



UILCA
Gruppo INTESA SANPAOLO

Guida al Premio 2013

**Premio sociale: dal 23 maggio PUOI SCEGLIERE
ma prima... leggi i consigli della UILCA**

Dal 23 maggio nell'Intranet aziendale sarà disponibile l'opzione per poter scegliere tra le diverse opzioni sociali o l'erogazione in busta paga del premio che abbiamo ottenuto con l'Accordo sindacale del 6 maggio scorso.

Il premio in oggetto compete al personale che al 31 dicembre 2013 aveva una Retribuzione Annuale Lorda (Ral) teorica inferiore a 65.000 euro (93,6% del personale). Ai fini della individuazione del limite suddetto, per Ral si intende la retribuzione annua lorda che è comprensiva di tutte le voci fisse erogate nel corso dell'anno, inclusa la tredicesima mensilità, più la quota extra standard dell'ex premio di rendimento e l'EDR; sono quindi escluse le restanti voci non fisse, quali ad es. straordinari, premio di produttività, indennità di rischio, erogazioni collegate al sistema incentivante, altre indennità modali, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc...

Le modalità di erogazione del premio seguono le stesse regole adottate negli anni passati per l'erogazione del Premio aziendale (Vap) consentendo quindi vantaggi fiscali nel caso di utilizzo delle somme a compensazione di particolari spese sostenute per i propri figli, o della contribuzione alla previdenza complementare e di quella al Fondo Sanitario Integrativo.

In sostituzione del premio sociale di € 820, potrai optare, entro **mercoledì 4 giugno**, per il pagamento in busta paga di € 620 lordi.

Solo grazie alla firma dell'Accordo, si potrà applicare al premio la cosiddetta detassazione, cioè l'aliquota Irpef del 10% onnicomprensiva delle addizionali, in luogo della consueta aliquota Irpef marginale. Come lo scorso anno, la detassazione spetta, per legge, al dipendente che nel 2013 ha avuto redditi inferiori a € 40.000 (sommando casella 1 più casella 251 del Cud). ([clicca qui per leggere l'accordo](#)).⁽¹⁾.

Se invece scegli **l'opzione sociale**, come l'anno scorso, potrai utilizzare la somma solo per *spese figli* oppure a copertura della contribuzione a *previdenza/assistenza* e formalizzare subito la gestione dell'eventuale residuo (spese figli o conguaglio del rimante).

Da non dimenticare che le somme utilizzate tramite una qualunque delle diverse opzioni consentite dal Premio Sociale non sono assoggettate alle consuete trattenute Inps. Ciò comporta da un lato un maggior netto disponibile, dall'altro una sia pur piccola diminuzione della pensione Inps che spetterà in futuro ⁽²⁾.

Le diverse opzioni sociali inoltre presentano vantaggi fiscali diversi a seconda della tipologia di spesa che vanno a coprire.

In linea generale, in ordine di convenienza fiscale ecco le casistiche previste:

1 Il complesso delle voci retributive detassate percepite nel 2014 non deve però superare i 3.000 euro affinché possa applicarsi l'aliquota agevolata. Nell'Accordo sulla detassazione 2014 si richiama integralmente l'Accordo di Gruppo 18 aprile 2013 che individua compiutamente le voci soggette a tassazione agevolata ([clicca qui per aprirlo](#)).

2 Si tratta di una riduzione tanto meno percettibile quanto più si è lontano dalla data di pensionamento o addirittura azzerata nel caso in cui si sia iscritti a Fondi di previdenza complementare a prestazione definita che integrano la minor prestazione Inps con propri fondi (come accade ai lavoratori iscritti alla Cassa di Previdenza San Paolo).

1. L'utilizzo con maggiori vantaggi fiscali è il rimborso di spese che non sarebbero altrimenti detraibili (ricevute per le spese di libri scolastici o di colonie e campus estivi); o per le quali si è superato il tetto entro cui spetta una detrazione (a esempio spese per asili nido o tasse universitarie private in cifra superiore a quella detraibile);
2. seguono per convenienza il rimborso di spese per le quali si avrebbe diritto alla detrazione del 19% quali ad esempio le rette scolastiche detraibili per figli a carico e non a carico;
3. l'utilizzo del premio quale versamento aggiuntivo della propria contribuzione previdenziale comporta l'assoggettamento della somma versata al contributo di solidarietà del 10% a favore dell'Inps (i versamenti mensili nel Fondo non sono gravati da tale trattenuta), mentre la defiscalizzazione interviene solo nel caso non si superi il tetto fiscale annuo fissato a € 5.164,57⁽³⁾; non ci sono invece vantaggi fiscali se il versamento sostituisce contribuzioni previdenziali già versate; L'opzione di previdenza complementare "aggiuntiva" è quindi molto più conveniente dell'opzione "sostitutiva".
4. destinare al Fondo Sanitario il premio comporta l'assoggettamento al contributo di solidarietà del 10% (aliquota che in realtà corrisponde al 9,09% del Premio riversato nel Fondo Sanitario) e la perdita dell'abbattimento dell'imponibile Irpef operato dalla trattenuta in busta paga della quota mensilmente riversata al Fondo. Tra le opzioni disponibili è quindi quella meno conveniente dal punto di vista fiscale.

Richiedere il pagamento in busta paga del premio determina un aumento dell'imponibile Irpef che può avere i seguenti effetti:

- RIDUZIONE DETRAZIONI IRPEF PER CONIUGE O FAMILIARI A CARICO
- RIDUZIONE DETRAZIONI IRPEF PER LAVORO DIPENDENTE
- RIDUZIONE ASSEgni FAMILIARI
- AUMENTO DEL REDDITO FAMILIARE PER LA DICHIARAZIONE ISEE

Non si corre invece il rischio di perdere il cosiddetto "bonus" di € 80 mensili introdotto recentemente dall'attuale governo, in quanto il premio, se soggetto alla cosiddetta "detassazione", viene escluso dal conteggio del limite di 26.000 euro annui lordi per determinare l'attribuzione degli 80 euro mensili.

*Le informazioni contenute in questa Guida vogliono essere di aiuto per una scelta consapevole e fornire agli iscritti alla **UILCA** di valutare meglio il peso dei vantaggi fiscali di ogni singola opzione.*

LA UILCA TI RICORDA LE SCADENZE

LE GUIDE UILCA TI CONSENTONO DI ESERCITARE I TUOI DIRITTI IN MODO CONSAPEVOLE E INFORMATO

*Vi ricordiamo che i quadri **UILCA** sono a disposizione per qualsiasi approfondimento ([clicca qui per aprire l'elenco dei quadri Uilca operanti sul territorio](#)).*

Segreteria **UILCA** Gruppo Intesa Sanpaolo

³ Nel plafond annuo si somma il contributo proprio, quello dell'Azienda, eventuali polizze caso morte/invalidità stipulate tramite il Fondo; non entra nel plafond l'eventuale Tfr versato.