



23/04/2018

Care colleghe e cari colleghi,

Facciamo il punto della situazione sul nostro premio aziendale con 3 argomenti:

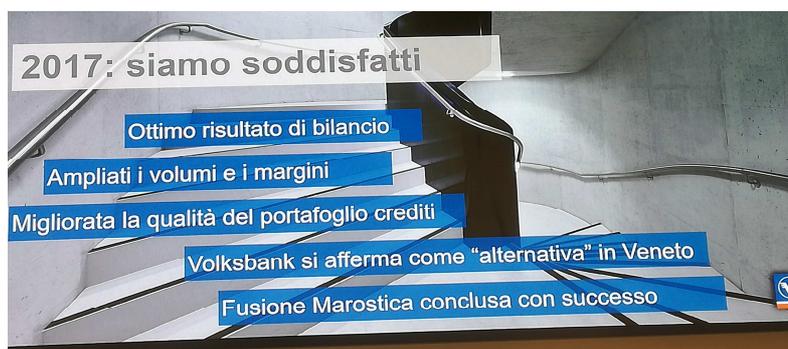
1) Ammontare del premio

L'utile conseguito dalla nostra azienda é stato addirittura superiore alle più rosee aspettative.

Appare quindi lecito aspettarsi che anche il nostro premio aziendale sia migliorativo rispetto al precedente contratto integrativo (che prevedeva un

minimo garantito), invece, stando a voci insistenti (anche se non ancora confermate), sembrerebbe che ci sarà una riduzione di circa il 3% rispetto al premio del precedente contratto integrativo.

L'anno scorso il taglio era stato del 20% quest'anno ci sarà un taglio inferiore, ma nemmeno quando la banca va a gonfie vele ci viene concesso un aumento.



(foto tratta da presentazione del Dg all'assemblea soci 2018)

2) Tassazione del premio

La detassazione fino a 3.000 euro del premio con aliquota al 10% (anziché il proprio scaglione irpef 23% o 27% o 38%) dipende dal fatto che si possa dimostrare un aumento della produttività del lavoro (ad esempio con un aumento del fatturato o dei ricavi). Nel 2017 questo aumento c'è stato, ed ovviamente,

nessun sindacato della nostra azienda si é opposto all'applicazione di questa riduzione fiscale. Avremo quindi una forte riduzione fiscale sul premio rispetto all'anno scorso.

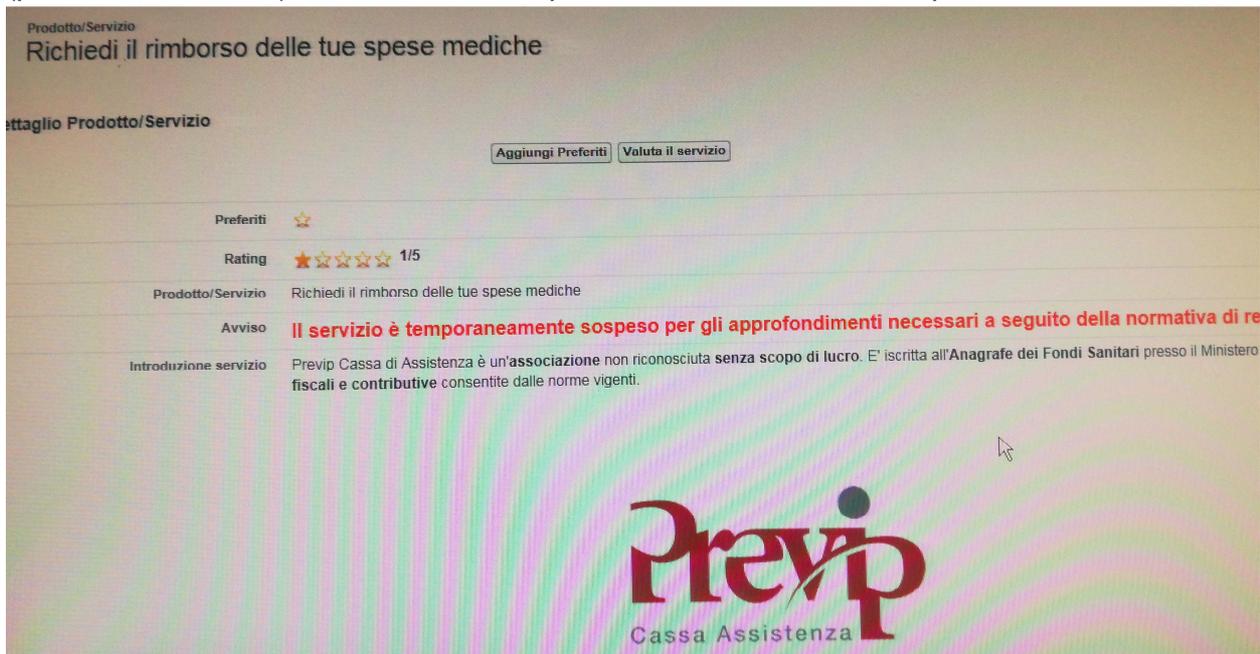


3) Percentuale da destinare a Welfare:

A breve, dal 24/04, saremo chiamati a scegliere quale percentuale del premio aziendale destinare al welfare.

Chi sceglierà una percentuale inferiore al 30% sarà penalizzato con una riduzione (sul totale del premio!) pari al 10%.

Questo é uno dei motivi per i quali non abbiamo firmato l'accordo sul premio aziendale. A peggiorare ancora la situazione, quest'anno, é intervenuta una circolare dell'Agenzia delle Entrate (circ 5/E del 29/03/2018) a seguito della quale é stato sospeso (provvisoriamente?) il rimborso delle spese mediche sulla nostra piattaforma.



Il rimborso delle spese mediche rappresenta uno dei maggiori sbocchi per districarsi nella giungla dell'utilizzo del credito welfare. Cancellare questa possibilità rappresenta una penalizzazione per tutti.

Forse nei prossimi mesi o settimane, il nostro fornitore di servizi Welfare Eudaimon e la sua piattaforma Previp potranno tornare ad erogare il servizio grazie a variazioni di carattere tecnico e statutario, ma non è certo.

Per questo chiediamo all'azienda di rinunciare all'applicazione della penale del 10% per coloro che destineranno al welfare meno del 30%.

Rappresentanti sindacali Ulca e First
in Banca Popolare dell'Alto Adige