



ACCORDO SUL PREMIO DI GRUPPO 2011 **RESPINTO IL TENTATIVO DELLA BANCA DI NON PAGARLO**

Oggi, 15 maggio, è stato raggiunto l'accordo di Gruppo sul premio di produttività per il 2011.

Il negoziato ha registrato momenti di grande tensione.

L'Azienda è partita dalla posizione che non esistevano le condizioni di bilancio per l'erogazione del Vap. Abbiamo respinto tale impostazione ottenendo l'apertura del confronto, che è iniziato con una proposta aziendale di riduzione del 35% rispetto agli importi dell'anno scorso.

L'accordo raggiunto definisce invece un riconoscimento all'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori in un contesto interno ed esterno di estrema difficoltà.

Gli importi prevedono una riduzione del Premio rispetto allo scorso anno del 13% sulla figura media del 3A3L, con percentuali decrescenti e crescenti per inquadramenti rispettivamente inferiori e superiori.

L'accordo contiene l'opzione individuale di versare interamente o il 50% del Vap in un "**Premio Sociale**". In ragione dei minori oneri previdenziali a carico del datore di lavoro, in caso di versamento del Vap nel "Premio Sociale" la riduzione rispetto al Premio dell'anno scorso diventa del 4%. In caso di versamento del 50% la riduzione diventa dell'8,8%.

Il "Premio Sociale" può essere utilizzato per:

- il rimborso dei costi certificati sostenuti per i figli (asili nido, rette scolastiche/universitarie, libri scolastici, campus estivi);
- la copertura dei contributi versati ad assistenza sanitaria (anche per i familiari);
- la contribuzione ai Fondi di previdenza complementare (anche per i familiari fiscalmente a carico, ove previsto).

Il "Premio Sociale" ha il vantaggio per il lavoratore di beneficiare delle esenzioni fiscali e contributive (nel caso di previdenza e assistenza si applica il contributo di solidarietà Inps, attualmente del 10%).

Nel caso in cui il Premio Sociale non venga totalmente utilizzato entro l'anno, l'Azienda erogherà il saldo residuo nello stipendio di febbraio 2013, per un importo riproporzionato al premio lordo previsto in caso di non esercizio dell'opzione individuale.

Il "Premio Sociale" rappresenta un'opportunità importante in termini sociali, che valorizza il welfare aziendale, rispondendo alle diverse esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sulla gestione tecnica e sulle modalità applicative di questo strumento forniremo ulteriori dettagli in prossime comunicazioni.

Gli importi del Vap sono i seguenti:

	Premio lordo in busta paga	Parte fissa	Parte riparametrata	Premio Sociale
Dirigenti	2.683	750	1.933	4.252
QD4	2.042	750	1.292	2.843
QD3	1.845	750	1.095	2.409
QD2	1.727	750	977	2.150
QD1	1.669	750	919	2.023
3A4L	1.556	750	806	1.774
3A3L	1.500	750	750	1.650
3A2L	1.458	750	708	1.557
3A1L	1.421	750	671	1.476
2A3L	1.380	750	630	1.387
2A2L	1.356	750	606	1.333
2A1L	1.340	750	590	1.297
1A guardia	1.314	750	564	1.241
1°	1.299	750	549	1.208

Per Neos, Moneta e Intesa Previdenza è confermato lo stesso premio dell'anno scorso, già inferiore a quello delle altre aziende, con l'impegno a un'erogazione uniforme con il resto del Gruppo a partire dal premio 2012.

Anche per queste società è prevista la possibilità di esercitare l'opzione.

Il Premio sarà riconosciuto nel mese di giugno e compete al personale in servizio al 21 maggio.

Per il personale a Tempo Determinato in servizio al 27 giugno sarà riconosciuto un premio pari al valore di riferimento per l'inquadramento 3A1L della società di appartenenza, rapportato al periodo prestato nel 2011.

L'accordo garantisce un importante riconoscimento all'impegno e alla professionalità espressi da tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, in un anno molto difficile, e rappresenta un sostegno al reddito per il personale e le loro famiglie.

Milano, 15 maggio 2012

**DELEGAZIONI TRATTANTI GRUPPO INTESA SANPAOLO
Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl - Uilca**