

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

Premio aziendale e Premio sociale

Edizione settembre 2012

1. NOZIONI GENERALI	pag. 3
2. CRITERI DI EROGAZIONE	pag. 3
3. EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	pag. 3
4. DETASSAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE	pag. 3
5. PREMIO AZIENDALE RELATIVO AL 2011	pag. 4
6. PREMIO SOCIALE AZIENDALE	pag. 6
7. ALCUNI ESEMPI DI CALCOLO	pag. 7

1. NOZIONI GENERALI¹

L'erogazione del VAP, salvo accordi diversi tra le parti, è di norma prevista nel mese di giugno ed è di competenza dell'anno precedente.

È calcolato in base ai risultati di bilancio aziendali: è quindi un premio per sua natura variabile².

Il premio non è collegato alla valutazione del personale³.

2. CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio:

- viene riconosciuto sulla base dell'inquadramento (anche economico) in essere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;
- non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto;
- è comprensivo dell'eventuale "indennità perequativa" ex Cariplo;
- non è considerato utile ai fini dell'eventuale "assegno di rivalsa" ex Cariparo.

Il premio è ridotto, in dodicesimi per i mesi interi di assenza dal servizio, sia per assenze non retribuite (es. aspettativa) che per quelle retribuite.

La riduzione non si applica:

- per periodi di ferie,
- per assenze retribuite non superiori a tre mesi,
- per i primi tre mesi in caso di assenza retribuita per un periodo superiore salvo che l'assenza duri per l'intero anno,
- per un periodo di cinque mesi relativamente al congedo di maternità.

Al personale a part time sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro.

Nell'anno di assunzione, superato il periodo di prova, il premio viene erogato in proporzione ai mesi di servizio, considerando l'eventuale frazione come mese intero⁴.

3. EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il premio non viene riconosciuto nel caso in cui il collega abbia subito, nel corso dell'anno precedente, il provvedimento disciplinare di "sospensione del servizio" oppure due sanzioni di "rimprovero scritto".

4. DETASSAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE

È stata prorogata anche per il 2012 la norma sulla "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività".

Il D.C.P.M. 23/3/2012 ha fissato i requisiti reddituali per fruire dell'agevolazione fiscale per il 2012, che sono:

- limite complessivo annuo di € 2.500 assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10%;
- reddito da lavoro dipendente relativo all'anno 2011 non superiore ai € 30.000.

¹ Poiché il premio è riferito al 2011, segue la normativa dell'art. 43 del CCNL. Ricordiamo che nel rinnovo del Contratto Nazionale è stato inserito un nuovo articolo che dà la possibilità in futuro di contrattare un unico "premio variabile di risultato" in sostituzione del premio aziendale del sistema incentivante, con la preventiva condivisione dei criteri distributivi.

² Il CCNL prevede anche che il premio non venga erogato nelle aziende che presentano un risultato di bilancio negativo.

³ Si tratta di una normativa aziendale.

⁴ Il periodo di prova viene considerato ai fini del calcolo del premio.

5. PREMIO AZIENDALE RELATIVO AL 2011⁵

Al personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato o con contratto di inserimento, che risulti dipendente al 21/5/2012, spettano gli importi lordi indicati nelle tabelle successive.

Il premio in busta paga è composto da una parte fissa di € 750 uguale per tutti e da una parte riparametrata in base all'inquadramento⁶.

L'accordo ha stabilito la possibilità per il lavoratore di richiedere l'attribuzione di un "premio sociale aziendale" ([vedi paragrafo 6](#)), che può essere utilizzato per:

- rimborso di spese documentate sostenute per i figli (asili nido, rette scolastiche/universitarie, libri scolastici, campus estivi);
- copertura dei contributi versati ad assistenza sanitaria;
- contribuzione ai Fondi di previdenza complementare.

Fino al **31 luglio** è stata disponibile la procedura per:

- optare per l'erogazione dell'intero premio in busta paga;
- destinare interamente il premio nel "conto sociale";
- optare per l'erogazione del 50% del premio in busta paga e destinare il 50% nel "conto sociale".

Nel caso in cui si è richiesta l'erogazione del premio in busta paga, la liquidazione è avvenuta con lo stipendio⁷ di:

- **giugno**, per le richieste inserite entro il 1° giugno;
- **luglio**, per le richieste inserite entro il 30 giugno;
- **agosto**, per le richieste inserite entro il 31 luglio.

La scelta effettuata non potrà essere modificata.

