Come di consueto, sarà cura della scrivente O. S. tenere informati i Colleghi sugli sviluppi della trattativa.

Il 15 giugno 2012

La Segreteria UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA Gruppo UBI Banca