

**CGIL**

**GUIDE NORMATIVE**  
**FISAC Gruppo IntesaSanpaolo**

# Premio aziendale e Premio sociale

*Marzo 2013*

## **INDICE**

<b>1. NOZIONI GENERALI</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2. CRITERI DI EROGAZIONE</b>	<b>pag. 3</b>
<b>3. EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b>	<b>pag. 3</b>
<b>4. DETASSAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE</b>	<b>pag. 3</b>
<b>5. PREMIO AZIENDALE RELATIVO AL 2012</b>	<b>pag. 4</b>
<b>6. PREMIO AZIENDALE SOCIALE</b>	<b>pag. 6</b>
<b>6.1 Calendario per esercizio opzioni conto sociale</b>	<b>pag. 7</b>
<b>6.2 Calendario per rimborsi conto sociale</b>	<b>pag. 8</b>
<b>7. ALCUNI ESEMPI DI CALCOLO</b>	<b>pag. 9</b>
<b>8. INFORMATIVA</b>	<b>pag. 10</b>

## 1. NOZIONI GENERALI<sup>1</sup>

L'erogazione del premio aziendale (VAP), salvo accordi diversi tra le parti, è di norma prevista nel mese di giugno ed è di competenza dell'anno precedente. **L'Accordo di Gruppo del 14 marzo 2013 prevede che quest'anno il premio venga riconosciuto a partire dal mese di APRILE** (vedi paragrafo 5).

È calcolato in base ai risultati di bilancio aziendali: è quindi un premio per sua natura variabile<sup>2</sup>. Il premio non è collegato alla valutazione del personale<sup>3</sup>.

## 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 intero<sup>4</sup>.

## 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 stato emanato il D.P.C.M. 22 gennaio 2013 per la cosiddetta "detassazione" della remunerazione della produttività del lavoro, **pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 il 29/3/2013. Sulla materia è stata inoltre emanata dal Ministero del Lavoro la circolare n.15/2003.**

**Pertanto, i requisiti reddituali per fruire dell'agevolazione fiscale per il 2013 sono:**

- limite complessivo annuo di € 2.500 assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10%;
- reddito da lavoro dipendente relativo all'anno 2012 non superiore a € 40.000.

<sup>1</sup> CCNL, art. 48. Ricordiamo che nel rinnovo del Contratto Nazionale è stato inserito il nuovo articolo 52 che dà la possibilità di contrattare un unico "premio variabile di risultato" in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante: l'Accordo di Gruppo del 14 marzo 2013 ha previsto l'avvio del confronto sui criteri per il premio di risultato per l'esercizio 2013.

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

<sup>3</sup> Si tratta di una normativa aziendale.

<sup>4</sup> Il periodo di prova viene considerato ai fini del calcolo del premio.

## 5. PREMIO AZIENDALE RELATIVO AL 2012<sup>5</sup>

Al personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato o con contratto di inserimento, che risulti dipendente al 25/3/2013, spettano gli importi lordi indicati nelle tabelle successive.

L'Accordo di Gruppo del 14 marzo 2013 ha confermato l'erogazione del premio negli stessi importi dell'anno scorso. Pertanto, il premio in busta paga è composto da una parte fissa di € 750 uguale per tutti e da una parte riparametrata in base all'inquadramento<sup>6</sup>.

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

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

Fino al **4 GIUGNO** sarà 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 venga richiesta l'erogazione del premio in busta paga, la liquidazione avverrà con lo stipendio<sup>7</sup> di:

- **APRILE**, per le richieste inserite entro il **5 aprile**;
- **MAGGIO**, per le richieste inserite entro il **3 maggio**;
- **GIUGNO**, per le richieste inserite entro il **4 giugno**.

La scelta effettuata non potrà essere modificata.

**Nel caso di mancata scelta entro il 4 giugno, l'intero premio sarà automaticamente accreditato nel "conto sociale" e reso disponibile esclusivamente per il rimborso delle spese per i figli.**

**Al personale lungo assente verrà inviata apposita comunicazione.** In ogni caso, qualora abbia la possibilità di accedere a Intranet aziendale in una filiale, può esercitare da subito all'opzione.

