

SINDACANDO

Link

FIBA CISL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE - www.fibagruppocariparma.it

Numero 8
9 Luglio 2013



SECRETARIO
RESPONSABILE

Andrea Zecca
tel. 393 2099792

SEGRETERIA
e DELEGAZIONE

Leonello Boschioli
tel. 393 2099794

Fabio Mattiussi
tel. 349 3706141

Gianfranco Palmero
tel. 335 7521857

Sandro Testa
tel. 335 5472554

Rosa Pasqua Altamura
tel. 347 9318250

Barbara Decimani
tel. 347 9609887

Giovanni Del Bel Belluz
tel. 366 4180777

Fabio Bommezzadri
tel. 334 3067000

Nicola Tanzi
tel. 393 2099840

Pierangelo Mazzearella
tel. 339 3058944

Marcello Nanni
tel. 392 9701110

PREMIO AZIENDALE - VAP

Il recente accordo sul Premio Aziendale, raggiunto lo scorso 25 giugno al termine di una prolungata serie di incontri tra OO.SS e controparti datoriali, è caratterizzato nel suo complesso da rilevanti novità di carattere tecnico-normativo con un concreto cambio di passo riguardo la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI); è stato infatti formalizzato l'impegno ad attivare un confronto sul tema entro il prossimo 30 settembre al fine di addivenire ad accordi effettivi sulla materia entro fine 2013.

L'estenuante trattativa su un argomento di per se tecnico e pertanto scarsamente adattabile a politiche negoziali complessive, si è resa necessaria in considerazione del significativo ridimensionamento delle quote di riferimento rispetto allo scorso anno, circostanza che ha costretto le Parti a ricercare strumenti atti a salvaguardare per il futuro la parte variabile della retribuzione derivante dal premio di produttività attraverso l'istituzione di regole matematiche condivise per una più puntuale e corretta corresponsione. Di seguito alcune indicazioni pratiche alle novità introdotte dall'accordo:

PREMIO AZIENDALE/PREMIO AZIENDALE SOCIALE

L'intesa prevede l'affiancamento al tradizionale **canale monetario** di un'estensione dell'offerta legata agli istituti di **welfare** (il c.d. premio sociale). Nell'ultimo biennio tale possibilità era concessa esclusivamente al versamento aggiuntivo, in percentuale o in toto, sulla posizione individuale del Fondo Pensione cui il lavoratore risultava iscritto.

Ora, in conseguenza dell'accordo sottoscritto, sarà possibile aumentare le opzioni relative all'utilizzo della cifra di propria spettanza in base a criteri maggiormente flessibili e quindi rispondenti a molteplici esigenze. Inoltre non va sottovalutato che scegliendo la formulazione mista o intera, gli sgravi fiscali rispetto alla riscossione cash sono di assoluto rilievo, restituendo al VAP un valore effettivo vicino o addirittura superiore a quello dello scorso anno.

OPZIONI ESERCITABILI

Le **opzioni esercitabili** da tutti i colleghi del Gruppo sono queste:

- **PREMIO IN DENARO (100% CASH)**

In questo caso l'accordo ha recepito la disciplina contenuta del DPCM del 22 gennaio u.s. , dove si conferma per l'anno 2013 e fino alla concorrenza massima di 2.500 euro, che le somme erogate a titolo di retribuzione riveniente da premi di produttività ai lavoratori del settore privato titolari di un **reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2012 ai 40.000 euro lordi**, beneficiano dell'applicazione di un **imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10%**.

**SEGUI LE NEWS SUL
PORTALE FIBA DI
GRUPPO**

**OPPURE TRAMITE
IL SERVIZIO
GRATUITO SMS**

attivabile direttamente
dal portale internet

• **PREMIO SOCIALE (100% WELFARE)**

Il c.d. “**Pacchetto Sociale**” o welfare, (compreso anche al 50% nel Premio Misto), consiste in una sorta di “salvadanaio” tramite il quale le Aziende provvederanno a rimborsare alcune tipologie predefinite di spese sostenute dai dipendenti, contenute nel seguente elenco:

1) Assistenza sanitaria integrativa aziendale (nei limiti di legge – attualmente € 3.615,2) a rimborso delle quote di premio a carico dipendente per l’anno 2013 (anche a copertura delle quote versate per assicurare i familiari);

2) Previdenza complementare (nei limiti di legge – attualmente € 5.164,57) quale versamento aggiuntivo sulla posizione individuale del dipendente al Fondo Pensione cui sia iscritto (e al quale anche l’Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti);

3) Area formazione ed educazione (sono ammesse al rimborso, nell’ambito del Piano, esclusivamente le **spese sostenute per i familiari del dipendente** e non per il dipendente stesso, **nel periodo 01 gennaio 2013 – 10 dicembre 2013**), quali:

- spese per la frequenza di asilo nido;
- spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media, superiore;
- spese di iscrizione ad Università pubbliche o private riconosciute;
- spese di iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute;
- spese di iscrizione a Master pubblici o privati riconosciuti;
- spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all’Estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
- spese di iscrizione ai corsi presso il Conservatorio o presso istituti per l’Alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
- spese per libri di testo scolastici e universitari;
- spese sostenute per la frequenza di colonie climatiche marittime e montane.

La decisione di riscuotere il proprio VAP tramite il premio Sociale comporterà un **incremento del Premio stesso di 100 euro per la figura media (A3 L3)**.

I rimborsi ottenuti tramite il premio sociale consentiranno sgravi fiscali e contributivi aumentando così l’effettivo potere d’acquisto del dipendente.

Gli importi accantonati nel “salvadanaio” tramite il Premio Sociale, ed eventualmente **non fruiti entro il 10 dicembre 2013** verranno **destinati alla posizione individuale del Fondo Pensione** cui il lavoratore è iscritto.

• **PREMIO MISTO (50% CASH E 50% WELFARE)**

In questo caso le due quote saranno regolate dai meccanismi descritti nei paragrafi precedenti, ciascuna per la propria parte.

La decisione di riscuotere il proprio VAP tramite il **Premio Misto** comporterà un **incremento del Premio stesso di 50 euro per figura media (A3L3)**.

Alleghiamo in calce le tabelle complete di tutte le opzioni, divise per azienda (CARIPARMA, FRIULADRIA E CARISPEZIA).

MODALITA’ DI SCELTA

I lavoratori potranno selezionare una delle tre possibilità proposte (premio in denaro, premio misto, premio sociale), tramite un’apposita applicazione che verrà a breve messa a disposizione sul portale aziendale.

TEMPISTICA DI LIQUIDAZIONE

Le **componenti monetarie** del Premio, totali o parziali, saranno **riconosciute a partire dal mese di agosto** se il collega effettuerà la **scelta di riferimento entro il giorno 10 del mese stesso**.

La scelta di cui sopra sarà **possibile FINO AL 10 OTTOBRE p.v.**, termine dopo il quale, in mancanza dell’espressione di un’opzione, **il premio verrà erogato totalmente come Premio Sociale**.

Il Premio sarà corrisposto ai colleghi che abbiano prestato servizio nel corso del 2012 e che risultino ancora **in servizio alla data di sottoscrizione dell’accordo (25 giugno 2013)** sulla base degli inquadramenti effettivi al 31/12/2012.

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Come già accennato in precedenza, la negoziazione ha portato anche all'impegno tra le parti ad iniziare entro il 30/9 p.v. un confronto atto all'individuazione di iniziative condivise aventi come obiettivo il raggiungimento di un accordo entro quest'anno per il **miglioramento del clima e del benessere in azienda**, al fine di ricercare un corretto e giusto equilibrio tra le esigenze organizzative, produttive e commerciali da parte aziendale ed il benessere individuale del dipendente durante la giornata lavorativa, contemperando altresì anche il rispetto dei tempi di vita familiare e personale dei colleghi.

TABELLE IMPORTI PER GRADO ED AZIENDA

PREMIO 100% CASH

GRADI	CARIPARMA	FRIULADRIA	CARISPEZIA
Q4L4	2286.54	2207.59	2444.23
QDL3	2007.69	1938.46	2146.15
QDL2	1784.62	1723.08	1907.69
QDL1	1717.69	1658.46	1836.15
3A 4L	1628.46	1572.31	1740.77
3A 3L	1450.00	1400.00	1550.00
3A 2L	1394.23	1346.15	1490.38
3A 1L	1338.46	1292.31	1430.77
2A 3L	1271.54	1227.69	1359.23
2A 2L	1226.92	1184.62	1311.54
2A 1L	1193.46	1152.31	1275.77
1^ area (livello unico + g. nott)	1137.69	1098.46	1216.15
1^ area (livello unico)	1115.38	1076.92	1192.31

PREMIO MISTO 50% WELFARE + 50% CASH

GRADI	CARIPARMA			FRIULADRIA			CARISPEZIA		
	Totale	Quota welfare	Quota monetaria	Totale	Quota welfare	Quota monetaria	Totale	Quota welfare	Quota monetaria
Q4L4	2368.38	1182.69	1182.69	2286.54	1143.27	1143.27	2523.08	1261.54	1261.54
QDL3	2076.92	1038.46	1038.46	2007.69	1003.85	1003.85	2215.38	1107.69	1107.69
QDL2	1846.15	923.08	923.08	1784.62	892.31	892.31	1969.23	984.62	984.62
QDL1	1776.92	888.46	888.46	1717.69	858.85	858.85	1895.38	947.69	947.69
3A 4L	1684.62	842.31	842.31	1628.46	814.23	814.23	1796.92	898.46	898.46
3A 3L	1500.00	750.00	750.00	1450.00	725.00	725.00	1600.00	800.00	800.00
3A 2L	1442.31	721.15	721.15	1394.23	697.12	697.12	1538.45	769.23	769.23
3A 1L	1384.62	692.31	692.31	1338.46	669.23	669.23	1476.92	738.46	738.46
2A 3L	1315.38	657.69	657.69	1271.54	635.77	635.77	1403.08	701.54	701.54
2A 2L	1269.23	634.62	634.62	1226.92	613.46	613.46	1353.85	676.92	676.92
2A 1L	1234.62	617.31	617.31	1193.46	596.73	596.73	1316.92	658.46	658.46
1^ area (livello unico + g. nott)	1176.92	588.46	588.46	1137.69	568.85	568.85	1255.38	627.69	627.69
1^ area (livello unico)	1153.85	576.92	576.92	1115.38	557.69	557.69	1230.77	615.38	615.38

PREMIO 100% WELFARE

GRADI	CARIPARMA	FRIULADRIA	CARISPEZIA
Q4L4	2444.23	2365.38	2601.92
QDL3	2146.15	2076.92	2284.62
QDL2	1907.69	1846.15	2030.77
QDL1	1836.15	1776.92	1954.62
3A 4L	1740.77	1684.62	1853.08
3A 3L	1550.00	1500.00	1650.00
3A 2L	1490.38	1442.31	1586.54
3A 1L	1430.77	1384.62	1523.08
2A 3L	1359.23	1315.38	1446.15
2A 2L	1311.54	1269.23	1395.15
2A 1L	1275.77	1234.62	1358.08
1 [^] area (livello unico + g. nott)	1216.15	1176.92	1294.62
1 [^] area (livello unico)	1192.31	1153.85	1269.23

