

## Premio Aziendale, riconoscimento al personale malgrado la crisi

**In un contesto di difficoltà dell'economia, che ha influenzato in modo pesante anche il settore del credito, confermati gli importi pagati a febbraio 2010, con una maggiorazione se si opta per versare una parte dell'importo in previdenza complementare**

L'accordo sul Premio Aziendale (cosiddetto Vap) per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo relativo al 2010, sottoscritto giovedì 17 febbraio dalle Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto, conclude una trattativa che presentava fin dall'avvio diverse difficoltà.

L'Azienda ha infatti iniziato il confronto con l'intento di ridurre gli importi erogati a febbraio 2010, in riferimento al 2009, sostenendo che i risultati di bilancio dello scorso anno hanno subito gli effetti negativi della crisi economica in corso.

A fronte di questa impostazione la Uilca ha evidenziato che le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo hanno operato per tutto il 2010 con enorme impegno e grande professionalità, consentendo all'Azienda di affrontare e superare le situazioni di forte difficoltà che la crisi ha posto in essere.

L'accordo sottoscritto conferma quindi gli importi erogati per il 2009, prevedendo il pagamento con le competenze di aprile, e una maggiorazione di circa il 9% complessivo per i dipendenti che decideranno di aderire all'opzione di destinare una parte del Premio in previdenza complementare (l'incremento è di circa il 19,5% se riferito alla parte destinata a Previdenza).

In questo contesto va ricordato che l'erogazione del Premio è soggetta a tassazione agevolata, con aliquota fissa del 10%, per i lavoratori con reddito annuo nel 2010 inferiore ai 40 mila euro lordi.

Questo aspetto va pertanto considerato rispetto alla scelta se destinare una parte del Premio nel Fondo Previdenziale di pertinenza, valutandolo anche in riferimento all'eventualità che il versamento del singolo lavoratore sia superiore o inferiore al limite di 5.164 euro, fino al quale sono previsti vantaggi di natura fiscale.

La definizione del Premio Aziendale anche quest'anno è stata condivisa senza ricorrere agli indicatori di calcolo che il Contratto Nazionale prevede debbano essere concordati dalle parti sociali. L'impostazione adottata rientrava tra le richieste sindacali, in particolare della Uilca, considerando la distanza registrata rispetto all'Azienda nella definizione degli indicatori da inserire nella formula matematica utile a calcolare il Premio.

L'accordo del 17 febbraio prevede che il confronto su questo tema si riapra entro il 30 giugno 2011, anche alla luce della presentazione del Piano d'Impresa 2011-2013, prevista per aprile, e conferma l'importo di 1.727 euro per il Terzo Livello della Terza Area Professionale (A3L3), come base di riferimento per il calcolo del prossimo Premio.

Con lettera a latere dell'accordo firmato il 17 febbraio si è stabilito che il **personale a Tempo Determinato percepirà un Premio una tantum di 1.000 euro** nel caso abbia prestato servizio,

### CALENDARIO

mercoledì 23 febbraio

giovedì 24 febbraio

A Milano, incontri con l'Azienda per la presentazione del Sistema Incentivante nella Banca dei Territori riferito al 2011, sugli annunci rispetto al prossimo Piano Industriale di Isgs e sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

venerdì 25 febbraio

A Milano, incontro con l'Azienda come Commissione Tecnica per il calcolo dell'Indennità Sostituzione Direttori.

redazione@uilcais.it

anche non continuativo, in una o più società del Gruppo, per almeno 9 mesi. A questa previsione si è aggiunta la fattispecie riguardante i lavoratori a Tempo Determinato, che durante l'anno sono stati confermati a Tempo Indeterminato o con contratto di Apprendistato Professionalizzante prima di aver prestato servizio per 9 mesi. Per questi dipendenti è stato stabilito che percepiranno un premio *una tantum* di 500 euro, con l'eventuale aggiunta della parte pro quota del Premio Aziendale previsto per il personale a Tempo Indeterminato.

L'erogazione di questi importi avverrà con le competenze del prossimo maggio e conferma l'importante acquisizione dello scorso anno, più volte sostenuta dalla Uilca, di

corrispondere il Premio ai lavoratori a Tempo Determinato anche in caso di permanenza in servizio non continuativa.

**Il risultato conseguito sul premio Aziendale costituisce il riconoscimento del valore del personale del Gruppo e del suo apporto determinante in un contesto economico particolarmente complesso, rispetto al quale era indispensabile che vi fosse un intervento concreto di sostegno al reddito dei lavoratori e delle loro famiglie.**

**In tal senso va sottolineato che anche quest'anno l'erogazione, stabilita per aprile, sarà anticipata rispetto al termine ultimo di giugno, previsto dal Contratto Nazionale.**

Riportiamo gli importi, che saranno erogati al personale in servizio al 31 marzo 2011, in base agli Inquadramenti (anche economici) spettanti al 31 dicembre 2010:

