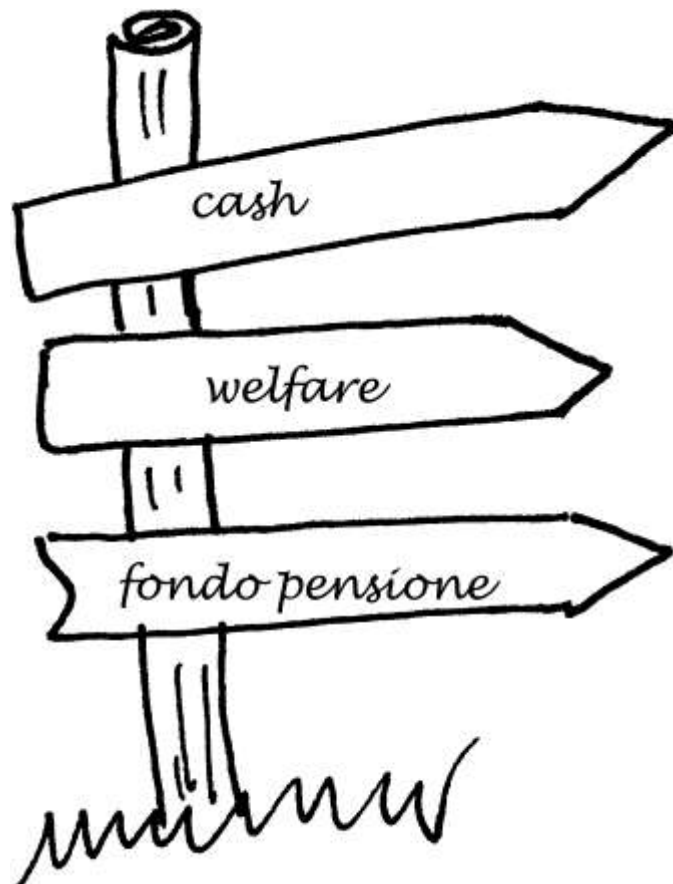




GUIDA AL PREMIO AZIENDALE



ANCHE QUEST'ANNO UNA TRATTATIVA DIFFICILE

Il 2 luglio è stato siglato l'accordo sindacale per l'erogazione del premio aziendale di competenza dell'anno 2013.

Al termine di una complessa trattativa, siamo riusciti, come Organizzazioni Sindacali del "primo tavolo sindacale" della BPA ad ottenere, anche per il 2014 l'importo medio erogato nel 2013.

Nel 2013 eravamo riusciti a chiudere la trattativa al primo incontro; quest'anno sono serviti due incontri.

Nel primo incontro, tenutosi il 12 giugno, il negoziato si era arenato perchè l'Azienda aveva offerto solo 650 euro, una cifra che avevamo ritenuto del tutto insoddisfacente.

Successivamente, nell'incontro del 2 luglio siamo riusciti ad incrementare l'importo, ottenendo l'importo medio di 750 euro, come nel 2013.

La trattativa è stata particolarmente difficile in quanto l'UOCLI NORMALIZZATO (Utile Opertività Corrente al Lordo delle Imposte depurato di tutte le partite straordinarie come la rivalutazione delle quote Banca d'Italia o la vendita di partecipazioni), della BPA è risultato nel 2013 il più basso, anche di molto, di tutte le Banche del Gruppo UBI.

Nella tabella di seguito riportiamo l'UOCLI normalizzato delle principali Banche Rete del Gruppo Ubi.

La colonna che riporta l'UOCLI per dipendente rende bene l'idea di quanto l'UOCLI della BPA sia "disallineato" rispetto a quello delle altre Banche del Gruppo:

UOCLI NORMALIZZATO E PREMIO BANCHE RETE

BANCA	UOCLI NORMALIZZATO	DIPENDENTI*	UOCLI/DIPENDENTE	PREMIO
BPB	276.436.000	3467	79.733	1375
BPCI	66.261.000	1584	41.831	1075
BRE	32.671.000	1723	18.962	825
CARIME	30.156.000	1959	15.394	825
BBS	34.724.000	2372	14.639	750
BPA	11.948.000	1601	7.463	750

*Il numero dei dipendenti include il personale di altre società distaccato presso l'azienda ed esclude i dipendenti dell'azienda distaccati presso altre società. Sono compresi inoltre gli amministratori, i sindaci e i lavoratori con contratto interinale.

La Bpa è tornata, nel 2013, seppur di poco, in utile dopo la piccola perdita registrata nel 2012.

Di seguito riportiamo l'andamento dell'UOCLI normalizzato della BPA negli ultimi 4 anni. Si può notare come l'UOCLI per dipendente sia crollato negli ultimi anni passando da 35.159 euro nel 2011 a 5.084 euro nel 2012. L'ultimo anno si è verificato un piccolo rialzo (7.463), ma come detto il dato resta "disallineato" rispetto alle altre realtà del Gruppo.

