

Gli accordi in dettaglio

*Un utile
approfondimento su
Banca del Tempo Solidale,
Congedi straordinari,
Piano Welfare
e Vap*

E' compito del Sindacato garantire uguali diritti a tutti i lavoratori ad un livello sempre maggiore, ma anche approntare particolari tutele a vantaggio di quei colleghi che in determinati settori aziendali, periodi storici o fasi della vita lavorativa o personale, risultano oggettivamente più vulnerabili ed esposti a difficoltà di varia natura. Che si tratti, in questi giorni drammatici, di reclamare il massimo della tutela per i lavoratori fragili, o nella quotidianità di sempre di ricercare soluzioni che agevolino genitori con figli piccoli, o di ricercare negli accordi di esodo o riorganizzazione formule che consentano assunzioni e stabilizzazioni di giovani lavoratrici e lavoratori.

Nonostante le molte difficoltà affrontate da tutti, è stato questo lo scopo del nostro lavoro, che si è concretizzato nei recenti accordi. Garantire alla

generalità delle colleghe e dei colleghi il rinnovo dell'Accordo sul VAP ed il finanziamento del Piano Welfare, e prorogare gli strumenti di tutela attivati in occasione della crisi Covid-19.

Accordi sindacali VAP e Piano Welfare

A chi spetta: il Vap ed il Piano Welfare aziendale verranno riconosciuti anche ai lavoratori a tempo determinato che sono stati in servizio nel 2020, il cui rapporto sia scaduto alla fine dell'anno stesso -ovvero successivamente per effetto di eventuali proroghe- e che siano stati poi "stabilizzati" nei giorni immediatamente successivi la scadenza del rapporto a tempo determinato. I premi verranno riconosciuti anche agli apprendisti.

Motivi di esclusione: altro importante passaggio all'interno dell'accordo sindacale sul Vap, migliorativo della contrattazione nazionale, è che

per l'esclusione dal premio saranno necessarie due valutazioni consecutive negative (livello più basso) e non una sola come prevede l'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015 rinnovato con accordo del 19 dicembre 2019.

Defiscalizzazione Vap: quest'anno il Vap è erogabile esclusivamente in modalità cash ed è soggetto a tassazione ordinaria.

L'accordo 2021, infatti, per negligenza aziendale, è stato sottoscritto fuori tempo massimo nonostante le ripetute sollecitazioni sindacali e, per tale motivo, i colleghi non potranno usufruire della defiscalizzazione del Vap che agevolava la tassazione al 10%.

Accordo Vap

Il rinnovo degli accordi sindacali porta l'ammontare complessivo del Vap e dell'incremento del piano welfare a **510 €** (150 + 360); un piccolo incremento in senso assoluto, ma un buon risultato considerando che l'Azienda ha iniziato la trattativa proponendo una sostanziosa riduzione del premio. Il Vap e il piano welfare saranno erogati come segue (vedi tabella):

| Erogazioni premi 2021 - Importi lordi in € | | | | | |
|--|----------|----------------------|--------------------|--------------|------------|
| Inquadramento | VAP cash | Aumento Welfare 2021 | Piano Welfare 2020 | Totale | |
| Dirigente | - | 300 | 1.076 | 1.376 | |
| Q4 | 150 | 360 | 1.076 | 1.586 | |
| Q3 | | | 838 | 1.348 | |
| Q2 | | | 694 | 1.204 | |
| Q1 | | | 625 | 1.135 | |
| 3A4L | | | 491 | 1.001 | |
| 3A3L con ass. anz. 20° anno | | | 469 | 979 | |
| 3A3L con ass. anz. | | | 461 | 971 | |
| 3A3L | | | 420 | 930 | |
| 3A2L con ass. anz. 20° anno | | | 418 | 928 | |
| 3A2L con ass. anz. | | | 410 | 920 | |
| 3A2L | | | 369 | 879 | |
| 3A1L | | | 324 | 834 | |
| EX 1° e 2° Area Prof. | | | | 275 | 785 |

Livelli da "EX 1° e 2° Area Prof." a "QD4"

- **150 € cash** - Il premio, uguale per tutti i colleghi.
- **360 € credito welfare** - Incremento del piano welfare. Ulteriori informazioni nel paragrafo *Piano Welfare*.

Livello "Dirigenti"

- **300€** - Incremento del piano welfare (vedi par. successivo).

Piano Welfare

L'accordo per l'anno 2021 riconosce a tutti i colleghi un incremento di **360 €** rispetto ai valori dello scorso anno, che sono parametrati per qualifica, per un ammontare complessivo pari a quello riportato in tabella.

