Nella serata di ieri le OO.SS.AA. hanno raggiunto con l'Azienda l'accordo per una erogazione a favore di tutti i lavoratori che riconosce, pur a fronte di un risultato economico negativo nel 2013, l'impegno profuso. Tale impegno è testimoniato dai primi segnali di "inversione di tendenza" nella produzione commerciale rispetto al passato, così come riportato dal Direttore Generale, il quale si è anche dichiarato ottimista circa il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale.
Come da noi richiesto, l'azienda metterà a disposizione una somma – definita per questo esercizio in Euro 400,00 – UGUALE PER TUTTI I COLLEGHI già in servizio al 31.12.2013 indipendentemente dal livello di inquadramento. Tale somma potrà essere utilizzata, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera f-bis del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), per ottenere il rimborso delle seguenti tipologie di spese sostenute per i figli:
 frequenza di asili nido;
 iscrizione alla scuola materna;
 iscrizione alle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado nell'ambito dell'intero ciclo scolastico;
 iscrizione ai servizi di pre e post scuola;
 acquisto di testi scolastici ed universitari;
 iscrizione ad università pubbliche o private riconosciute ed a scuole di specializzazione, nonché master;
 corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
 iscrizione ai corsi presso il conservatorio o presso istituti per alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
 frequenza di colonie climatiche e campus estivi.
In alternativa a quanto sopra, i colleghi potranno optare per:
a) un versamento "una tantum" al Fondo Pensione, al netto del contributo di solidarietà vigente per legge, corrispondente ad un importo netto di Euro 364,00;
b) una erogazione economica "una tantum", al netto della contribuzione previdenziale a carico azienda, corrispondente ad un importo di Euro 317,00, che sarà inoltre oggetto di imposizione contributiva e fiscale.
In caso di fruizione solo parziale dei rimborsi in conto welfare, la somma residua potrà essere comunque destinata come ai punti a) oppure b), a scelta del lavoratore; in quest'ultimo caso, e comunque sempre in caso di erogazione diversa da quella in conto welfare, per i lavoratori con contratto part time la somma dovrà essere riproporzionata all'orario di lavoro svolto.
Infine precisiamo che eventuali residui non utilizzati della disponibilità in conto welfare, sia che essi vengano destinati a Fondo Pensione sia che vengano corrisposti come erogazione economica, verranno ricalcolati applicando il medesimo principio di assoggettamento fiscale e contributivo previsto dalla legge.
Ricordiamo che, come da previsioni del Contratto Nazionale, non era possibile negoziare l'erogazione di un Premio Aziendale a fronte di un risultato di bilancio negativo, pur se principalmente a causa degli ingenti accantonamenti cautelativi effettuati.
Nonostante ciò siamo riusciti – senza margini negoziali a disposizione – a definire un importo che, pur contenuto in termini assoluti, crediamo possa essere in questo contesto apprezzabile.
L'erogazione in forma di "welfare" inoltre, oltre a garantire a molti lavoratori concreti vantaggi fiscali, allinea finalmente la nostra azienda a quanto già da tempo in uso presso la maggior parte degli istituti di credito.
Bologna, 11 settembre 2014.
DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA
UNIPOL BANCA S.P.A.
Scarica comunicato