



Pur essendo un meccanismo introdotto ormai da qualche anno nelle abitudini dei colleghi di BPER, il funzionamento del welfare aziendale è ancora fonte di dubbi che ci vengono spesso rappresentati.

Per questo motivo, riteniamo utile un riepilogo del funzionamento del Welfare Aziendale BPER Banca.

LE AREE DI UTILIZZO

Le aree di utilizzo del Welfare Aziendale sono:

- **Istruzione** (spese scolastiche varie, campus, test scolastici, ecc.) e famiglia (baby sitting, anziani e non autosufficienti). Per l'istruzione possono essere scaricate ricevute con data antecedente **fino ai due anni** precedenti rispetto a quello in cui si effettua la richiesta.
- **Zainetti sanitari** per le spese non coperte dalla Polizza Sanitaria, tickets, franchigie, farmaci e dispositivi medici. Il rimborso avviene in due fasi. E' necessario prima procedere all'acquisto degli "zainetti sanitari", per poi utilizzare il credito così acquistato per richiedere il rimborso delle spese mediche sostenute. Per questo motivo l'Area si suddivide in due voci:
 - **Acquisto** zainetti sanitari (in multipli di € 10)
 - **Utilizzo** zainetti sanitari (effettuabile senza scadenza). Oltre alle spese mediche si può richiedere il rimborso per **farmaci anche senza ricetta medica e dispositivi medici** (p.es. apparecchio aerosol, siringhe, cerotti, ecc.) presentando **scontrini singoli con una spesa minima di 10€**.
- **Fondi Pensione per i dipendenti e familiari a carico**. E' bene ricordare che le somme derivanti da accantonamento al Welfare di Premi di Risultato (VAP), in quanto già tassate alla fonte con aliquota agevolata del 10%, **non sono soggette ad ulteriore tassazione**; è comunque preferibile, fino al raggiungimento del limite di € 5.164,57, effettuare la contribuzione direttamente tramite ritenuta in busta paga o con versamento diretto in quanto questa modalità permette di ottenere un risparmio fiscale pari all'aliquota marginale (di norma pari al 38%). Il vantaggio di questa modalità di contribuzione è che permette di superare il citato limite di € 5.164,57 oltre il quale non si beneficerebbe di agevolazioni fiscali.
- **Buoni Acquisto e Buoni Carburante** da utilizzare presso i marchi convenzionati. **Per esigenze fiscali l'acquisto di questo tipo di benefits è limitato ad € 150 annui**. La manovra fiscale 2020, aumentando la soglia di esenzione fiscale dei fringe benefits, ha consentito di **elevare ad € 400** tale importo; al momento non è possibile prevedere se tale incremento verrà mantenuto anche per il 2021 o se si tornerà al precedente limite.
- **Trasporti e Mobilità** (rimborso abbonamenti mezzi pubblici, convenzioni di parcheggi, noleggio auto, aziende di trasporto pubblico varie).
- **Buoni Wellness** per strutture convenzionate come palestre, centri sportivi, ecc...
- **Beni e Servizi legati a strutture convenzionate** del tempo libero, cultura, salute, benessere, assistenza sociale e sanitaria, le cui convenzioni sono in continua evoluzione.

Tramite le aree informative sui benefits si inoltre può accedere alle condizioni del personale (dove sono raccolte le condizioni dei mutui, prestiti, conti correnti, ecc.).

Una volta confluite sul welfare le somme possono essere utilizzate per i rimborsi **entro il mese di novembre dell'anno successivo**.

Per esempio, se versiamo a Welfare una parte del premio VAP che viene erogato a luglio 2020, tale importo resta disponibile per i rimborsi del 2020 e del 2021; al 30/11/2021 se ancora non utilizzata, **tale somma viene automaticamente versata nel Fondo Pensione**.

Come già evidenziato in precedenza, l'unica eccezione a questa tempistica sono i versamenti agli **zainetti sanitari**, i quali una volta costituiti **non hanno scadenza** fino all'utilizzo.

L'accesso al portale welfare si può fare anche da casa tramite l'indirizzo <https://welfare.gruppobper.it>; occorre però che la prima registrazione avvenga in azienda, tramite BLink, → Servizi del Personale, → Welfare aziendale. Si inseriscono alcuni dati anagrafici, la mail aziendale, la password di 6 caratteri.

Un limite di questa procedura era rappresentato dalla mail aziendale, nel senso che ogni comunicazione arriva normalmente in azienda, anche quando si verifica un problema nell'utilizzo da casa. Ora è possibile, [contattando l'assistenza](#), farsi abilitare l'accesso dall'esterno senza utilizzare la mail aziendale per ricevere le comunicazioni (ad es. in caso di modifica della password, inserendo l'indirizzo di posta elettronica privato anziché quello aziendale).

CONVIENE UTILIZZARE IL WELFARE AZIENDALE?