Solitamente l'importo è disponibile a partire dai primi di luglio sulla *Piattaforma BNL Welfare*, all'indirizzo: welfare.bnl.it

A parte le modalità d'impiego del credito welfare derivanti dalle rispettive situazioni familiari e scolastiche, utilizzabili nelle aree:

- *Abbonamenti al trasporto pubblico;*
- *Formazione, Educazione ed assistenza;*
- *Sport, cultura e tempo libero;*
- *Viaggi;*

per tutti i colleghi la maggior possibilità di impiego del credito welfare è sicuramente utilizzando:

- *Carte regalo;*
- *Assistenza Sanitaria Integrativa;*
- *Previdenza Complementare.*

Carte regalo

Quest'anno anche se sono stati depositati interventi di proroga, il Governo ancora non ha rinnovato la misura straordinaria del 2020 che raddoppiava l'importo defiscalizzato; pertanto per le card ritorna ad essere **258,23 €**. Se si supera tale cifra, l'intero importo del premio fruito anche in altri utilizzi viene interamente assoggettato a contribuzione e a ritenuta fiscale.

Al massimale concorre anche la polizza infortuni extraprofessionale aziendale passata sulla busta paga di gennaio 2021. Gli importi della polizza sono diversi per fasce di inquadramento:

- Dirigenti 56,44 €
- QD3 - QD4 26,00 €
- QD1 - QD2 20,00 €
- Aree Professionali 27,40 €

Tolti questi importi e gli eventuali premi aziendali in natura, il resto dell'importo potrà essere

utilizzato, ad es. per ricaricare il credito di Amazon, che allunga a 10 anni la validità del buono regalo.

Cassa Sanitaria

Il credito welfare può essere utilizzato, fino ad un massimo di **3.615,20 €**, alla copertura del rimborso totale o parziale del premio relativo alla *Cassa Sanitaria del personale BNL*. La scelta si deve effettuare entro e non oltre il 30 novembre 2021. L'importo utilizzato è sottoposto a tassazione ordinaria.

Fondo Pensione - Contribuzione ordinaria

È possibile utilizzare il proprio credito welfare a copertura parziale o totale della quota ordinaria del *Fondo Pensioni del Gruppo BNL*. La scelta si deve effettuare entro e non oltre il 30 novembre 2021. L'importo utilizzato è sottoposto a tassazione ordinaria.

Fondo Pensione - Contribuzione aggiuntiva

È possibile utilizzare il proprio credito welfare per incrementare la propria contribuzione al *Fondo Pensioni del Gruppo BNL* per un importo massimo consentito di **5.164,57 €**.

La scelta si deve effettuare entro la nuova erogazione del welfare dell'anno successivo. Se dopo tale scadenza avanza del credito welfare non utilizzato, questo viene automaticamente destinato a tale scelta.

L'importo utilizzato è completamente defiscalizzato.

Congedi straordinari Covid

È stato rinnovato l'accordo precedente che, in caso di utilizzo di congedo parzialmente retribuito (50% a carico INPS) nei casi previsti dal DL 30/2021, prevede la copertura per il restante 50% con permessi della *Banca del Tempo Solidale* in modo da coprire totalmente la retribuzione dei colleghi. Inoltre, con il rinnovo, è stato aumentato il perimetro di applicazione del congedo per i figli: **i permessi non sono più limitati alla quarantena scolastica ma estesi ad ogni forma di quarantena ed al caso di infezione contratta dai figli fino a 14 anni.**

Banca del Tempo Solidale

Ricordiamo che è sempre attiva la *Banca del Tempo Solidale* "ordinaria" (disciplinata dal protocollo welfare aziendale in via di rinnovo), alla quale da aprile dello scorso anno si affianca la possibilità di fruire dei permessi della *Banca del Tempo Solidale* "straordinaria". Pertanto, in caso di chiusura delle scuole, tutti i colleghi che non abbiano la possibilità di far ricorso a modalità di lavoro da remoto (*Smart Working*) per 5 giorni settimanali (salvo quanto indicato al punto 3) - quindi della rete - e che rientrano nei casi identificati a suo tempo:

1. genitori con figli fino a 14 anni, con coniuge impiegato in servizi considerati essenziali ai sensi dei Provvedimenti emanati dal Governo per la gestione dell'emergenza (ad es. servizi sanitari; forze dell'ordine; corpi militari; altre banche; settore alimentare; ecc.);
2. genitori di figli fino a 14 anni con comprovate ed accertate situazioni di disagio collegate a condizioni/fattori quali, ad esempio, tossicodipendenza o bulimia/anoressia, ovvero, figli fino a 14 anni con gravi patologie idoneamente certificate che richiedono assistenza da parte del genitore stesso;
3. genitori con almeno 3 figli fino a 14 anni (anche se uno dei genitori può utilizzare lo *Smart Working* esteso a 5 gg);
4. centralinisti ipo/non vedenti che non hanno la possibilità di accedere allo *Smart Working*;

potranno fruire di 75 ore (10 giorni) di permessi retribuiti.

Per qualsiasi ulteriore informazione consigliamo ai colleghi di tenersi aggiornati, anche sulle eventuali novità introdotte dal Governo, oltre che su *Echonet* e sulla *Piattaforma BNL Welfare*, all'indirizzo internet welfare.bnl.it, anche consultando i propri Rappresentanti Sindacali di fiducia.