

ACCORDO QUADRO PREMIO AZIENDALE (VAP) 2015

È stato raggiunto a Bergamo l'accordo quadro relativo al premio aziendale 2015: l'intesa ha la funzione di creare una "cornice" comune a tutto il gruppo, stabilendo **criteri e modalità di erogazione del premio**, mentre **la definizione degli importi azienda per azienda sarà oggetto di successivo confronto nelle singole realtà**.

La scelta di condividere innanzitutto un accordo quadro (a cui far seguire quelli aziendali) è derivata dalla possibilità di beneficiare della **tassazione agevolata del 10%** anche sui premi relativi al 2015, subordinata tuttavia alla condizione che gli **accordi** in materia vengano depositati **entro il 15 giugno**: va poi precisato che **rimangono ancora da chiarire alcuni aspetti** riguardanti il trattamento fiscale, per i quali si è ancora in attesa della **circolare dell'Agenzia delle Entrate** (il cui ritardo non consente ancora l'avvio del confronto nelle sedi aziendali).

Di seguito sintetizziamo i contenuti dell'accordo raggiunto.

PIANO WELFARE

Anche per il premio 2015 viene confermata la possibilità di attivare un **Piano welfare**: recenti modifiche al Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR) hanno consentito di ampliare la casistica delle possibilità offerte.

Una delle novità dell'accordo riguarda la facoltà di optare per l'erogazione dell'intero premio in **azioni del gruppo** (c.d. **azionariato diffuso**).

Le altre possibilità sono sintetizzate nella tabella che segue e includono, oltre a **voci già previste negli anni scorsi** (generalmente relative ai figli perché spesso legate all'istruzione), anche **spese relative al tempo libero e alla cultura**, spese per le quali il gruppo attiverà specifici "**convenzionamenti**".

Somme attribuite al dipendente per sé o per i familiari di cui all'art. 12 del DPR 917/1986	A rimborso	rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università, comprese le mense scolastiche
		campus estivi/invernali
		testi scolastici/universitari
		ludoteche
		assistenza anziani/disabili
	Mediante "convenzionamento" (Welfare/Tempo libero e cultura)	corsi non professionali
		palestre e circoli sportivi
		ingressi a cinema, musei
		biglietti per eventi sportivi o culturali
		pacchetti viaggio
		centri benessere
		cofanetti regalo
	Contributo al Fondo Pensione Complementare	
	Buono spesa	

La **fruizione** dei beni e dei servizi mediante **convenzionamento** potrà tra l'altro avvenire anche successivamente al 31 dicembre 2016, pur se **entro termini precisi** (termini il cui rispetto sarà indispensabile per evitare di perdere le somme ancora spettanti) secondo quanto sarà illustrato nella circolare aziendale sull'argomento e in successivi comunicati.

FORMA CASH (soli dipendenti con reddito 2015 fino a euro 50.000)

I dipendenti con **reddito 2015 fino a euro 50.000**, potranno richiedere come alternativa (anche solo parziale) l'erogazione del premio in forma "cash".

Tali erogazioni beneficeranno delle agevolazioni fiscali previste dalla Legge di Stabilità 2016 (**tassazione agevolata del 10%** in luogo delle consuete aliquote IRPEF che per redditi fino a euro 50.000 possono arrivare fino al 38%).

DIPENDENTI CON REDDITO 2015 SUPERIORE A EURO 50.000: alternativa tra AZIONI e WELFARE

I dipendenti con **reddito 2015 superiore a 50.000** euro avranno come **unica possibilità di scelta** l'opzione tra le **azioni** del gruppo e il **welfare** (esclusa quindi l'erogazione in busta paga).

Tale limitazione è di fatto imposta dalle norme di legge (offrire la possibilità di scegliere anche il "cash" determina l'imposizione fiscale piena anche per *welfare* e azioni).

LE AZIONI

La legge stabilisce che le azioni offerte ai dipendenti che non siano cedute per almeno 3 anni non sono considerate reddito (per cui non vi si pagano né contributi né tasse); la vendita può comunque avvenire anche prima che siano trascorsi 3 anni: in tal caso l'intero importo sarà equiparato al reddito (in pratica è come se il valore fosse stato erogato in busta paga) e quindi assoggettato alla contribuzione previdenziale e fiscale (e alla tassazione relativa al *capital gain* se il valore delle azioni è aumentato).

Torneremo sull'argomento con una scheda specifica per valutare le diverse ipotesi di tassazione (in caso di vendita trascorsi 3 anni dall'assegnazione si applica la normativa del *capital gain*).

CRITERI DI EROGAZIONE

Sono stati confermati i criteri per quanto riguarda la riduzione dell'ammontare del premio determinata da:

- assenze non retribuite, congedi straordinari, malattia (la diminuzione è proporzionale all'assenza, ma non si tiene conto delle prime 12 settimane di assenza),
- part time (riconoscimento del premio in base all'orario di lavoro).

Abbiamo ottenuto una modifica della norma che rischiava di penalizzare i tempi determinati cessati dal servizio e poi riassunti: i colleghi che nel 2015 erano a tempo determinato e che saranno in servizio alla data di pagamento del premio avranno la garanzia di vederselo riconoscere (in proporzione al periodo lavorato nel 2015).

CONSIDERAZIONI FINALI

Come già precisato, quella definita ieri a livello di gruppo è stata la "cornice" del quadro che dovrà essere "riempita" di contenuti (gli **importi**) **a livello aziendale**.

Riteniamo di aver introdotto nell'accordo di gruppo principi e criteri utili a riconoscere nell'ambito delle trattative aziendali l'impegno profuso da tutto il personale di UBI (particolarmente rilevante nel corso di un anno che ha visto, tra l'altro, il numero totale dei dipendenti di UBI ridursi di oltre 400 unità, con un conseguente aggravio dei carichi e dei ritmi di lavoro).

Dell'avvio, andamento ed esito delle trattative nelle sedi aziendali sarete tempo per tempo e tempestivamente informati.