

L'anno scorso il sindacato è stato impegnato in una lunga e complessa trattativa conclusasi il 25 luglio con la firma di un accordo con il quale si concordò l'erogazione del VAP relativo all'esercizio 2014 (erogazione 2015), nonostante il bilancio in perdita. Il taglio subito fu di circa il 27% .

Contemporaneamente si raggiunse un altro accordo (sottoscritto sempre il 25 luglio 2015) per il Vap esercizio 2015 (erogazione 2016) in cui si stabilì l'ammontare delle basi dei rispettivi piani (standard e welfare) che sarebbero state variate in base agli indici di bilancio anno su anno. Si concordò anche che il VAP sarebbe stato erogato a prescindere dalla chiusura dell'esercizio in utile. Si stabilirono le seguenti "basi" : euro 1.067,33 per il piano standard; euro 1.174,06 per quello welfare (importi riferiti all'inquadramento 3A-3L) .

Sulla base del bilancio 2015, gli indicatori di bilancio (produttività ed efficienza e quello relativo alla redditività) hanno registrato, rispetto all'anno precedente, un andamento percentuale negativo dell'1,36% che applicato alle suddette basi, determina un ammontare del premio indicato nell'allegata tabella, che risulta mediamente superiore del 5% rispetto a quello erogato l'anno scorso.

Con la stessa procedura adottata dall'Azienda negli anni passati, i colleghi, sino al 23 giugno, sono stati chiamati ad esercitare l'opzione di scelta tra il Piano Standard (erogato completamente in contanti) e quello Welfare (erogato per il 60% in contanti e per il restante 40% in servizi). Ma ci sono alcune novità di carattere normativo sulle quali si ritiene opportuno soffermarci:

- Una recente normativa fiscale, che ha modificato la precedente impostazione, ha ampliato i beni e servizi che possono essere erogati in base ad accordi sindacali aziendali e che non vengono considerati reddito ai fini del calcolo della base imponibile. Sono state raggiunte, pertanto, intese con l'Azienda per ampliare il ventaglio dei servizi a disposizione dei colleghi, arricchendo il piano welfare di interessanti ulteriori servizi (indicati su Echonet);
- Inoltre, in base alla possibilità offerta dalla suddetta nuova normativa, i percettori di reddito inferiore ai 50.000 euro annui, che optano per il piano Welfare, potranno destinare il totale ovvero il 50% della quota cash all'acquisto dei beni e servizi compresi nel pacchetto welfare, usufruendo sempre dei connessi benefici fiscali;
- L'accordo aziendale, in linea con la recente normativa nel frattempo intervenuta, consente ai percettori di reddito annuo lordo sino a 50.000 euro di usufruire sul VAP della tassazione agevolata del 10% (e non dell'aliquota marginale)

Con questa erogazione del VAP si può considerare concluso un ciclo storico che ha consentito e garantito l'erogazione del Premio "variabile" anche in periodi di "vacche magre".

Per il futuro, salvaguardando questa impostazione – che in passato ha dato i suoi preziosi frutti – sarà necessario per l'anno prossimo (premio su esercizio 2016, erogazione 2017) ripensare a tutta l'impostazione individuando indici e meccanismi più adeguati ed efficaci. L'Azienda si è dichiarata disponibile ad effettuare una trattativa per individuare un "premio di risultato", che dovrà e potrà inglobare anche l'incentivante.

La strada da percorrere non sarà agevole e non è scontato che si raggiunga un'intesa su questo campo, ma le coordinate che individueranno guideranno questa impegnativa trattativa sono già tracciate : l'interesse di tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo BNL.

Roma, 25 giugno 2016

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL



BNL: Vap 2015 si eroga a luglio

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL – UILCA – UNISIN

[VAP BNL 2016](#)

[2016.06.24 Verbale Accordo Premio Aziendale 2015 – Verifica Indicatori](#)