ANDAMENTO UOCLI BPA

ANNO	UOCLI NORM.	DIPENDENTI	UOCLI/DIPENDENTE	PREMIO
2010	43.337.000	1696	25.552	1100
2011	59.419.000	1690	35.159	1210
2012	8.475.000	1667	5.084	750
2013	11.948.000	1601	7.463	750

Alla luce dei dati riportati, siamo soddisfatti del risultato raggiunto, ma come ribadito più volte, anche nel corso della trattativa, siamo fortemente preoccupati dall'andamento dei dati di bilancio della BPA. Servirebbe un confronto costruttivo e collaborativo con i lavoratori e con le organizzazioni sindacali che li rappresentano, per capire quale possa essere la via per ridare slancio e vitalità alla Banca.

Premio aziendale: importi

INQUADRAMENTO	IMPORTO LORDO
I AREA (livello unico)	676
I AREA (livello unico + g.nott)	682
II AREA I LIVELLO	691
II AREA II LIVELLO	697
II AREA III LIVELLO	706
III AREA I LIVELLO	721
III AREA II LIVELLO	734
III AREA III LIVELLO	750
III AREA IV LIVELLO	771
QD1	812
QD2	833
QD3	876
QD4	949

Premio aziendale: erogazione cash

E' possibile fare la propria scelta entro il mese di settembre, se la scelta verrà effettuata entro il 15 luglio il premio sarà erogato con le competenze del mese di luglio, se verrà effettuata entro il 13 agosto con le competenze del mese di agosto, se invece verrà effettuata entro il 12 settembre, l'erogazione avverrà con le competenze del mese di settembre.

Ci permettiamo di consigliare di non fare scelte affrettate, ma di ponderare bene tutte le opportunità per evitare di commettere un errore di valutazione che potrebbe comportare importanti penalizzazioni economiche.

Decidere di farsi accreditare il premio aziendale nella busta paga di agosto, anziché in quella di luglio, comporta una perdita economica equivalente circa al costo di un banale caffè.

Come viene tassato il premio in busta paga

La tassazione del premio da erogarsi secondo la modalità cash varia al variare del reddito complessivo di ciascun collega.

E' necessario effettuare una suddivisione tra colleghi che hanno un reddito da lavoro dipendente superiore o inferiore a € 40.000,00.

Il DCPM 19 febbraio 2014 ha infatti previsto che, per il lavoro straordinario e per i premi di produttività, per un importo massimo di € 3.000,00, ai contribuenti che nel 2013 hanno conseguito redditi di lavoro dipendente non superiori a € 40.000,00 venga applicata un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali del 10%.

Coloro che hanno percepito un reddito superiore a € 40.000,00 si vedranno applicare le aliquote IRPEF ordinarie in base agli scaglioni previsti dalla Legge Finanziaria 2007 ancora in vigore, oltre alle addizionali comunali e regionali che variano da regione a regione:

Scaglioni aliquote in vigore	Aliquota
Reddito imponibile	%
da 28 mila a 55 mila €	38 %
da 55 mila a 75 mila €	41 %
oltre 75 mila €	43 %

Indipendentemente dal reddito il premio aziendale è assoggettato alla contribuzione previdenziale INPS che prevede un contributo obbligatorio a carico del dipendente da calcolarsi applicando un'aliquota del 9,19%.

Come si calcola il reddito 2013

Calcolare il reddito percepito nel 2013 per verificare se si ha diritto a beneficiare della detassazione è molto semplice.

Chi ha solo il reddito da lavoro dipendente deve sommare i redditi indicati nelle caselle parte B numero 1 numero 2 e numero 251 del proprio CUD 2014. (vedi figura 1)

Chi ha invece conseguito ulteriori redditi oltre a quello da lavoro dipendente deve controllare il proprio 730, in particolare il rigo 11 (reddito complessivo) + rigo 251 del CUD, oppure se si ha l'UNICO il rigo RN1 + rigo 251 del CUD

1

Alcuni esempi

Reddito inferiore a 40.000 euro

Categoria professionale	III Area Professionale III Livello
Premio aziendale modalità "cash"	€ 750
Contribuzione previdenziale 9,19%	€ 68,93
Base imponibile soggetta a tassazione	€ 681,07 (750 – 68,93)
Tassazione fissa 10%	€ 68,11
Importo premio aziendale netto	€ 612,96

Reddito tra 40.000 euro e 55.000 euro

Categoria professionale	Quadro Direttivo II Livello
Reddito	€ 45.000
Premio aziendale modalità "cash"	€ 833
Contribuzione previdenziale 9,19%	€ 76,56
Base imponibile soggetta a tassazione	€ 756,44 (833 – 76,56)
Tassazione 38%	€ 287,45
Importo premio aziendale netto	€ 468,99

