



By: [Patricia Hernandez](#) - All Rights Reserved

In data 28 maggio 2013 è stato raggiunto l'accordo di Bim sul premio di produttività per il 2012 dopo una lunga e difficile trattativa. Come avete appreso dal precedente comunicato del 19 aprile, le premesse non erano confortanti.

L'accordo raggiunto, pur non con le modalità di erogazione originariamente auspiccate dalle OO.SS., rappresenta un riconoscimento all'impegno di lavoratrici e lavoratori in un contesto aziendale e macro-economico di notevole criticità, condizionato in primis dalle rettifiche imposte da Banca d'Italia per la valutazione dei crediti.

Seguendo il modello adottato in Capogruppo, l'accordo raggiunto, che deroga a quanto previsto dall'accordo aziendale del 25/02/2010 limitatamente all'esercizio 2012, prevede la formula del cosiddetto PREMIO SOCIALE. Questa nuova formula, in virtù dei benefici fiscali derivanti, ha consentito di raggiungere importi più elevati di quelli che sarebbero stati erogati con l'applicazione dell'accordo aziendale.

Il PREMIO SOCIALE potrà essere utilizzato per spese sostenute dai dipendenti per se stessi, per i figli e il coniuge, anche se non fiscalmente a carico, su queste tre macro-aree:

Formazione ed educazione (fino a capienza);

Assistenza sanitaria integrativa (nei limiti di legge);

Previdenza complementare (nei limiti di legge).

Ciascun lavoratore potrà fruire del premio sociale secondo le indicazioni che l'Azienda provvederà a fornire in un'apposita comunicazione a tutto il personale nei prossimi giorni. Raccomandiamo fin da ora a tutti una lettura attenta delle indicazioni e delle note esplicative che saranno in essa contenute, vista la novità della materia.

I lavoratori potranno scegliere tra due opzioni, qui di seguito riportate.

OPZIONE "A" - PREMIO SOCIALE

[table cols="Inquadramento, Importo" data="QD 4° LIVELLO,1.161,QD 3° LIVELLO,983,QD 2° LIVELLO,878,QD 1° LIVELLO,826,3^ AP - 4° LIVELLO,734,3^ AP - 3° LIVELLO,673,3^ AP - 2° LIVELLO,636,3^ AP - 1° LIVELLO,601,2^ AP - 3° LIVELLO,566,2^ AP - 2° LIVELLO,544,2^ AP - 1° LIVELLO,529"][/table]

Il PREMIO SOCIALE permette di beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa di legge e aumenta di fatto il potere d'acquisto dei colleghi.

OPZIONE "B" - PARTE CASH IN BUSTA PAGA + PARTE PREMIO SOCIALE

[table cols="Inquadramento, Lordo in Busta Paga, Premio sociale" data="QD 4° LIVELLO,564,519,QD 3° LIVELLO,477,441,QD 2° LIVELLO,426,394,QD 1° LIVELLO,401,370,3^ AP - 4° LIVELLO,356,329,3^ AP - 3° LIVELLO,327,301,3^ AP - 2° LIVELLO,308,285,3^ AP - 1° LIVELLO,292,269,2^ AP - 3° LIVELLO,275,254,2^ AP - 2° LIVELLO,264,243,2^ AP - 1° LIVELLO,257,236"][/table]

Relativamente alla parte CASH, ricordiamo che per chi ha un reddito fino a 40.000 euro lordi annui è prevista dalla vigente normativa di legge la tassazione ridotta del 10% sulla retribuzione di produttività individualmente riconosciuta per un importo che nel corso del 2013 non sia complessivamente superiore ai 2.500 euro lordi. Per tutti gli altri colleghi, la parte

erogata CASH in busta paga sarà assoggettata all'aliquota di tassazione IRPEF prevista dai relativi scaglioni di reddito.

In merito alle due opzioni di scelta, facciamo alcune precisazioni al fine di evitare ai colleghi possibili scelte sbagliate:

Chi non esercita alcuna opzione si vedrà riconosciuto automaticamente il premio in forma di Premio Sociale al 100%. Per l'utilizzo del premio sociale i colleghi avranno la facoltà di suddividerlo nelle tre macro-aree previste (formazione ed educazione, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare) nelle modalità e con i tempi previsti dalla circolare aziendale di prossima uscita. In assenza di scelta, l'importo del premio sociale andrà automaticamente alla Previdenza Complementare.

Teniamo a precisare che la quota di premio sociale eventualmente non fruita dal dipendente entro il termine che verrà indicato nell'apposita comunicazione aziendale non darà diritto ad alcuna liquidazione monetaria !

I colleghi che scelgono la macro-area dell'assistenza sanitaria devono prestare particolare attenzione: il mancato totale utilizzo della quota/somma ivi destinata comporta la perdita del residuo !

Coloro che decidono di destinare una quota/somma del premio sociale alla formazione/educazione, in caso di mancato totale utilizzo vedranno automaticamente versato il residuo nella Previdenza Complementare.

Poiché i tempi di scelta saranno ridotti, malgrado come OO.SS. avessimo preferito una forma di utilizzo più semplice, più sicura e più flessibile, invitiamo tutti i colleghi ad essere molto oculati nelle scelte, onde evitare spiacevoli sorprese.

Nell'incertezza, vi consigliamo di ponderare bene le opzioni e calibrare la scelta sulla base delle esigenze personali e famigliari. Per questa ragione, al fine di concedere un tempo ragionevole ai colleghi per effettuare la scelta, la parte cash per coloro che sceglieranno l'opzione "B" verrà inserita nella busta paga di luglio.

[BIM COMUNICATO CONGIUNTO VAP](#)