



**UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI**  
Aderente a UNI Global Union

## **UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo Coordinamento Nazionale**

Milano, 12 ottobre 2015

*Alle/Agì Iscritte/i UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO*

### **Firmato il Contratto collettivo di secondo livello**

Dopo un confronto di oltre quattro mesi e al termine di tre giornate di trattativa - praticamente no stop - abbiamo firmato il Contratto collettivo di secondo livello per tutto il personale di tutte le società del Gruppo che adottano il contratto collettivo del credito. Un traguardo importante nella definizione di una normativa unica e unificante per tutte le lavoratrici e lavoratori del Gruppo.

Approfondiamo insieme i singoli accordi già firmati che definiscono il Contratto collettivo di secondo livello. Partiamo dall'accordo sulla contrattazione e dall'accordo sul conguaglio Vap, seguiranno gli altri.



#### **Cos'è il contratto collettivo di secondo livello per il nostro Gruppo?**

Innanzitutto una importante novità: per la prima volta dalla fusione di Intesa e Sanpaolo Imi e dal successivo ingresso di altre aziende nel Gruppo, tutte le aziende del Gruppo che applicano il contratto nazionale del credito sono destinatarie di una normativa unica ([apri cliccando qui il testo dell'accordo](#)). Nel contratto di secondo livello inoltre sono specificate le materie disciplinate fino al 2017: ruoli, figure professionali e percorsi di sviluppo professionale; politiche commerciali e clima aziendale, normativa in materia di prestazione lavorativa e orario, part time, premio variabile di risultato, welfare integrato. **Alcune di queste materie sono già state oggetto di definizione con gli accordi firmati contestualmente al Contratto ([apri qui la pagina del sito Uilca con tutti i testi](#)), le restanti saranno oggetto di negoziazione da concludere entro il primo trimestre del 2016. Un forte impegno reciproco al completamento del quadro normativo in tempi congrui.**

I singoli accordi saranno poi integrati dalla normativa applicativa. Ve ne daremo conto passo per passo.

#### **L'approfondimento: Lecoip e conguaglio Vap 2014**



Come noto l'accordo dello scorso anno in tema di azionariato diffuso e piani di investimento Lecoip, stabiliva che sarebbe stata oggetto di negoziazione per il 2014 e per il 2015 l'erogazione di un premio aziendale (Vap) o di un Premio variabile di risultato (PVR) al verificarsi dei presupposti contrattuali. Per gli anni 2014-2017 il negoziato deve tener conto dei costi già sostenuti dall'Azienda per l'operazione azionariato e Lecoip che di fatto di tali premi costituisce un anticipo. Ciò significa che quota parte del nostro *premio* è rappresentato dal valore del Lecoip maturato fino a oggi e da considerarsi stabilmente acquisito. La valorizzazione consolidata al primo ottobre si attesta su un incremento di circa il 32%. Qui di seguito a titolo esemplificativo riportiamo alcuni valori, ma ti ricordiamo che nella intranet aziendale è consultabile il **Calcolatore Lecoip** mediante il quale ciascun aderente può visualizzare la sua personale posizione e quindi la sua valorizzazione del Lecoip. Gli importi indicati, compresa la rivalutazione, sono già netti, certi e consolidati, indipendentemente dalle future oscillazioni di Borsa, grazie alla formula scritta nell'accordo sindacale (salvo provvedimenti disciplinari con sospensione dal servizio comminati al dipendente).

#### **Esempio A**

Leva 1 (per esempio di: gestore retail, specialista estero, specialista prodotti, figure di staff/crediti con seniority 2), capitale protetto di €1.840: l'apprezzamento a ottobre 2015 è di €588,08 e il totale netto minimo pagabile ad aprile 2018 pari quindi a  $1.840+588,08=2.428,08\text{€}$  netti.

### **Esempio B**

Leva 1.1 con capitale protetto di €1.933,41, con apprezzamento a ottobre di 637,01€, ha un totale netto minimo pagabile ad aprile 2018 pari a  $1.933,01+637,01=2.630,42\text{€}$  netti.

Questi sono importi che in buona sostanza l'operazione Lecoip ci ha *anticipato*. A ciò va ad aggiungersi quanto negoziato a titolo di conguaglio per il 2014.

**Gli importi ottenuti come conguagli Vap 2014, sono frutto di una negoziazione che ha visto l'Azienda partire da ben più contenute disponibilità. La trattativa ha consentito di raggiungere livelli più elevati rispetto alle premesse sia per il premio *cash* che per quello *sociale* e rendere destinatari tutti i dipendenti.**

L'accordo ([cliccaqui per aprirlo](#)) definisce come segue la **misura del premio aziendale sociale**:

- 460 euro (importo tabellare) per tutti
- 700 euro (importo tabellare) per coloro che hanno una retribuzione annua lorda (Ral) al 31 dicembre 2014 inferiore a 35.000 euro.

Gli importi sopraindicati divengono rispettivamente 395 euro (lordi) e 600 euro (lordi) in caso di opzione per **l'erogazione cash**.