Ricordiamo che nel caso in cui il "conto sociale" non venga totalmente utilizzato entro l'anno, l'Azienda erogherà il saldo residuo nello stipendio di febbraio 2014, per un importo riproporzionato al premio lordo previsto in caso di non esercizio dell'opzione individuale.<sup>8</sup>

Al personale a **Tempo Determinato**, in servizio al 27 maggio 2013, è prevista l'erogazione nel mese di maggio, a titolo di premio una tantum, dell'importo lordo previsto per 3A1L rapportato ai mesi di servizio svolti nel 2012.

Al personale che, in base all'Accordo 29/7/2011, uscirà in **pensione o in esodo** entro il 30/6/2013 viene riconosciuto il premio aziendale nella busta paga e non potrà optare per il premio sociale.

<sup>5</sup> Accordo di Gruppo Intesa Sanpaolo del 14/3/2013.

<sup>6</sup> Ricordiamo che l'anno scorso l'introduzione di una quota fissa ha permesso il contenimento della riduzione del premio per i gradi più bassi. Gli importi del premio sociale, che sono più alti in ragione dei minori oneri previdenziali a carico del datore di lavoro, hanno mantenuto invece la riparametrizzazione in base all'inquadramento sull'intero importo.

<sup>7</sup> Il premio è riconosciuto ai Dirigenti qualora non risultino destinatari di erogazioni individuali incentivanti e pertanto è erogato con le prime competenze utili dopo il completamento delle attività di chiusura di dette erogazioni incentivanti.

<sup>8</sup> [Vedi paragrafo 6 "Premio sociale aziendale"](#).

Ricordiamo che percepiranno il premio, senza possibilità di opzione per il premio sociale, anche coloro che sono già usciti in esodo o pensione: il premio compete in proporzione ai mesi di servizio svolti nel 2012.

**Tabella per il personale di:**

Intesa Sanpaolo, ISGS, Banca CR Firenze, Banca dell'Adriatico, Banca Credito Sardo, Banca Trento Bolzano, Banca Fideuram, Banca Imi, Banca Prossima, Banco di Napoli, Cariromagna, CariFVG, Cariveneto, Carive, Carisbo, CR Umbria, CR Ascoli Piceno, CR Pistoia e Lucchesia, CR Civitavecchia, CR Rieti, 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 IS Personal Finance**

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 AZIENDALE SOCIALE

Il “premio aziendale sociale” 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 legge<sup>9</sup>, 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 **4 GIUGNO** sarà 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 figli** fiscalmente a carico e non a carico<sup>10</sup> per il pagamento (con documentazione di spesa) di:
  - rette di asili nido, sia pubblici che privati, compresi quelli aziendali, con l’esclusione dei nidi condominiali e dei nidi-famiglia, nonché delle spese sostenute per servizi di baby sitting, baby parking a ore, ecc.
  - rette e tasse di iscrizione per la frequenza di scuole materne pubbliche o private, purché paritarie

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

<sup>10</sup> 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.

- rette e tasse di iscrizione per la frequenza di scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico; non sono rimborsabili i servizi di pre e post scuola, le scuole professionali e le scuole non riconosciute se non limitatamente al periodo di assolvimento dell'obbligo scolastico e, in ogni caso, quelle che non rilasciano titoli di studio aventi valore legale
- mensa scolastica nelle giornate di frequenza a tempo pieno ovvero nei giorni di rientro obbligatorio
- università e scuole di specializzazione riconosciute
- master universitari e corsi di specializzazione post laurea riconosciuti
- colonie climatiche e campus estivi (ivi compresi quelli fruibili tramite People Junior Campus)
- acquisto di testi scolastici (anche tramite People Smart Shopping), con obbligo di produrre fattura contenente l'elenco puntuale dei libri acquistati
- corsi di lingua curricolari (frequentati cioè nel corso e per il completamento della formazione scolastica), con obbligo di produrre fattura; nel caso di corsi frequentati all'estero è rimborsabile il solo costo relativo all'attività formativa
- vacanze-studio all'estero per il solo costo relativo all'attività formativa, con l'esclusione delle spese di viaggio e soggiorno
- spese relative alla frequenza di scuole all'estero, anche per periodi infra-annuali, purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia.