Nel caso di mancata scelta entro il 31 luglio, l'intero premio è stato automaticamente accreditato nel "conto sociale".

Nel caso in cui il "conto sociale" non venga totalmente utilizzato entro l'anno, l'Azienda erogherà il saldo residuo nello stipendio di febbraio 2013, per un importo riproporzionato al premio lordo previsto in caso di non esercizio dell'opzione individuale.⁸

Al personale a **Tempo Determinato**, in servizio al 27 giugno 2012, è prevista l'erogazione nel mese di giugno, a titolo di premio una tantum, di un importo lordo di € 1.421 annuo rapportato ai mesi di servizio svolti nel 2011.

Al personale che, in base all'Accordo 29/7/2011, è uscito in **pensione** entro il 31/8/2012 è stato riconosciuto il premio aziendale nella busta paga di giugno; però non potrà optare per il premio sociale.

Ricordiamo che percepiranno il premio, senza possibilità di opzione per il premio sociale, anche coloro che sono usciti in esodo o pensione al 31 dicembre scorso, come previsto dall'Accordo 29/7/2011.

⁵ Accordo di Gruppo Intesa Sanpaolo del 15/5/2012.

⁶ L'introduzione di una quota fissa ha permesso il contenimento della riduzione del premio, rispetto a quello dell'anno scorso, per i gradi più bassi. Il premio sociale ha avuto invece una riduzione inferiore degli importi, in ragione dei minori oneri previdenziali a carico del datore di lavoro, pari al 4% per tutti gli inquadramenti rispetto al premio dell'anno scorso.

⁷ Il premio è riconosciuto ai Dirigenti qualora non risultino destinatari di premio incentivante e pertanto è erogato con le prime competenze utili dopo il completamento delle attività di chiusura del sistema incentivante.

⁸ [Vedi paragrafo 6 "Premio sociale aziendale"](#).

Tabella per il personale di:

Intesa Sanpaolo, ISGS, Banca CR Firenze, Banca dell'Adriatico, Banca Credito Sardo, Banca Trento Bolzano, Banca Fideuram, Banca Imi, BIIS, Banca Prossima, Banco di Napoli, Cariromagna, CariFVG, Cariveneto, Carive, Carisbo, CR Ascoli Piceno, CR Città di Castello, CR Civitavecchia, CR Foligno, CR Pistoia e Pescia, CR Rieti, CR Spoleto, CR Terni e Narni, CR Viterbo, Centro Factoring, Centro Leasing, Epsilon Sgr, Equiter, Eurizon Capital, Fideuram Fiduciaria, Fideuram Investimenti, Imi Fondi Chiusi, Imi Investimenti, IS Private Banking, Leasint, Mediocredito Italiano, Mediofactoring, Sanpaolo Invest Sim, Sirefid.

Inquadramento	Premio lordo in busta paga	Premio sociale	50% premio in busta paga	50% premio sociale
Dirigenti	2.683	4.252	1341,50	2126,00
QD4	2.042	2.843	1021,00	1421,50
QD3	1.845	2.409	922,50	1204,50
QD2	1.727	2.150	863,50	1075,00
QD1	1.669	2.023	834,50	1011,50
3A4L	1.556	1.774	778,00	887,00
3A3L	1.500	1.650	750,00	825,00
3A2L	1.458	1.557	729,00	778,50
3A1L	1.421	1.476	710,50	738,00
2A3L	1.380	1.387	690,00	693,50
2A2L	1.356	1.333	678,00	666,50
2A1L	1.340	1.297	670,00	648,50
1A guardia	1.314	1.241	657,00	620,50
1A	1.299	1.208	649,50	604,00

Tabella per il personale di Neos Finance e Moneta

Inquadramento	Premio lordo in busta paga	Premio sociale	50% premio in busta paga	50% premio sociale
QD4	1.295	1.425	647,50	712,50
QD3	1.097	1.207	548,50	603,50
QD2	979	1.077	489,50	538,50
QD1	921	1.013	460,50	506,50
3A4L	808	889	404,00	444,50
3A3L	751	826	375,50	413,00
3A2L	709	780	354,50	390,00
3A1L	672	739	336,00	369,50
2A3L	631	694	315,50	347,00
2A2L	607	668	303,50	334,00
2A1L	591	650	295,50	325,00

Tabella per il personale di Intesa Previdenza

Inquadramento	Premio lordo in busta paga	Premio sociale	50% premio in busta paga	50% premio sociale
QD4	1.008	1.109	504,00	554,50
QD3	969	1.066	484,50	533,00
QD2	945	1.040	472,50	520,00
QD1	934	1.027	467,00	513,50
3A4L	911	1.002	455,50	501,00
3A3L	900	990	450,00	495,00
3A2L	892	981	446,00	490,50
3A1L	884	972	442,00	486,00
2A3L	876	964	438,00	482,00
2A2L	871	958	435,50	479,00
2A1L	868	955	434,00	477,50

6. PREMIO SOCIALE AZIENDALE

Il “premio sociale aziendale” rappresenta un’opportunità importante in termini sociali, che valorizza il welfare aziendale, rispondendo alle diverse esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Permette inoltre di beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa di legge⁹, che aumentano di fatto il potere d’acquisto dei colleghi (*vedi alcuni esempi di calcolo successivi*).

L’accordo prevede l’opzione individuale di destinare interamente o il 50% del premio in un “**conto sociale**”. Pertanto, fino al **31 luglio** è stata disponibile su Intranet la procedura per:

- optare per l’erogazione dell’intero premio in busta paga;
- destinare interamente il premio nel “conto sociale”;
- optare per l’erogazione del 50% del premio in busta paga e destinare il 50% nel “conto sociale”.

Il “conto sociale” può essere utilizzato per:

- a) rimborso di spese sostenute per i figli¹⁰ per il pagamento (con documentazione di spesa) per:
 - asili nido pubblici e privati (compresi gli asili nido aziendali),
 - spese sostenute per la frequenza scolastica¹¹ (rette, tasse di iscrizione, mensa, libri scolastici), comprese le spese di iscrizione e frequenza alla scuola materna,
 - tasse e rette universitarie,
 - master e corsi di specializzazione post laurea,
 - spese relative alla frequenza di scuole all’estero, anche per periodi infra-annuali, purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia,
 - corsi di lingue,
 - colonie climatiche,
 - campus estivi,
 - soggiorni studio all’estero.

⁹ Art. 51 DPR 917/1986 Testo Unico delle Imposte sui Redditi e chiarimenti relativi da parte dell’Agenzia delle Entrate.

¹⁰ Sono rimborsabili anche le spese sostenute per i figli non fiscalmente a carico a condizione che il figlio sia compreso nel nucleo familiare del dipendente titolare del conto sociale.

¹¹ Sono rimborsabili anche le spese sostenute per le scuole private paritarie o legalmente riconosciute.

- b) Contribuzione al Fondo Sanitario di Gruppo: sostitutiva della quota per sé, per i familiari a carico, per coniuge e figli non a carico (esclusa quindi la quota per il coniuge di fatto e per altri familiari non a carico);
- c) Contribuzione ai Fondi di previdenza complementare: sia sostitutiva che aggiuntiva della quota versata, nonché per gli eventuali familiari fiscalmente a carico.

Le contribuzioni e le spese sostenute che possono essere coperte con il conto sociale sono quelle dell'intero anno fiscale, cioè dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012.

Entro il 31 luglio 2012, tramite apposita procedura, è stato possibile scegliere le modalità di utilizzo del conto sociale; nel caso in cui non sia stata esercitata nessuna scelta di destinazione del premio sociale, l'intero valore spettante sarà reso disponibile esclusivamente per il rimborso delle spese per figli.

Nel caso in cui il "conto sociale" non venga totalmente utilizzato entro l'anno, l'Azienda erogherà il saldo residuo nello stipendio di febbraio 2013, per un importo riproporzionato al premio lordo previsto in caso di non esercizio dell'opzione individuale.

Il calcolo del riproporzionamento viene fatto nel seguente modo:

$$\text{Residuo da liquidare} \times \frac{\text{Premio aziendale}}{\text{Premio sociale}} = \text{importo erogato in busta paga di febbraio 2013}$$

7. ALCUNI ESEMPI DI CALCOLO

Per evidenziare le differenti tassazioni fiscali e contributive, utilizziamo l'opzione al 50% di erogazione del premio e destinazione al conto sociale per un collega 3A3L.

Pagamento in busta paga:

Importo lordo	€ 750,00	
Contribuzione Inps 9,19%	€ 69,93	(l'importo rientrerà quindi nel calcolo della pensione)
Imponibile fiscale	€ 681,07	
Aliquota marginale IRPEF	€ 258,80	(ipotizzando l'aliquota del 38% per redditi tra € 28.000 e € 55.000, a cui si aggiungono le addizionali) ¹²
Premio NETTO in busta paga	€ 427,27	

Destinazione in "conto sociale":

Rimborso di spese sostenute per i figli per il pagamento (con documentazione di spesa) per: asili nido, scuole materne, scuole private di ogni ordine e grado, università e scuole di specializzazione, master, colonie e campus estivi (anche all'estero), acquisto di libri scolastici

¹² Ricordiamo che il premio aziendale è soggetto all'imposta sostitutiva del 10% per coloro che hanno avuto nel 2011 un reddito entro un determinato limite massimo, purtroppo non ancora definito dal Consiglio dei Ministri ([vedi paragrafo 4 "Detassazione del premio aziendale"](#)).