(da questo importo vanno sottratte le addizionali comunali e regionali che variano da comune a comune e da regione a regione e che vanno calcolate applicando le relative aliquote alla base imponibile soggetta a tassazione)

Reddito tra 55.000 euro e 75.000 euro

Categoria professionale	Quadro Direttivo III Livello
Reddito	€ 60.000
Premio aziendale modalità "cash"	€ 876
Contribuzione prev. 9,19%+1%*	€ 89,26
Base imponibile soggetta a tassazione	€ 786,74 (876 – 89,26)
Tassazione 41%	€ 322,26
Importo premio aziendale netto	€ 464,48

(da questo importo vanno sottratte le addizionali comunali e regionali che variano da comune a comune e da regione a regione e che vanno calcolate applicando le relative aliquote alla base imponibile soggetta a tassazione)

*l'aliquota aggiuntiva dell'1% deve essere applicata sulla quota di retribuzione eccedente il limite annuo di € 46.031,00 che, rapportato a dodici mesi, è pari a € 3.835,91, da arrotondare ad € 3.836,00.

Alla luce degli esempi sopra riportati e degli aspetti fiscali evidenziati invitiamo a non farsi prendere dalla fretta: c'è tempo fino al 13 settembre 2014.

Premio aziendale opzione welfare

L'importo del premio può essere destinato al rimborso delle spese sostenute per sé o per i propri familiari nell'ambito delle seguenti categorie:

Contributi spese sostenute dal dipendente per se stessi, per i figli e coniuge anche non fiscalmente a carico	Asili nido	Fino a capienza (spese sostenute dal 01.01.2014 al 10.12.2014)
	Scuole materne	
	Scuole di ogni ordine e grado	
	Università e scuole di specializzazione	
	Master	
	Corsi linguistici	
	Campus estivi	
	Rimborso acquisti libri scolastici	
	Mensa scolastica	
	Contributo Fondo Previdenza	Nei limiti di legge

Come viene tassato il premio in caso di "opzione welfare"

Trattandosi effettivamente di rimborsi spese, le cifre utilizzate mediante il conto - welfare, non sono assoggettate a tassazione, indipendentemente dal reddito percepito dal beneficiario del premio nei limiti previsti dalle normative vigenti.

N.B.: si ricorda che in caso di rimborso il dipendente potrà portare in detrazione solamente la differenza tra le spese sostenute e quelle rimborsate. Attualmente la normativa prevede la detrazione del 19% per asili nido, entro un massimo detraibile di € 632, e per tasse scolastiche in misura non superiore a quella stabilita per le tasse e i contributi degli istituti statali italiani).

Previdenza complementare

L'importo del premio aziendale può essere versato tutto o in parte al Fondo di previdenza.

N.B.: il massimale annuale esente fiscalmente è di € 5.164,57. Al raggiungimento di questo massimale concorrono sia i contributi versati dal lavoratore, sia quelli versati dal datore di lavoro.

E' possibile, ovviamente, versare importi oltre questo limite, ma in tal caso:

- i contributi versati dal datore di lavoro non saranno deducibili dal reddito;
- i contributi versati dal lavoratore non saranno deducibili, ma si potrà inoltrare al Fondo una dichiarazione di “contributi non dedotti” e al momento della liquidazione della prestazione questa parte di somme non saranno tassate.

N.B.: le somme versate al Fondo di Previdenza Complementare, al momento dell'erogazione della prestazione pensionistica (sia sotto forma di capitale -“zainetto”- sia sotto forma di rendita) saranno tassate applicando un'aliquota massima del 15% (diminuita di 0,30 pp. per ogni anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari successivo al 15° anno, con una riduzione massima di 6 punti e un'aliquota minima del 9%).

Tempistica

I rimborsi relativi al “pacchetto welfare” partiranno dal mese di agosto e verranno effettuati nel primo cedolino utile successivo all'invio della documentazione prevista.

Il versamento al Fondo Pensione o l'erogazione cash seguiranno le stesse tempistiche e avverranno unitamente alle competenze del mese di

- Luglio 2014, se la scelta avverrà entro il 15 luglio 2014
- Agosto 2014 se la scelta avverrà tra il 16 luglio e il 13 agosto
- Settembre 2014 se la scelta avverrà tra il 14 agosto e il 12 settembre 2014.

Qualora il massimale previsto per l'opzione welfare non venga utilizzato o venga utilizzato solo in parte, la liquidazione del residuo avverrà unitamente alle competenze del mese di febbraio 2015. Chiaramente su tale quota sarà applicata la normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente.

N.B. In caso di mancata scelta, tutti i dipendenti sono considerati automaticamente destinatari del “pacchetto welfare”.