Inquadramento 31-12-10 (o trattamento economico)	Premio lordo in Busta Paga
Dirigenti	4.450
Quadro direttivo 4° livello	2.976
Quadro direttivo 3° livello	2.521
Quadro direttivo 2° livello	2.250
Quadro direttivo 1° livello	2.117
3a Area Professionale - 4° Livello	1.857
3a Area Professionale - 3° Livello	1.727
3a Area Professionale - 2° Livello	1.630
3a Area Professionale - 1° Livello	1.545
2a Area Professionale - 3° Livello	1.451
2a Area Professionale - 2° Livello	1.396
2a Area professionale - 1° Livello	1.358
1a Area Professionale - G	1.298
1a Area professionale - LU	1.264

Premio Totale con opzione	Premio lordo in Busta Paga	Premio in previdenza
4.850	2.425	2.425
3.240	1.620	1.620
2.744	1.372	1.372
2.450	1.225	1.225
2.304	1.152	1.152
2.022	1.011	1.011
1.880	940	940
1.774	887	887
1.682	841	841
1.580	790	790
1.520	760	760
1.478	739	739
1.412	706	706
1.376	688	688

**Il Premio verrà riconosciuto nella stessa misura alle Banche del Territorio e aziende bancarie del Gruppo Intesa Sanpaolo. Importi a parte, relativi agli andamenti aziendali, sono stati concordati per Neos Finance, Moneta e Intesa Previdenza.**

## Effetti esercizio opzione individuale

L'opzione che ogni lavoratore potrà liberamente esercitare sul Premio Aziendale presenta diversi risvolti fiscali, contributivi e previdenziali, che, a seconda dei casi, possono rendere ancor più conveniente la scelta di versare la quota prevista nella Previdenza Complementare a Contribuzione Definita.

Ecco in sintesi gli aspetti più rilevanti da valutare per l'esercizio dell'opzione:

- **la citata percentuale di incremento del Premio di circa il 9% rappresenta in realtà un guadagno di circa il 19,5%** se calcolata solo sull'importo lordo di Premio destinato a previdenza. Tale cifra e la maggiorazione

del 19,5% sono versati nel Fondo di previdenza complementare cui è iscritto il dipendente, senza alcuna trattenuta Inps;

- l'importo versato in previdenza complementare **non è soggetto alla trattenuta Inps** e ciò produce un guadagno di circa il 9%;
- l'importo versato in previdenza gode di interessanti vantaggi fiscali, in particolare per gli importi che complessivamente rientrano nel tetto annuo di 5.164 euro (vedi casella 52 del Cud). Se la parte di premio da versare in previdenza, sommata ai versamenti

- del lavoratore e dell'Azienda (con l'esclusione del Tfr) rientra nel tetto annuo, la tassazione delle somme non avviene, come per il Premio, al momento dell'erogazione (27 aprile 2011), ma in quello del percepimento dello "zainetto", con una aliquota compresa tra il 15% e il 9% (tanto più si abbassa l'aliquota quanto più è alta l'anzianità di iscrizione alla previdenza complementare alla data del riscatto o anticipo della posizione individuale);
- nel caso di esercizio dell'opzione di versamento della parte di Premio in previdenza complementare, il personale che andrà in pensione nei prossimi 5 anni, avendo in parte la pensione calcolata sulla media degli ultimi 5 anni, dovrà valutare e soppesare anche questo aspetto, in quanto l'importo opzionato non rientra nel calcolo della retribuzione pensionabile.
  - per gli iscritti alla **Cassa di Previdenza San Paolo di Torino** (personale che il 31 dicembre 1990 era dipendente dell'Ente di Diritto Pubblico Istituto Bancario San Paolo di Torino), l'opzione in ogni caso **non ha nessun im-**

**patto negativo** sulla rendita pensionistica complessivamente spettante alla data del pensionamento;

- chi eventualmente non fosse ancora iscritto al Fondo Pensioni Complementare a Contribuzione Definita previsto nella propria azienda, oggi, ancora più che in passato, ha la massima convenienza a iscriversi al più presto per beneficiare di questi vantaggi che si aggiungono ai tanti altri economici, previdenziali e fiscali già esistenti;

Per approfondire questi temi, gli esperti della Uilca stanno predisponendo una semplice e chiara guida, che verrà inviata nei prossimi giorni, per permettere a ciascuno di valutare in modo informato e consapevole la scelta migliore per la propria situazione.

**In merito alla questione previdenziale si può contattare l'esperto di Uilca Intesa Sanpaolo sulla materia, MOCATI VINCENZO, consigliere nella Cassa di Previdenza San Paolo : [vincenzo.mocati@intesasnpaolo.com](mailto:vincenzo.mocati@intesasnpaolo.com) tel. 320-1576492**

**Se ancora non lo hai fatto, ISCRIVITI ALLA UILCA!**

**Godrai così degli innumerevoli servizi gratuiti di assistenza riservati agli iscritti, e sarai puntualmente informato con guide Uilca sui tuoi diritti e con gli Scadenzari Uilca sui tempi e modi per esercitarli**

**LA UILCA TI INFORMA DEI TUOI DIRITTI E TI AIUTA A FARLI VALERE**

**[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)**