

Lavoro**CONTRATTI****A Intesa Sanpaolo
il bonus sociale**

pag. 48

Credito. Prevista in alternativa ai benefit tradizionali l'introduzione di una serie di sgravi per il welfare familiare

Premio sociale come bonus

Siglato l'accordo tra Intesa Sanpaolo e i sindacati sulla produttività

Filomena Greco
TORINO

SONO 70mila i dipendenti del gruppo Intesa-Sanpaolo che potranno sperimentare una versione "sociale" del premio aziendale, come previsto dall'accordo unitario sottoscritto la notte scorsa da Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugle e UILca-UIL. Gli importi - pari in media a 1.500 euro - registrano una riduzione del 13% rispetto al 2010, ma l'accordo prevede, in alternativa, l'assegnazione del "Premio sociale" che in valore si discosta soltanto del 4% rispetto alla versione precedente (considerato al lordo), grazie ai vantaggi fiscali che lo strumento presenta per il datore di lavoro, in parte riconosciuti ai lavoratori stessi.

In tempi di mancanza di risorse e di attenzione crescente al bisogno di servizi, il mondo del credito adotta un modello più attento al sociale in tema di produttività e premi aziendali. «Siamo riusciti - sottolinea Marco Vernieri, capo del personale di Intesa Sanpaolo - a definire un accordo sostenibile per l'azienda e tutelante per i redditi dei la-

voratori, innescando un meccanismo virtuoso che rende vantaggioso investire nella previdenza complementare e nell'assistenza sanitaria integrativa».

Il Premio sociale consiste in una sorta di credito personale che può essere utilizzato per il rimborso dei costi sostenuti per i figli, come asili nido, rette scolastiche o universitarie, libri scolastici, campus estivi, oltre che per la copertura dei contributi versati all'assistenza sanitaria o alla previdenza complementare.

Un accordo positivo commenta il coordinatore Fabi in Intesa Sanpaolo, Giuseppe Milazzo: «Il Premio sociale - aggiunge - ha rappresentato il punto centrale dell'accordo ed è per i lavoratori una somma da utilizzare al netto, tranne che per il contributo di solidarietà del 10% previsto per chi sceglie di utilizzare il premio a copertura del contributo al fondo per la sanità o la previdenza complementare». Uno strumento, sottolinea Giuliano Calcagni della segreteria nazionale di Fisac-Cgil, «che garantisce al lavoratore un vantaggio fiscale quantificabile, in

media, in circa 150 euro mensili in busta paga». Di fatto, la versione sociale del premio aziendale «ottimizza - spiega Patrizio Ferrari della Uilca-UIL - tutte quelle formule in grado, attraverso il meccanismo del lordo per il netto, di usufruire di vantaggi fiscali per spese legate al welfare».

Entro il prossimo mese i dipendenti delle filiali dovranno indicare quale delle due modalità di premio hanno scelto e, nel caso decidessero per la somma in denaro, riceveranno in media sui 1.500 euro lordi (da un minimo di 1.299 euro a un massimo di 2.683 euro, a seconda dell'inquadramento). Chi sceglie il Premio sociale avrà invece "assegnato" un importo maggiore, pari in media a 1.650, che potrà spendere al netto, attraverso il meccanismo delle ricevute. In ogni caso, si potrà scegliere anche un modello spurio, 50% in denaro, 50% in welfare. E mentre la partita del premio aziendale si è chiusa con soddisfazione reciproca, già si apre un altro fronte in casa Intesa Sanpaolo, quello dei 1.500 lavoratori esodati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