Per le spese per i figli, il rimborso verrà riconosciuto **senza** assoggettamento a tassazione e contribuzione, tramite cedolino stipendio, per l'importo pari alla spesa effettivamente sostenuta.

- 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) fino ad un totale massimo di € 3.615,20 (determinato tenendo anche conto della contribuzione versata dal datore di lavoro). L'importo che verrà utilizzato dal conto sociale sarà maggiorato degli oneri contributivi Inps (pari attualmente al contributo di solidarietà del 10%); questo rimborso inoltre, riconosciuto in busta paga, sarà assoggettato all'ordinario regime di tassazione.
- c) **Contribuzione ai Fondi di previdenza complementare:** sia sostitutiva della quota versata dal lavoratore nel 2013, anche per gli eventuali familiari fiscalmente a carico, sia aggiuntiva - fino ad un totale massimo di € 5.164,57 (determinato tenendo anche conto della contribuzione versata dal datore di lavoro). L'importo che verrà utilizzato dal conto sociale sarà maggiorato degli oneri contributivi Inps (pari attualmente al contributo di solidarietà del 10%). Inoltre, nell'ipotesi in cui si richieda il rimborso sostitutivo delle contribuzioni versate alla propria posizione di previdenza complementare, l'importo riconosciuto in busta paga sarà assoggettato all'ordinario regime di tassazione.

Le contribuzioni e le spese sostenute che possono essere coperte con il conto sociale sono quelle dell'intero anno fiscale, cioè dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013.

## 6.1 Calendario per esercizio opzioni conto sociale

Entro il **4 GIUGNO**, tramite apposita procedura, è possibile scegliere le modalità di utilizzo del conto sociale tra:

A - FIGLI

B - PREVIDENZA - ASSISTENZA SANITARIA  
C - ASSISTENZA SANITARIA  
D - PREVIDENZA  
E - PREVIDENZA AGGIUNTIVA - PREVIDENZA  
F - PREVIDENZA AGGIUNTIVA - ASSISTENZA SANITARIA  
G - PREVIDENZA AGGIUNTIVA  
H - PREVIDENZA AGGIUNTIVA - ASSISTENZA SANITARIA - PREVIDENZA

Nel caso di opzione PREVIDENZA AGGIUNTIVA è necessario indicare la percentuale del valore del conto sociale da destinare al versamento di contribuzione aggiuntiva alla propria posizione di previdenza complementare; nel caso non venga indicata nessuna percentuale, verrà versato l'intero saldo disponibile, previa decurtazione del contributo di solidarietà del 10%.

Quest'anno sarà comunque possibile, a partire dal mese di luglio, per coloro che hanno effettuato una delle scelte da B ad H anche l'inserimento di eventuali richieste di rimborso spese figli.

Nel caso in cui non venga esercitata nessuna scelta di destinazione del premio sociale, l'intero valore spettante sarà reso disponibile esclusivamente per il rimborso delle spese per figli.

Sarà comunque possibile modificare le scelte di utilizzo iniziali del conto sociale a:

- **GIUGNO 2013**, quando sarà possibile, per chi ha scelto l'opzione A – FIGLI, integrare l'opzione iniziale con un'ulteriore tipologia di utilizzo del conto sociale tra quelle sopra elencate (da B a H); nel caso non venga effettuata nessuna nuova scelta, il saldo del conto sociale resterà disponibile unicamente per il rimborso delle spese sostenute per i figli;
- **OTTOBRE 2013**, quando sarà possibile optare per una modalità di utilizzo diversa rispetto a quella/e inizialmente attivata (o modificata a giugno), che riguarderà però l'intero saldo residuo del 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 2014**, 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:

Residuo da liquidare x  $\frac{\text{Premio aziendale}}{\text{Premio sociale}}$  = importo erogato in busta paga di febbraio 2014

## **6.2 Calendario per rimborsi conto sociale**

La procedura per inserire le richieste di rimborso spese figli sarà attivata entro il mese di aprile 2013 e verranno pubblicate su intranet le istruzioni, il dettaglio delle tipologie di spesa rimborsabili e le caratteristiche della documentazione da presentare.

