



## **COMUNICATO STAMPA**

### **PREMIARE LA PRODUTTIVITÀ CON IL WELFARE: IL NUOVO TREND DELLE BANCHE ITALIANE**

**Nel 2014, i sindacati di categoria hanno negoziato con l'80% dei gruppi bancari benefit in welfare per i dipendenti.**

**L'opzione è piaciuta al 25% dei lavoratori, per un totale di oltre 48mila persone, che ha scelto di veder remunerata la propria produttività con questi strumenti, in alternativa ai tradizionali premi in denaro**

I dati presentati oggi a Torino durante il Convegno “welfare aziendale: nuove vie della contrattazione”, organizzato dalla FABI

#### **Bossola (FABI):**

**“La Contrattazione collettiva supplisce ai tagli governativi su spesa sociale e viene incontro a esigenze di welfare dei cittadini. Governo rafforzi politiche di detassazione su produttività”**

Welfare aziendale sempre più al centro della contrattazione nelle banche italiane.

In tempi di crisi e di tagli alla spesa sociale, si sceglie di remunerare la produttività dei dipendenti anche con benefit che spaziano dai contributi per pagare i servizi sanitari o far crescere la pensione integrativa, a quelli per sostenere le rette scolastiche o universitarie dei figli, fino ai buoni benzina. Insomma, un modo per migliorare la qualità della vita degli impiegati e alleggerire i loro bilanci familiari, tenuto conto di un welfare pubblico che sta sempre più restringendo i suoi spazi d'intervento.

Nel 2014, in oltre l'80% dei principali gruppi bancari in Italia, la FABI e gli altri sindacati di categoria hanno negoziato premi aziendali che prevedono la possibilità per i lavoratori di investire la somma contrattata in spese così dette "sociali"- sanitarie, previdenziali o d'istruzione-, potendo così beneficiare di rilevanti agevolazioni fiscali, pari al 40% dell'importo lordo.

A optare per questa formula, alternativa al tradizionale premio in contanti, è stato circa il 20-25% dei dipendenti bancari interessati, per un totale di oltre 48mila persone.

Da Intesa Sanpaolo a Unicredit, da Bpm a Ubi, da Veneto banca a Bper, dal Creval a Cariparma, da Bnl al Banco popolare, passando per Ubi e Unipol banca: questi i principali istituti di credito dove le rappresentanze sindacali di categoria sono riuscite a ottenere che la produttività aggiuntiva dei lavoratori fosse remunerata anche attraverso questi strumenti, nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

I dati sono stati presentati oggi a Torino dalla FABI, il sindacato di maggioranza dei lavoratori bancari, durante il Convegno "welfare aziendale: nuove vie della contrattazione", a cui hanno preso parte: Tiziano Treu, Commissario dell'Inps; Franca Maino, ricercatrice all'Università di Milano e Direttrice del Laboratorio sul secondo welfare presso il Centro Einaudi; i Responsabili delle Relazioni industriali e del Personale dei Gruppi Banco Popolare, IntesaSanpaolo, Monte Paschi di Siena, Ubi, Unicredit; Domenico Polizzi, Responsabile Legislazione del Lavoro di Eni Spa; Roberto Poetto, Direttore Risorse Umane di FATA Spa (Finmeccanica), e il Segretario generale della FABI, Lando Maria Sileoni.

Al centro del dibattito il peso sempre più crescente che il welfare aziendale sta assumendo nell'ambito della contrattazione collettiva di settore.

I vantaggi offerti agli impiegati sono, infatti, notevoli. Il premio sociale o in welfare è soggetto a un'imposizione fiscale molto bassa o in alcuni casi inesistente, quindi ciò consente di farne aumentare gli importi a beneficio del lavoratore, senza costi aggiuntivi per l'impresa. Un aspetto non secondario, visto che negli ultimi anni le aziende, soprattutto a causa dei bilanci negativi, hanno ridotto sensibilmente la quota di denaro da destinare alla remunerazione della produttività.

Questa consuetudine si è imposta nelle banche italiane da due anni a questa parte, e cioè da quando il Roe è cominciato a scendere.

"Dare anche al welfare uno spazio nella contrattazione", spiega **Mauro Bossola, Segretario generale aggiunto della FABI**, "si rivela una scelta politica lungimirante perché supplisce ai tagli che i Governi stanno effettuando sulla spesa sociale, venendo incontro alle esigenze dei cittadini. Dove non arriva più lo Stato può arrivare la contrattazione collettiva dei sindacati. Inoltre, in un

contesto di deflazione come il nostro, questi strumenti consentono il mantenimento del potere d'acquisto del salario di produttività dei lavoratori”.

“Perciò”, prosegue Bossola, facciamo appello al Governo affinché le politiche di detassazione in tema di welfare e di produttività vengano ampliate e rafforzate”.

Tuttavia, nel suo intervento conclusivo, **Lando Maria Sileoni, Segretario generale della FABI**, ha voluto sottolineare, , in vista del rinnovo del contratto di categoria che interessa circa 309mila bancari italiani, che “il welfare aziendale non può essere usato dalle banche per destrutturare il contratto nazionale, ma deve essere semmai un elemento di arricchimento della contrattazione”.

## **IL WELFARE NELLE BANCHE**

### **CHE COS'È IL WELFARE AZIENDALE:**

Per welfare aziendale si intende genericamente il sistema di prestazioni non in danaro utili a incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale.

### **CHE COS'È IL PREMIO SOCIALE O PREMIO WELFARE:**

Da due anni a questa parte, banche e sindacati hanno negoziato un nuovo strumento di remunerazione della produttività aggiuntiva. In alternativa al premio in denaro, è stato previsto il premio welfare, ossia la possibilità per i lavoratori di scegliere di destinare la loro quota produttività alla copertura di servizi di welfare, beneficiando così di rilevanti agevolazioni fiscali

### **I GRUPPI CHE NEL 2014 HANNO NEGOZIATO CON I SINDACATI PREMI IN WELFARE:**

Bper, Banco Popolare, Cariparma, Creval, Unicredit, Bnl, Intesa Sanpaolo, Ubi, Veneto banca, Bpm, Unipol banca. Rappresentano l'**80%** dei grandi gruppi bancari italiani

### **I SERVIZI DI WELFARE NEGOZIATI RIGUARDANO 4 AREE:**

**Figli:** rimborso dei costi per asili nido, scuole, università, corsi di lingua, libri scolastici e centri estivi;

**Salute:** miglioramento della copertura sanitaria per il dipendente e i suoi familiari, attraverso contribuzione aggiuntiva sulla Cassa sanitaria aziendale;

**Previdenza:** contribuzione aggiuntiva al Fondo Pensione aziendale

**Tempo libero:** buoni benzina (previsti in alcuni Gruppi, come ad esempio Ubi)

**I LAVORATORI CHE HANNO ADERITO AL PREMIO WELFARE:**

20-25%, per un totale di oltre 48 mila lavoratori

**LE AGEVOLAZIONI FISCALI PREVISTE SUI PREMI WELFARE:**

- **i contributi per i figli** (asili nido, scuole, università, ecc.) sono esclusi senza limiti dalla base imponibile fiscale e contributiva;
- **i contributi per l'assistenza sanitaria** sono esclusi dalla base imponibile fiscale e contributiva fino a € 3.615 l'anno;
- **i contributi per la previdenza complementare** sono esclusi dalla base imponibile fiscale e contributiva fino a € 5.165 l'anno.

**Info:**

**Flavia Gamberale**  
**Addetta stampa FABI**  
**Cell. 339/4004306**