Premio aziendale VAP
(settembre 2012)

Importo lordo	€ 825,00	
Nessuna Contribuzione Inps ¹³	-	
Nessuna tassazione IRPEF	-	
Importo NETTO	€ 825,00	da utilizzare per rimborsi di spese sostenute per figli

Note: ricordiamo che le spese rimborsate non possono essere portate in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi (che attualmente prevede la detrazione del 19% per asili nido, entro un massimo detraibile € 632, e per tasse scolastiche).

Contribuzione ai Fondi di previdenza complementare sia sostitutiva che aggiuntiva della quota versata, nonché per gli eventuali familiari fiscalmente a carico.

Importo lordo	€ 825,00	
Contributo di solidarietà Inps ¹⁴	75,00	(è pari al 10% calcolato sull'importo versato al Fondo)
Nessuna tassazione IRPEF	-	(i contributi sono deducibili nel limite di € 5164,57 ¹⁵)
Importo NETTO versato	€ 750,00	nel Fondo di previdenza complementare

Note:

- *L'utilizzo del "conto sociale" in sostituzione della contribuzione versata al Fondo previdenziale non comporta nei fatti un recupero della tassazione IRPEF. Infatti, il mancato addebito delle quote mensili di contribuzione al Fondo previdenziale, già esenti in busta paga, comporta un aumento di pari importo della busta paga lorda e, di conseguenza, verrà applicata la tassazione ordinaria Irpef.*
- *Ricordiamo che la tassazione sui Fondi di previdenza complementare è prevista al momento dell'erogazione delle prestazioni, con aliquote agevolate. Le prestazioni al momento del pensionamento sono soggette a ritenuta a titolo d'imposta definitiva del 15% riducibile al 9% (decresce dello 0,30% per ogni anno di permanenza nel fondo di previdenza complementare superiore al 15° anno).*

Contribuzione al Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo: sostitutiva della quota per sé, per i familiari a carico, per coniuge e figli non a carico (esclusa quindi la quota per il coniuge di fatto e per altri familiari non a carico)

Importo lordo	€ 825,00	
Contributo di solidarietà Inps ¹⁶	75,00	(è pari al 10% calcolato sull'importo versato al FSI)
Nessuna tassazione IRPEF	-	(i contributi sono deducibili nel limite di € 3.615,20)
Importo NETTO versato	€ 750,00	nel Fondo Sanitario Integrativo

Note: in questo caso, però, l'utilizzo del "conto sociale" a copertura della contribuzione al Fondo sanitario Integrativo non comporta nei fatti un recupero della tassazione IRPEF. Infatti, il mancato addebito delle quote mensili di contribuzione al FSI, già esenti in busta paga, comporta un aumento di pari importo della busta paga lorda e, di conseguenza, verrà applicata la tassazione ordinaria Irpef.

¹³ L'importo non rientra quindi nella retribuzione pensionabile. Per gli iscritti alla Cassa di Previdenza Sanpaolo (personale già Sanpaolo al 31 dicembre 1990), l'opzione in ogni caso non ha nessun impatto, in quanto la pensione Cassa di Previdenza è calcolata solo sulle voci fisse di retribuzione.

¹⁴ L'importo non rientra però nella retribuzione pensionabile. Per la Cassa di Previdenza Sanpaolo, [vedi nota 11](#).

¹⁵ Occorre quindi verificare se l'importo versato dal conto sociale a previdenza complementare, sommato alla contribuzione sia del lavoratore (compresi eventuali premi pagati per le prestazioni accessorie) che dell'azienda (con l'esclusione del TFR) rientra nel limite massimo di € 5.164,57 annuo: in tal caso l'importo è totalmente deducibile, altrimenti è soggetto ad imposizione fiscale con aliquota marginale Irpef (in questo caso, non sarà però più tassato al momento dell'erogazione delle prestazioni del Fondo).

¹⁶ L'importo non rientra però nella retribuzione pensionabile. Per la Cassa di Previdenza Sanpaolo, [vedi nota 11](#).