I rimborsi tramite conto sociale inizieranno con il seguente calendario:

- **maggio 2013**: per le spese figli inserite ed approvate entro inizio maggio. I rimborsi proseguiranno nei mesi successivi, fino a capienza del saldo disponibile nel conto sociale, e si concluderanno a febbraio 2014 quanto verrà liquidato – previa riproporzione – l'eventuale saldo residuo non utilizzato del conto sociale;
- **giugno 2013**: versamenti **aggiuntivi** alla propria posizione di previdenza complementare, per la percentuale del valore del conto sociale indicata;

- **luglio 2013**: versamenti **sostitutivi** delle contribuzioni a previdenza complementare e/o al Fondo Sanitario di Gruppo. Il rimborso che verrà effettuato nel mese di luglio riguarderà le contribuzioni versate a partire da gennaio e fino al mese di luglio compreso; i rimborsi proseguiranno nei mesi successivi e riguarderanno la quota versata in ciascun mese, fino a capienza del saldo disponibile nel conto sociale;

A partire dal mese di **luglio**, inoltre, per le tipologie di utilizzo del conto sociale “miste” (per coloro che a giugno optano per utilizzi ulteriori rispetto alle sole “spese figli”) inizieranno ad essere rimborsate le contribuzioni versate per previdenza e/o assistenza unitamente alle spese figli inserite, a valere sul saldo disponibile del conto sociale, dando priorità – **a parità di data** – alle spese figli inserite.

Sempre a partire dal mese di **luglio**, per coloro che hanno effettuato una delle scelte da B ad H sarà comunque possibile anche l’inserimento di eventuali richieste di rimborso spese figli.

## 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	<i>(l’importo rientrerà quindi nel calcolo della pensione)</i>
Imponibile fiscale	€ 681,07	
Aliquota marginale IRPEF	€ 258,80	<i>(ipotizzando l’aliquota del 38% per redditi tra € 28.000 e € 55.000, a cui si aggiungono le addizionali)<sup>11</sup></i>
<b>Premio NETTO in busta paga</b>	<b>€ 427,27</b>	

### Destinazione in “conto sociale”:

Rimborso di spese documentate sostenute per i figli (asili nido, scuole materne, rette scolastiche/universitarie, master, libri scolastici, campus estivi, corsi di lingue):

Importo lordo	€ 825,00	
Nessuna Contribuzione Inps <sup>12</sup>	-	
Nessuna tassazione IRPEF	-	
<b>Importo NETTO</b>	<b>€ 825,00</b>	<b>da utilizzare per rimborsi di spese sostenute per figli</b>

*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).*

<sup>11</sup> [vedi paragrafo 4 “Detassazione del premio aziendale”.](#)

<sup>12</sup> 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.

VAP e premio sociale  
(marzo 2013)

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 <sup>13</sup>	75,00	(è pari al 10% calcolato sull'importo <b>versato</b> al Fondo)
Nessuna tassazione IRPEF	-	(i contributi sono deducibili nel limite di € 5164,57 <sup>14</sup> )
<b>Importo NETTO versato</b>	<b>€ 750,00</b>	<b>nel Fondo di previdenza complementare</b>

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 <sup>15</sup>	75,00	(è pari al 10% calcolato sull'importo <b>versato</b> al FSI)
Nessuna tassazione IRPEF	-	(i contributi sono deducibili nel limite di € 3.615,20)
<b>Importo NETTO versato</b>	<b>€ 750,00</b>	<b>nel Fondo Sanitario Integrativo</b>

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.

## 8. INFORMATIVA

È disponibile in Intranet in Home page – Naviga – Premio aziendale sociale la procedura per l'esercizio delle opzioni.

È inoltre attivo il servizio Ticket Web e l'assistenza telefonica al numero 0289096846 disponibile dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 13.

<sup>13</sup> L'importo non rientra però nella retribuzione pensionabile. Per la Cassa di Previdenza Sanpaolo, vedi nota 13.

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> L'importo non rientra però nella retribuzione pensionabile. Per la Cassa di Previdenza Sanpaolo, vedi nota 13.