



COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPERBANCA

Raggiunto l'accordo su VAP e speciale erogazione welfare

In data 15 giugno 2018 l'Azienda Bper Banca Spa e le OO.SS. hanno sottoscritto accordi relativi: all'erogazione del premio aziendale (VAP) per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi, i Dirigenti e alla speciale erogazione da utilizzare per servizi di welfare.

L'accordo complessivo sul Vap (relativo all'anno 2017), per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi prevede l'erogazione di 1.310€ (rispetto ai 1.000 € dello scorso anno) così ripartiti: un importo medio lordo di 1.200 €, che verrà erogato nello stipendio di luglio, da riparametrare in base all'inquadramento che, a scelta del lavoratore, potranno essere destinati a welfare con conseguente incremento del 15% (lo scorso anno era il 10%) e altri 110 € uguali per tutti che saranno accreditati al piano welfare.

Il premio aziendale (tassato con imposta sostitutiva irpef al 10% per redditi fino a 80.000€) nonché la speciale erogazione, spetta anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, con contratto di inserimento o con contratto a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario prestato e ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (anche detto "lavoro interinale").

Per chi scegliesse di destinare, tutta o parte del premio aziendale, al "piano welfare" (ovvero servizi in luogo di denaro), l'importo sarà aumentato del 15%. Questa opzione potrà essere esercitata dal lavoratore attraverso il portale aziendale entro tre settimane, probabilmente con inizio dal 25 giugno. In ogni caso, l'erogazione nelle modalità scelte dal lavoratore avverrà nella mensilità di luglio.

L'accordo sulla speciale erogazione prevede uno "zainetto" utilizzabile solo per servizi welfare, non monetizzabile, del valore di € 110 pro capite uguali per tutti (Aree professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti). A tale proposito, così come per l'opzione esercitabile sulla cifra VAP di cui sopra, specifichiamo che il "pacchetto welfare" comprende una combinazione tra beni, servizi ed utilità che saranno oggetto di specifica comunicazione aziendale.

Analogamente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi è stato firmato anche un ulteriore accordo per la categoria dei Dirigenti; in quest'ultimo caso l'accordo prevede, obbligatoriamente, la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del valore. Il restante 40% sarà erogato nella busta paga di luglio e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all' aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di 80.000 euro; in quest'ultimo caso l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a 3.000 euro annui (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a welfare).

Come OO.SS. abbiamo cercato di coniugare il riconoscimento di un premio adeguato sia allo sforzo profuso dai lavoratori, sia al risultato di esercizio, con l'esigenza di permetterne l'accredito, come da prassi consolidata, nella mensilità di luglio.

Abbiamo già preannunciato all'azienda l'intenzione di ridiscutere, a partire da quest'anno, la formula utilizzata per il calcolo del premio aziendale, essendo l'attuale ormai inadeguata a rappresentare correttamente il contributo del lavoro dipendente alla creazione di valore per l'azienda.

Cercheremo inoltre, per il futuro, di regolamentare anche le risorse economiche dell' MBO. Tale meccanismo, come già indicato più volte, non risponde alle indicazioni del Contratto Nazionale rispetto in particolare: ai requisiti di oggettività e trasparenza; inoltre l'attuale sistema non tiene conto dei contributi indiretti dei lavoratori che non lavorano in rete.

L'attuale sistema è stato applicato, come già ribadito in nostri precedenti comunicati, in modo unilaterale e sperequativo; non premia il lavoro di squadra ma, al contrario, incentiva una impropria concorrenza tra colleghi.

Un possibile accordo su basi diverse dalle attuali, potrebbe portare notevoli benefici ai lavoratori (anche in termini fiscali) e all'azienda (rispetto all'eventuale contribuzione se trasformabile in welfare), nonché un clima più costruttivo e collaborativo.

Tabella Premio Aziendale

qualifiche	1- unico	2A1L	2°2L	2A3L	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1	QD2	QD3	QD4	RC1	RC2	RC3
Somma cash	736	787	809	846	897	949	1.008	1.081	1.228	1.309	1.618	1.912	2.427	2.758	3.016

Modena, 18 giugno 2018

Segreterie di Coordinamento Sindacale BPER: banca
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN