



## PREMIO AZIENDALE: LE NOVITA' DELL'ACCORDO

Il 14 giugno scorso è stato sottoscritto l'accordo di Gruppo che definisce il premio aziendale (VAP) relativo all'anno 2015.

Con la Legge di stabilità 2016 e il relativo Decreto Attuativo del 25.03.2016 è stata introdotta una disposizione strutturale nel nostro ordinamento che disciplina un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di "premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" e che si pone come strumento stabile di sostegno alla contrattazione di secondo livello non essendo previsto alcun limite temporale alla sua applicazione.

Il Legislatore in particolare ha molto esteso il novero delle fattispecie che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente (detassazione di quei beni e servizi che vanno a comporre il c.d. welfare aziendale) distinguendo tra **somme** incentivate (max 2.000 euro cash) e **valori** fiscalmente agevolati, portando la soglia dei redditi da lavoro dipendente a tassazione agevolata, a 50.000 euro.

Questa nuova fiscalità ha spinto azienda e le scriventi Organizzazioni Sindacali a ricercare e condividere un diverso impianto e di raggiungere l'accordo e depositarlo presso la D.P.L. proprio a ridosso dei termini previsti dalla pubblicazione in G.U. del decreto interministeriale, per consentire ai lavoratori di poter cogliere i nuovi vantaggi fiscali e anche di sfruttare al meglio l'incremento di valore netto del premio complessivo. Per far comprendere il delicato percorso negoziale, dobbiamo inoltre sottolineare che la circolare l'Agenzia delle Entrate che avrebbe dovuto fugare i non pochi dubbi e le interpretazioni sui nuovi demandi normativi a tutte le aziende che in questo periodo si accingevano a firmare accordi sindacali per i premi aziendali, è uscita solo il giorno 15 giugno, troppo tardi sul termine ultimo per il deposito degli accordi, ma fortunatamente chiarificatrice.

### A CHI SPETTA IL PREMIO

Il Premio Aziendale Sociale sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano prestato servizio nel corso del 2015, ivi compresi i colleghi assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, e che risultino ancora in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo (14 giugno 2016) sulla base degli inquadramenti effettivi al 31/12/2015. Il premio per il personale con contratto a tempo parziale sarà, come di consueto, riproporzionato relativamente all'orario di lavoro prestato, i colleghi assunti con contratto a tempo determinato riceveranno il premio esclusivamente in forma monetaria. Invariati i rimandi ai commi 9 e 10 dell'art. 48 del CCNL in caso di periodi di assenza non retribuita, assenza superiore ai tre mesi, aspettativa e congedi di maternità. In caso di giudizio professionale negativo non si eroga il premio (comma 11).

### IMPORTI

**In Cariparma, Friuladria, Carispezia e CA Group Solutions il premio sarà pari a 1600 euro per la figura media (A3L3), riparametrato sugli altri inquadramenti di cui alle tabelle in calce al presente.**

A tutto il personale a tempo indeterminato di **Calit**, società che ha chiuso l'esercizio 2015 con un risultato leggermente negativo, sarà erogato un premio del valore di 700 euro procapite riconosciuto come Piano Welfare, per favorire quindi il vantaggio fiscale.

### MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

L'erogazione del Premio Aziendale Sociale prevede l'estensione delle offerte derivanti dal cosiddetto "Pacchetto Sociale" o welfare, che, ricordiamo, consiste in una sorta di plafond personale tramite il quale l'Azienda provvederà a rimborsare sia alcune tipologie predefinite di spese sostenute dai dipendenti, che a fornire beni e servizi tramite voucher acquistabili tramite la società Easy Welfare.

**L'attuale panorama normativo prevede, a seconda del reddito annuo di ciascun dipendente e dell'importo del premio percepito, differenti trattamenti fiscali, benefici ed obblighi rispetto alle modalità di fruizione.** Per questo motivo, il premio aziendale è stato strutturato a seconda dei seguenti limiti:

- I dipendenti con reddito 2015 inferiore a 50.000 euro** avranno a disposizione il proprio premio aziendale sotto forma di plafond che potranno scaricare, sia attraverso anticipazioni cash parziali o totali da effettuarsi tra luglio e novembre 2016, sia decurtandolo - entro il 18 novembre - del valore dei beni e servizi scelti nel welfare, sia destinarlo al fondo pensione. Importi residui del plafond al 18.11.2016 saranno riconosciuti nella busta paga di dicembre.

La parte riscossa tramite busta paga (quota cash) beneficerà della tassazione agevolata (10%) fino a 2.000 euro e tassazione ordinaria sulla eventuale parte eccedente, mentre per la quota welfare (fino a un massimo di 2.000 euro) potrà attingere ad una ampia gamma di nuove modalità di riscossione, beneficiando nella maggior parte dei casi, della completa defiscalizzazione.

Il riconoscimento degli importi avverrà con la prima busta paga utile successiva alla scelta (e quindi all'inserimento in procedura), tra quote di premio cash o welfare.
- I dipendenti con reddito 2015 superiore a 50.000 euro** percepiranno la somma lorda pari al 50% del premio nella busta paga di luglio e l'equivalente valore netto, pari al 50% del premio sociale usufruibile nel piano welfare attingendo ad un'ampia gamma di servizi ampliata rispetto allo scorso anno quindi beneficiando della completa defiscalizzazione.

L'eventuale quota welfare non fruita entro il termine del 18.11.2016 confluirà nella propria posizione individuale al Fondo Pensione. E' necessario, per non perdere il valore residuale o totale del welfare, avere la posizione aperta nel fondo di Gruppo.

**La definizione, per queste fasce di reddito e premio, di un regime così rigido rispetto all'erogazione del premio e privo di possibilità di scelta, è dettata dai contenuti della Legge di stabilità e del correlato Decreto Attuativo, non eludibile dalla contrattazione tra le parti.** Di fronte ad un'opzione 100% cash che avrebbe comportato il rischio concreto di uscire dai dettami delle suddette fonti normative, e rispetto ad un'impostazione aziendale che fino alla parte finale della trattativa si era bloccata sull'erogazione del premio che andasse esclusivamente sul welfare, le OO.SS. hanno insistito affinché si pervenisse alla soluzione più equilibrata tra quelle consentite dalla nuova normativa.

## LE NUOVE OPPORTUNITA' DI WELFARE

Come detto, la Legge amplia notevolmente le possibilità di utilizzo del premio welfare. Rinviamo alle istruzioni dettagliate e precise della procedura della Soc. Easy Welfare , riportando di seguito le principali novità:

- SPESE SANITARIE:** si aggiunge la possibilità di ottenere i rimborsi delle fatture mediche e/o franchigie non comprese nella polizza sanitaria (previa iscrizione a 10 euro annui alla cassa sanitaria Easy Welfare).
- ASSISTENZA FAMILIARI:** sarà possibile ottenere il rimborso delle fatture pagate per assistenza familiari non autosufficienti (es. badanti o baby sitter).
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE** (fino a € 5.164,57): confermata la possibilità di effettuare il 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).
- MUTUI E PRESTITI AL CONSUMO:** possibilità del rimborso degli interessi passivi relativi a mutui per costruzione, acquisto e ristrutturazione prima e seconda casa, acquisto auto, moto ecc. nella misura prevista dalla predetta normativa.
- SCUOLA, ASILI, STUDIO:** in aggiunta a quanto già previsto (spese per iscrizione e frequenza di asilo, scuole, testi scolastici ecc.) saranno rimborsabili anche le spese relative alle mense scolastiche, alla frequenza di centri estivi e invernali, pre e dopo scuola.
- VOUCHER SPORT E TEMPO LIBERO:** sarà possibile acquistare una ampia gamma di voucher o servizi prepagati spendibili poi per palestre, terme, cinema, cofanetti vacanze, agenzia viaggi, corsi lingua, ecc.

Per accedere al premio welfare potranno essere utilizzate le spese sostenute dal 1 gennaio 2016 (con esclusione dei voucher, che sono da acquistare presso il portale di Easy Welfare, società fornitrice del servizio, per poi essere utilizzati anche nel 2017).

Parma, 20 giugno 2016

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE  
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Sinfub - Ugl Credito - Uilca - Unisin

<b>PREMIO AZIENDALE 2016</b>	
<b>REDDITO 2015 FINO A 50.000 EURO</b>	
Grado al 31.12.2015	Importo
QD4	2.523,08*
QD3	2.215,38*
QD2	1.969,23
QD1	1.895,38
A3L4	1.796,92
A3L3	1.600,00
A3L2	1.538,46
A3L1	1.476,92
A2L3	1.403,08
A2L2	1.353,85
A2L1	1.316,92
1 AREA LIV.UNICO + G.NOTT.	1.255,38
1 AREA LIV.UNICO	1.230,77
*la quota cash è soggetta a tassazione agevolata (10%) fino a 2.000 euro, la soglia di premio eccedente i 2.000 euro è soggetta a tassazione ordinaria. La quota welfare non può superare i 2000 euro.	

<b>PREMIO AZIENDALE 2016</b>		
<b>REDDITO 2015 OLTRE 50.000 EURO</b>		
Grado al 31.12.2015	QUOTA CASH*	QUOTA WELFARE
QD4	1.261,54	1.261,54
QD3	1.107,69	1.107,69
QD2	984,62	984,62
QD1	947,69	947,69
A3L4	898,46	898,46
A3L3	800,00	800,00
A3L2	769,23	769,23
A3L1	738,46	738,46
A2L3	701,54	701,54
A2L2	676,92	676,92
A2L1	658,46	658,46
1 A + G.NOTT.	627,69	627,69
1 AREA LIV.UNICO	615,38	615,38
*la quota cash è soggetta a tassazione ordinaria		