Pur in presenza di consistenti agevolazioni fiscali, la risposta non è necessariamente univoca e varia a seconda delle esigenze dei lavoratori interessati. Per questo entriamo in modo più dettagliato nel meccanismo

Come si alimenta il welfare?

Esistono tre diverse modalità.

1. Per tutti i dipendenti che al 31 12 2016 beneficiavano delle erogazioni di Bper a titolo di partecipazione agli utili.

A seguito dell'[accordo siglato il 4/10/2016](#) una quota della vecchia partecipazione agli utili, per un importo medio compreso tra € 500 ed € 600, verrà corrisposta sotto forma di accantonamento al welfare in due rate di pari importo, nei mesi di luglio dell'anno di riferimento e gennaio dell'anno successivo.

Questi accantonamenti non vengono tassati, con un beneficio per i lavoratori che di norma è pari al 38%, ma può arrivare anche al 43% per i redditi più alti. Le somme così corrisposte beneficiano anche della decontribuzione, argomento che sarà approfondito nel prossimo paragrafo.

2. Per i percettori di reddito lordo inferiore ad € 80.000 annui

Si può decidere di destinare al welfare aziendale il VAP, in tutto o in parte, con un massimo di € 3.000 annui. Trattandosi di una scelta lasciata al singolo lavoratore, è bene valutarne con consapevolezza l'effettiva convenienza.

Vediamo prima di tutto quali sono i benefici di questa scelta.

Le somme accantonate non vengono tassate, ma trattandosi di premi variabili assoggettati ad un'aliquota agevolata del 10% il beneficio fiscale è sensibilmente inferiore.

Chi accantona le somme sotto forma di welfare aziendale beneficia inoltre, rispetto al pagamento in busta paga, di una maggiorazione del 15% per l'anno 2020. **Tale percentuale può variare in futuro in quanto legato all'esito della contrattazione aziendale.**

Sugli accantonamenti a welfare non si pagano contributi previdenziali, quindi il beneficio per i lavoratori che scelgono questa forma di pagamento è pari alla quota di loro competenza: di norma il 9,19% (elevata al 10,19% per redditi superiori ad € 46.123). Si tratta, come vedremo, di un beneficio solo apparente.

Facciamo un esempio, prendendo una somma di € 1.000 e confrontando le due opzioni.

	BUSTA PAGA WELFARE	
IMPORTO LORDO	€ 1.000	€ 1.150
CONTRIBUTI INPS	€ -92	
IMPOSTE	€ -91	
TOTALE NETTO	€ 818	€ 1.150
MAGGIOR VALORE WELFARE		€ 332

Apparentemente la scelta del welfare è assolutamente conveniente, ma come spesso accade non è tutt'oro quel che luccica. Intanto le somme accantonate a welfare, se utilizzate per il pagamento di spese che potrebbero essere portate in detrazione (spese mediche, rette per asili nido ecc...), **non sono ulteriormente detraibili avendo già beneficiato di agevolazioni fiscali.** Quindi a fronte di un 15% di maggiorazione eventuale e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, ridimensionando drasticamente i benefici.

Ma l'aspetto più importante da considerare è quello contributivo.

L'accantonamento previdenziale sulle retribuzioni è del 33% così suddiviso: 9,19% a carico del lavoratore e 23,81% a carico dell'azienda (in caso di redditi superiori ad € 46.123 la quota a carico del lavoratore aumenta al 10,19%). **Le somme accantonate a welfare non sono assoggettate a contribuzione, né da parte del lavoratore, né da parte dell'Azienda.**

Per questa ragione, il mancato versamento della quota a carico del lavoratore è un beneficio solo apparente perché, pur non vedendosi applicata la ritenuta del 9,19%, ci si ritrova con minori contributi per il 33%, perdendo la quota di contribuzione aziendale.

In definitiva, la scelta di non prendere il VAP in busta paga ma di destinarlo a welfare ha come vantaggio l'ottenimento di una somma maggiore nell'immediato, a scapito di più consistenti benefici futuri.

Tornando all'esempio precedente, il lavoratore che scegliesse il VAP in busta paga deve aggiungere agli € 818 la possibilità di eventuali detrazioni in sede di dichiarazione dei redditi dell'anno successivo per un importo che può arrivare ad € 190, e maggiori contributi previdenziali per € 330.

Si tratta di numeri dei quali è bene tenere conto prima di effettuare la scelta, che comunque va valutata caso per caso.

3. Per i percettori di reddito lordo pari ad almeno € 80.000 annui

In questo caso non è possibile scegliere di destinare il VAP a welfare aziendale, non essendo previste agevolazioni fiscali. Tuttavia è possibile decidere, tramite accordo sindacale, che il premio venga pagato in tutto o in parte in questo modo, senza possibilità di scelta per i beneficiari.

Per questa fascia di reddito l'eventuale risparmio fiscale è massimo, beneficiando di una detassazione pari al



43 %.

Per qualsiasi chiarimento, i rappresentanti sindacali Fisac Bper sono a vostra disposizione.