



Segreterie di Coordinamento del Banco di Sardegna

Sassari, 14.04.2015

PREMIO AZIENDALE

In data 14 Aprile è stato siglato l'accordo sul premio aziendale che conferma i criteri di calcolo del Premio previsti dal vigente C.I.A.

Il premio così calcolato viene maggiorato del 10% nel caso in cui il lavoratore opti per il premio sociale. Infatti, l'accordo conferma anche per il 2015 l'opzione tra il premio in contanti e il premio sociale, che prevede l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione delle stesse tra un paniere di servizi preventivamente definiti, composto da tre tipologie:

- assistenza sanitaria integrativa;
- previdenza complementare;
- area formazione ed educazione.

come da tabella riassuntiva:

Pacchetto welfare		
Contributi spese sostenute dai dipendenti per figli e coniuge anche se non fiscalmente a carico	- asilo nido - scuola materna - altre spese scolastiche - rimborso acquisto libri scolastici	Fino a capienza
	- contributo previdenza Fondo	Nei limiti di legge (attualmente € 5.164,57)
	- piani di assistenza sanitaria/assicurativa	Nei limiti di legge (attualmente € 3.615,2)

E' possibile fruire di una percentuale del valore del "Premio aziendale sociale" sotto forma di "pacchetto welfare", scegliendo la combinazione tra beni, servizi ed utilità, in base alla tabella sopra definita e di percepire la quota restante sotto forma di denaro per un importo pari al valore della relativa quota del "Premio aziendale sociale" ridotto del 9%.

Oppure, percepire esclusivamente il premio in denaro per un importo pari al valore del "Premio aziendale sociale" ridotto del 9%.

L'erogazione in denaro viene corrisposta nel mese di giugno p. v.

L'azienda emanerà apposita comunicazione che spiegherà tempi, contenuti, modalità di fruizione del premio sociale aziendale.

La scelta tra le varie opzioni deve essere manifestata da tutti i colleghi, anche se si opta per il premio in contanti.

Le OO.SS valutano positivamente l'accordo raggiunto, che conferma l'impianto del premio e pone le condizioni per la decontribuzione del premio, per i colleghi che non superino il tetto massimo di reddito che verrà eventualmente stabilito dalla normativa.

DIRCREDITO, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UGL, UIL.CA, UNISIN