



Photo by [Wiertz Sébastien](#) 

In data 22 aprile, le parti hanno sottoscritto un importante Accordo, riguardante l'erogazione del Premio Aziendale – forma “cash” – e del cosiddetto “Premio Sociale”, relativi all'anno 2015.

Tale Accordo, costituisce la parte applicativa delle previsioni codificate in materia nell'Intesa siglata il 24 dicembre scorso sulla contrattazione di secondo livello, che ha reintrodotto – dopo quattro anni di mancata attribuzione – il capitolo del Premio Aziendale; Premio che, per l'anno di riferimento, sarà pari ad una cifra di **300 euro, uguale per tutti i Dipendenti**, maggiorata di **ulteriori 40 euro** per i Lavoratori che hanno una RAL, rapportata a tempo pieno, inferiore ai 35.000 euro complessivi.

Nel corso della trattativa, le parti hanno inoltre approfondito il tema delle **agevolazioni fiscali e dei “flexible benefits”**, previsti dalle norme recentemente approvate con Decreto Ministeriale in tema di retribuzioni di risultato e/o sostegno al Welfare. Queste agevolazioni consentiranno ai Dipendenti con RAL non superiore ai 50.000 euro, che effettueranno una scelta diversa rispetto a quella della erogazione in contanti – tassata comunque con aliquota agevolata del 10% – di massimizzare il valore netto dell'importo, **optando per l'erogazione della cifra sotto forma di “Premio Sociale”** (servizi welfare).

La scelta del Premio Aziendale sotto forma di servizi welfare lascia ai Lavoratori interessati la facoltà di selezionare, nei limiti dell'importo spettante, una combinazione tra beni, servizi e utilità appartenenti alle seguenti tipologie: **previdenza complementare, assistenza socio-sanitaria, area formazione ed educazione, ricreazione e sport, voucher benzina, shopping on line, shopping cartacei**.

I Dipendenti verranno quindi chiamati, nel corso delle prossime settimane, ad effettuare una scelta fra le due modalità, che per l'anno di riferimento (Premio 2015, erogazione 2016) **non potrà più essere modificata**. La scelta dei servizi welfare offerti potrà comunque essere completata – mediante le modalità che verranno quanto prima comunicate ai Lavoratori – **entro il 30 novembre 2016**, fino a concorrenza della cifra spettante.

I Colleghi che avranno optato per il riconoscimento del Premio Aziendale in forma monetaria, riceveranno il relativo importo nel cedolino paga del mese di giugno. A questo proposito, deve essere precisato che, in applicazione dei limiti imposti dalle normative di legge, i Dipendenti con imponibile fiscale relativo all'anno 2015 superiore a 50.000 euro, percepiranno l'importo del Premio Aziendale esclusivamente sotto forma monetaria – erogazione con le competenze del mese di giugno 2016 – con la normale imposizione fiscale e contributiva.

Ai fini dell'attribuzione del Premio Aziendale e del Premio Sociale verranno applicati i casi di esclusione espressamente previsti dalle norme del CCNL, **ad eccezione di quello riferito al complessivo giudizio di valutazione annuale del Dipendente**, che pertanto – come espressamente riportato nell'Accordo 24 dicembre 2015 – non concorre a determinare la possibilità o meno di percepire il Premio da parte del Lavoratore.

* * *

Al termine della riunione citata in premessa, le OO.SS., tenuto conto che il Premio Aziendale – anche nella forma del cosiddetto Premio Sociale – andrà a costituire la parte fondante (denominata “Base”) del **“Premio Variabile di Risultato”**, che dovrà essere definito nel corso del 2016 in base a modalità di erogazione condivise fra le parti, hanno chiesto all'Azienda di programmare un incontro al fine di avviare celermente la negoziazione sulla materia concernente il sistema premiante complessivo.

Inoltre, considerando che l'Accordo 24 dicembre 2015 introduce elementi di solidarietà generazionale e di equità distributiva condivisi fra Azienda e Sindacato, **le OO.SS. hanno fortemente sollecitato la delegazione datoriale a fornire quanto prima una informativa sul sistema incentivante 2015 - erogazione 2016 - denominato ancora LPO, al fine di individuare convergenze tra le parti in ottica di distribuzione fra i Lavoratori**, coerenti con i principi di equità e di solidarietà sopra richiamati, principi del resto condivisi più volte dalla Responsabile delle Risorse Umane e dallo stesso Amministratore Delegato.

Vi terremo aggiornati sul prosieguo del confronto.

LE SEGRETERIE

Siena, 26 aprile 2016

Photo by [Wiertz Sébastien](#) 