

Dopo 3 anni di bilanci negativi e delle conseguenti erogazioni una tantum, ottenute grazie alle trattative sindacali, finalmente quest'anno i dati di bilancio positivi consentono l'erogazione del Premio Aziendale (VAP).

Nell'accordo sottoscritto a novembre 2021, frutto di un'intensa trattativa che ha avuto momenti difficili, pur non venendo mai meno la reciproca volontà delle parti di trovare un punto di incontro soddisfacente, sono stati delineati gli importi che saranno erogati a maggio 2022.

Allegiamo il comunicato unitario delle Organizzazioni Sindacali FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN nel quale sono riportati gli importi erogati e le opzioni di utilizzo del Premio Aziendale.

Nei prossimi giorni l'Azienda comunicherà le modalità per esercitare tali opzioni.

Segreterie Organo di Coordinamento

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN



Nella giornata dell'8 aprile è stato sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali e la Banca il verbale di verifica sul Premio Aziendale per l'anno 2021 relativo a Deutsche Bank S.p.A..

Come ricorderete, il 10 novembre 2021 era stata concordata un'intesa nella quale venivano identificati alcuni parametri contabili e di efficienza raggiunti i quali sarebbe stato possibile procedere al pagamento del Premio.

È con soddisfazione che comunichiamo, che tali parametri e indicatori sono stati raggiunti e sono in miglioramento rispetto a quelli del bilancio dell'anno scorso, grazie all'impegno e alla professionalità profusa dai colleghi in un periodo particolarmente difficile come quello che stiamo vivendo.

Alla luce dei dati di bilancio definitivi e della loro approvazione da parte del Consiglio di Sorveglianza, le Parti hanno potuto firmare l'intesa che consentirà l'erogazione nel prossimo mese di maggio della quota monetaria Premio Aziendale (VAP). Il Conto Welfare dovrebbe essere disponibile attraverso il portale AON a partire dal mese di giugno; la Banca emanerà apposita circolare esplicativa nelle prossime settimane.

Qui di seguito riportiamo gli importi del premio e le opzioni di utilizzo, che ogni collega può individualmente esercitare:

#### 1) OPZIONE MONETARIA

<b>Categoria</b>	<b>Quota premio monetaria da indicatore CIR</b>	<b>Quota premio monetaria da indicatore MdI</b>	<b>Totale premio monetario (importi lordi)</b>
<b>QD3 -QD4</b>	<b>€ 800,00</b>	<b>€ 200,00</b>	<b>€ 1.000,00</b>

<b>QD1 -QD2</b>	€ 735,00	€ 200,00	<b>€ 935,00</b>
<b>AP</b>	€ 665,00	€ 200,00	<b>€ 865,00</b>

A cui si aggiungono Euro 500,00 di conto Welfare per tutti.

Ricordiamo che grazie al miglioramento dei parametri e degli indicatori rispetto a quelli del bilancio scorso, sarà applicata un'aliquota IRPEF del 10% a titolo di tassazione agevolata per chi percepisce redditi da lavoro o assimilati inferiori a 80.000 Euro;

## 2) OPZIONE CONVERSIONE CASH IN WELFARE

In questa occasione, trattandosi di un vero e proprio Premio Aziendale, a differenza dei riconoscimenti economici contrattati negli ultimi 3 anni, ciascun collega potrà destinare in parte o tutta la quota monetaria del VAP nel Conto Welfare, che sarà così aumentata anche della quota degli oneri a carico azienda di quell'importo, come da tabella di seguito riportata:

Indicatore	Categorie dipendenti	Premio Lordo monetario pro capite	Premio lordo convertito in Conto Welfare
C.I.R.	<b>QD 3 e 4</b>	€ 800	<b>€ 1.024</b>
(Cost Income Ratio)	<b>QD 1 e 2</b>	€ 735	<b>€ 940</b>
	<b>AP</b>	€ 665	<b>€ 850</b>
MdI	<b>Tutti i dipendenti AP, QD1 e</b>	€ 200	<b>€ 256</b>
(Margine di Intermediazione pro-capite)	<b>2, QD3 e 4</b>		

## 3) OPZIONE CONVERSIONE CASH IN FONDO PENSIONE

Sussiste inoltre la possibilità di conferire a Fondo Pensione la sola quota monetaria del VAP.

Categorie dipendenti	Totale Premio Lordo monetario pro capite	Totale Premio lordo monetario destinato a Fondo Pensione
<b>QD 3 e 4</b>	€ 1.000,00	<b>€ 1.280,00</b>
<b>QD 1 e 2</b>	€ 935,00	<b>€ 1.196,00</b>
<b>AP</b>	€ 865,00	<b>€ 1.106,00</b>

**È stata quindi salvaguardata la libertà di scelta del singolo offrendo una serie di possibilità che, nelle varie articolazioni, potranno venire incontro alle esigenze di tutti.**

Altra importante nota positiva deriva dall'attribuzione ai lavoratori part-time dell'intero importo come sopra definito e non di un pro-quota per la parte cash, così come avveniva nei premi e riconoscimenti degli anni passati. Lo stesso varrà anche per i lavoratori c.d. fragili che nel corso del 2021 non hanno potuto costantemente svolgere la loro prestazione lavorativa.

Milano, 11 aprile 2021

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN