



## PREMIO AZIENDALE 2016

Il 10 gennaio è stato raggiunto l'accordo sul Premio Aziendale per l'esercizio 2016, sulla scorta di un quadro normativo e contrattuale di riferimento in materia nonché di un confronto tra le Parti in merito alle modalità e ai criteri di erogazione decisamente complesso e con l'inevitabile considerazione sui fattori endogeni ed esogeni del gruppo e del settore.

In particolare sono stati rappresentati dall'Azienda gli indici di produttività ed efficienza del gruppo che consentono una stretta correlazione tra i risultati effettivamente conseguiti dal gruppo e il Premio Aziendale.

### Detassazione del salario di produttività e del welfare contrattuale

L'art 23 del Documento di Bilancio per il 2017 ( L. 232/2016) aumenta il limite di reddito che il dipendente deve aver percepito per fruire della detassazione del premio aziendale, fissata nella misura del 10%, portandolo da 50mila a **80mila euro**, sia l'importo del Premio soggetto a detassazione, che passa da 2 mila a **3 mila euro**. Sono poi state introdotte due novità nel caso si scelga di optare per parte o tutto il premio in beni e servizi. Con la prima si aggiungono ai servizi previsti dalla normativa del 2016 (art. 51, commi 2 e 3 TUIR) altri servizi (art. 51, commi 4 TUIR) e segnatamente l'uso di un alloggio, l'utilizzo di un'autovettura a uso promiscuo, la concessione di prestiti a tassi agevolati. Con la seconda si tende a favorire la scelta verso la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e le azioni con la previsione che nel caso in cui i lavoratori scelgano di sostituire le somme del premio con contribuzione alla previdenza integrativa, alla cassa sanitaria o l'attribuzione di azioni, gli importi non concorrono a formare reddito, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, anche se sono eccedenti rispetto ai limiti di esenzione delle rispettive norme settoriali per previdenza, sanità, azioni.

### A chi spetta e con quali criteri di applicazione

La parte in denaro del premio aziendale verrà erogata unitamente alle competenze del mese di giugno 2017 a tutto il Personale dipendente, compresi gli apprendisti, che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento e ancora in servizio alla data di erogazione del premio, in base all'inquadramento alla data del 31 dicembre 2016.

Per coloro che accederanno al Fondo di Solidarietà il 1.4.2017 verrà liquidato esclusivamente in forma monetaria.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio spetta in proporzione ai mesi di servizio effettivo.

Per il personale part time il premio viene riproporzionato in rapporto alla durata dell'orario di lavoro dello stesso interessato.

Il personale a tempo determinato riceverà il premio esclusivamente sotto forma monetaria (scheda n. 1)

### Tempistica e modalità di erogazione

Entro il **19.05.2017** il personale, che intende destinare una quota o tutto il premio a servizi di welfare, dovrà effettuare la scelta tramite apposita procedura informatica che verrà messa a disposizione. Le modalità di accesso, scelta e fruizione dei servizi, **nel rispetto della normativa che precede**, saranno oggetto di successive comunicazioni in seguito al bando di gara che l'Azienda farà per la scelta della Società fornitrice del servizio.

Gli **importi imputati al piano welfare e inutilizzati** entro il **17.11.2017**, saranno destinati alla posizione individuale del dipendente al **Fondo Pensione di Gruppo**. Poiché in assenza di tale posizione non si potrà dar corso ad alcuna corresponsione di beni o servizi, raccomandiamo l'iscrizione al fondo, in particolar modo per non perdere la contribuzione aziendale calcolata sulla retribuzione dell'iscritto.

Ricordiamo che le prestazioni assoggettate al rimborso dovranno essere riferite all'anno 2017, e la relativa **documentazione** dovrà essere **prodotta entro il 17.11.2017** pur con utilizzo dei servizi esteso anche al **2018**.

**Tabella riparametrata degli importi per inquadramenti.  
Figura di riferimento : A3L3**

Inquadramento al 31.12.2016	Scelta 100% cash	Scelta mista	Redditi 2016 superiori a 80mila €
		il premio può essere riscosso fino al 50% cash e da un minimo del 50% in su, in welfare	il premio viene erogato per il 50% in cash e per il 50% in welfare
QD4	2.207,69	2.523,08	2.523,08
QD3	1.938,46	2.215,38	2.215,38
QD2	1.723,08	1.969,24	1.969,24
QD1	1.658,46	1.895,38	1.895,38
Area 3 Liv 4	1.572,31	1.796,92	1.796,92
Area 3 Liv 3	1.400,00	1.600,00	1.600,00
Area 3 Liv 2	1.346,15	1.538,46	1.538,46
Area 3 Liv 1	1.292,31	1.476,92	1.476,92
Area 2 Liv 3	1.227,69	1.403,08	1.403,08
Area 2 Liv 2	1.184,62	1.353,84	1.353,84
Area 2 Liv 1	1.152,31	1.316,92	1.316,92
1 Liv.unico +G.N.	1.098,46	1.255,38	1.255,38
1 liv.unico	1.076,92	1.230,76	1.230,76

Parma, 17 gennaio 2017

**LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE**

**Fabi- First/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl/Credito - Ulca - Unisin**