Ai fini della determinazione della **Retribuzione Annuale Lorda (RAL)** al 31 dicembre 2014 occorre tener conto dell'insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di tredicesima mensilità, della quota extra standard dell'ex premio di rendimento, dell'EDR, con esclusione di straordinari, premio di produttività, indennità di rischio, erogazioni collegate al sistema incentivante, altre indennità modali, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc.; per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale è determinata in via convenzionale sulla base del corrispondente lavoro a tempo pieno. Per avere una stima della tua RAL puoi procedere nel modo seguente:

- prendi dalla tua busta paga di dicembre 2014 l'importo della *retribuzione mensile* (riquadro in alto a sinistra);
- somma alla *retribuzione mensile* il valore dell'elemento distinto della retribuzione (EDR voce 00ED);
- moltiplica l'importo ottenuto per 13 (le mensilità);
- in questo modo hai una stima della tua RAL che ti consente di valutare se superi o meno la soglia dei 35.000 euro.

Come negli anni passati è possibile chiedere la liquidazione in busta paga o l'accredito nel conto sociale tramite la procedura on line (Home Page > Naviga > [Premio sociale](#), *Opzione Premio Sociale*). La procedura per l'esercizio dell'opzione resterà aperta **fino al 2 dicembre prossimo**. Il personale lungo assente riceverà apposita comunicazione. In caso di mancato accesso ed esercizio dell'opzione entro il 2 dicembre l'importo spettante verrà reso disponibile solo nella modalità conto sociale con unica possibilità di utilizzo per spese figli. Ti consigliamo quindi di fare una scelta esplicita.

Se vuoi optare per:

- il premio sociale, hai a disposizione le stesse possibilità di utilizzo già previste in passato ([come da allegato 2 all'accordo che puoi aprire qui](#)), ma qualora tu non esaurisca il plafond il residuo non sarà monetizzato, ma ti verrà versato quale contributo *aggiuntivo* al tuo fondo pensioni. Tale obbligatoria destinazione discende da recenti indicazioni dell'Agenzia delle Entrate. La modalità di utilizzo del conto sociale una volta scelta non potrà essere modificata.
- l'erogazione cash e accedi alla procedura entro il 12 ottobre, o il 9 novembre o il 2 dicembre riceverai l'accredito in busta paga con i cedolini rispettivamente di ottobre, novembre e dicembre.

**Ti consigliamo di non fare scelte affrettate** in quanto rispetto alla propria condizione le diverse opzioni non sono equivalenti. **Per una scelta consapevole ti ricordiamo che l'erogazione cash aumenta il reddito da lavoro** e quindi comporta:

- aumento del CUD e quindi in tutti i casi in cui si supera il limite di reddito imponibile annuo di 24.000 euro, la scelta *conto sociale* al contrario della scelta *cash*, evita la restituzione, nel conguaglio fiscale di fine anno, di tutto o parte del cosiddetto Bonus Renzi di 80 euro percepito nell'anno;
- trattenute ordinarie (cioè Irpef marginale) in quanto la detassazione del Vap che era in essere gli scorsi anni per i redditi inferiori a 40.000 euro per quest'anno non è stata rinnovata dal Governo
- aumento del reddito Isee;
- diminuzione degli assegni familiari ANF;
- aumento delle trattenute Irpef Addizionali comunali e regionali;
- aumento dell'imponibile Inps con le relative trattenute Inps;
- aumento delle trattenute per il Fondo Sanitario;
- diminuzione delle detrazioni per lavoro dipendente;
- diminuzione delle detrazioni per figli a carico;
- diminuzione delle trattenute per coniuge a carico.

Al contrario la scelta *conto sociale* oltre a garantirti un importo maggiore, comporta esenzioni e vantaggi. In particolare elenchiamo qui di seguito le scelte opzionabili, indicando prima quelle fiscalmente più vantaggiose e a seguire quelle meno vantaggiose.

- 1) spese per i figli fiscalmente non detraibili (libri, campus, etc)
- 2) spese per i figli detraibili (asilo nido, spese scolastiche, universitarie etc)
- 3) previdenza complementare aggiuntiva (entro il tetto di 5164 euro annui)
- 4) previdenza complementare aggiuntiva (oltre il tetto) o sostitutiva
- 5) rimborso contribuzione Fondo sanitario

È bene sapere che contrariamente a quanto si pensi, le scelte 4 e 5, costituendo di fatto restituzione di somme precedentemente dedotte, non sono esenti da Irpef e contribuiscono ad aumentare l'imponibile Irpef annuo (CUD), e benché assoggettate a trattenute Inps non concorrono ad aumentare la propria pensione Inps.

Ecco perché in linea generale, le scelte più convenienti dal punto di vista meramente fiscale sono le prime tre: spese per i figli e previdenza aggiuntiva entro il tetto di 5.164 euro annui, in cui **il confronto della cifra netta ottenuta dal conto sociale è mediamente il doppio di quanto ottenuto netto con l'opzione cash**, mentre le diverse scelte del conto sociale meno convenienti fiscalmente sono le scelte 4 e 5 sopra citate, ma pur sempre più vantaggiose rispetto al cash.

**Quest'anno quindi a differenza degli anni scorsi, per le novità fiscali introdotte dal Governo anche i redditi meno alti hanno convenienza fiscale a scegliere il conto sociale.**

Abbiamo ottenuto che la sanzione disciplinare rimprovero scritto non sia causale di perdita del diritto al riconoscimento del conguaglio Vap 2014. La sospensione dal servizio continua invece a essere motivo di perdita sia del conguaglio Vap 2014 che del Lecoip. Ti raccomandiamo come sempre la massima attenzione al rispetto della normativa di legge e interna.

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo