

PIANO WELFARE 2022

Facciamo il punto sulle scadenze

Marzo (Verbale di Intesa del 06/12/2016)

Riservato al personale di provenienza ex Gruppo Banco Popolare, si tratta di una erogazione **consolidata** di **550,00 €** medi (riferimento 3A3L) in Conto Welfare con riferimento all'inquadramento al 31/12/2016, riproporzionato alla durata dell'orario di lavoro e ai mesi di effettiva corresponsione del trattamento economico. Questi gli importi:

<i>Inquadramento</i>	<i>Banco Popolare, SGS, Real Estate e BP Property Management</i>	<i>Banca Aletti e Aletti Fiduciaria</i>	<i>IGB e Release</i>
QD4	930,08 €	824,90 €	807,71 €
QD3	784,43 €	695,61 €	681,09 €
QD2	689,81 €	612,67 €	600,07 €
QD1	649,43 €	576,97 €	565,13 €
3A4L	593,73 €	525,94 €	514,86 €
3A3L	550,00 €	487,82 €	477,66 €
3A2L	518,27 €	459,84 €	450,29 €
3A1L	489,86 €	434,70 €	425,68 €
2A3L	454,00 €	403,51 €	395,26 €
2A2L	435,35 €	384,66 €	376,87 €
2A1L	422,70 €	375,95 €	368,31 €
1A	412,03 €	365,28 €	357,64 €

Sempre nel mese di Marzo (Accordo del 04/07/2014)

Riservato al personale in servizio presso l'ex Credito Bergamasco alla data del 30 giugno 2014. Ex Contributo figli a carico, pari a **310 € per ogni figlio** a carico nella fascia d'età che va dalla nascita alla classe 5a elementare e che viene corrisposto solo per i figli nati entro il 30/06/2014.

Giugno (Accordo del 28/01/2022) – vedi comunicato [Raggiunti gli obiettivi VAP 2021](#)

Si tratta del **Premio Aziendale** relativo all'anno 2021, riservato al personale in servizio al 31/12/2021 con contratto a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato professionalizzante) presso società che applicano il CCNL del Credito nell'ambito del Gruppo, secondo i seguenti criteri:

- che sia in servizio alla data del 01/06/2022;
- l'importo è determinato in ragione dell'inquadramento nell'ambito delle Aree Professionali o dei Quadri Direttivi al 31/12/2021;
- per il personale assunto in corso d'anno l'importo viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio prestati nel 2021, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- per il personale part time nel corso del 2021 il valore dell'importo individuale viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno.

Erogazione

650,00 € (Costo Banca)

uguali per ogni livello retributivo

Dal Premio Aziendale è escluso il personale che nel 2021 sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

Ai soli lavoratori con imponibile fiscale annuo da lavoro dipendente dell'anno 2021 non superiore a 80.000 €, il Premio Aziendale potrà essere erogato in modalità "cash" con applicazione delle disposizioni legislative e fiscali vigenti in materia, che permettono il pagamento in busta paga per un **importo netto quantificabile intorno ai 420 € (per gli apprendisti 475 €)**. In alternativa è prevista l'erogazione in Conto Welfare.

Per chiedere l'erogazione di questo importo nella Busta Paga di Giugno si deve entrare nel portale <http://pianowelfarebancobpm.it/> cliccare su [Approfondisci] (in basso nell'immagine che compare in primo piano) e seguire le istruzioni a Video. Questo entro il 31 Maggio 2022.

Sempre nel mese di Giugno (Accordo del 28/01/2022) – vedi comunicato [Raggiunti gli obiettivi VAP 2021](#)

Una ulteriore erogazione **una tantum** in Conto Welfare da fruire secondo i piani e le regole già previste per il Premio Aziendale (vedi sopra) per complessivi:

Erogazione

600,00 € (Costo Banca) uguali per ogni livello retributivo

Sempre nel mese di Giugno (Accordo del 20/09/2016)

Riservato al personale in servizio presso la ex Banca Popolare di Milano alla data del 31 dicembre 2016, esclusi il Consigliere Delegato e i suoi primi riporti gerarchici, ossia la prima linea manageriale di BPM. In questo caso si tratta di una erogazione **consolidata** a favore delle posizioni previdenziali individuali aperte presso il Fondo Pensione Bipiemme per complessivi:

Erogazione

500,00 €

80% quota fissa uguale per tutti e 20% quota variabile in funzione dell'anzianità di servizio riconosciuta all'interno dell'ex Gruppo BPM

Novembre-Dicembre (Accordo del 10/01/2019)

Si tratta del contributo cosiddetto: "Natale Bimbi" che prevede l'erogazione di un ulteriore budget ai genitori di bambini sino ai 12 anni.

Erogazione**70,00 €**

per ogni figlio nato a partire dall'anno 2011

150,00 €

per ogni figlio nato nell'anno 2010

NB: questo contributo sarà utilizzabile solo per i Buoni Acquisto e i Voucher collegati ai servizi che riguarderanno i figli.

Dicembre (Accordo del 20/09/2016)

Riservato al personale in servizio presso la ex Banca Popolare di Milano alla data del 31 dicembre 2016, esclusi il Consigliere Delegato e i suoi primi riporti gerarchici, ossia la prima linea manageriale di BPM. In questo caso si tratta di una erogazione **consolidata** a favore delle posizioni previdenziali individuali aperte presso il Fondo Pensione Bipiemme per complessivi:

Erogazione**500,00 €**

80% quota fissa uguale per tutti e 20% quota variabile in funzione dell'anzianità di servizio riconosciuta all'interno dell'ex Gruppo BPM

Come utilizzare le erogazioni in Conto Welfare

I valori di competenza potranno essere destinati fino al **30 novembre 2022** dal sito del Piano Welfare: <http://pianowelfarebancobpm.it>

Il catalogo dei servizi e delle convenzioni offerte è molto ampio e l'impostazione grafica è stata rivista rispetto allo scorso anno, vi suggeriamo quindi di non fermarvi alla pagina ed alle voci principali, ma di consultare anche la [**Mappa Convenzioni**], da richiamare con il menù in alto a Destra, per vedere anche cosa c'è vicino a voi e se qualcosa di vostro interesse è già stato convenzionato, in caso negativo potete proporre voi il convenzionamento con [**Convenzionamento on Demand**].

Nota per i più curiosi: all'interno del portale è disponibile anche l'accesso ad un'ulteriore piattaforma di scontistica (Corporate Benefit) che non è collegata all'utilizzo dei Budget Welfare. Questa piattaforma è raggiungibile dalla Categoria

RISPARMIO E PREVIDENZA > CONVENZIONI RISPARMIO E SHOPPING.

Trattamento Fiscale e Contributivo - Descrizione

La normativa prevede la totale defiscalizzazione e decontribuzione a carico del dipendente per le erogazioni aziendali non in contanti messe a disposizione dei lavoratori per fruire di servizi di welfare, tuttavia avendo indicato in alcune voci di contrattazione il "Costo Banca" il contributo del 10% sarà detratto dall'erogazione lorda prevista. Passiamo in rassegna le varie opzioni analizzando le conseguenze in termini fiscali e di fruibilità:

ASA (Assistenza Sanitaria Aggiuntiva) - solo per ex Gruppo Banco Popolare

E' la destinazione residuale in caso di inutilizzo in altre forme al 30.11.2022, ma opzionabile anche volontariamente. Partiamo da questa perché ci consente di introdurre un ragionamento valido per buona parte delle altre forme di utilizzo: le spese rimborsate tramite Welfare aziendale non possono essere portate in detrazione, o in deduzione, nella dichiarazione dei redditi, quindi per le spese sanitarie, ignorando per semplicità l'effetto della franchigia di 129,11 €, c'è una rinuncia alla detrazione Irpef del 19%, ma non si subisce tassazione Irpef fino al limite complessivo annuo di **3.615,20 €** (in questo importo vanno conteggiati anche i versamenti a forme di assistenza sanitaria fatti nell'anno dal dipendente e dall'azienda per il singolo collega).

ATTENZIONE: per coloro che hanno un reddito annuo inferiore a 80.000 €, la quota del premio aziendale destinata ad ASA (budget C1) è esclusa dal limite annuo di 3.615,20 €.

NB: per verificare la propria situazione in corso d'anno rispetto ai limiti fiscali, si può consultare la casella [Prog. Fondi Ass./Cas] presente nella 2a pagina della busta paga (ulteriori dettagli sono disponibili poco più in basso nella sezione della busta denominata " **RIEPILOGO INFORMAZIONI FONDI DI PREVIDENZA / ASSISTENZA**".

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Altra scelta, anche residuale rispetto alle varie opzioni, (ad esempio per chi non può usufruire di ASA e altre forme di assistenza sanitaria aziendale), ma opzionabile anche volontariamente. La defiscalizzazione del contributo è assicurata nel limite annuo complessivo di **5.164,57 €**. La tassazione differita che il lavoratore subirà alla maturazione dei requisiti pensionistici può variare a seconda dell'anzianità di iscrizione dal 9% al 15%, ma in caso di anticipazione si applica il 23%.

ATTENZIONE: per coloro che hanno un reddito annuo inferiore a 80.000 €, la quota del premio aziendale destinata a Previdenza Complementare (budget C1) è esclusa dal limite annuo di 5.164,57 €. A differenza dei primi anni questa scelta non va più comunicata al proprio FONDO PENSIONE, automaticamente i contributi sostitutivi del premio di risultato non concorreranno a formare la base imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari, ovvero saranno esenti da future tassazioni.

NB: per verificare la propria situazione in corso d'anno rispetto ai limiti fiscali, si può consultare la casella [Prog. FPC] presente nella 2a pagina della busta paga (ulteriori dettagli sono disponibili poco più in basso nella sezione della busta denominata " **RIEPILOGO INFORMAZIONI FONDI DI PREVIDENZA / ASSISTENZA**".

RIMBORSI SPESE (Anziani, Diabili, Minori, Abbonamento Trasporti, Didattica a Distanza)

Occorre valutare caso per caso, come già detto anche per l'ASA, se le spese da rimborsare possono beneficiare o meno di una detrazione o una deduzione fiscale.

Nel caso di rimborso tramite Welfare si rinuncia quindi alla detrazione / deduzione sull'importo rimborsato. Questo svantaggio sarebbe parzialmente "recuperato" dalla non tassazione IRPEF dell'importo messo a Welfare.

BUONI ACQUISTO (Carburanti, Alimentari, Shopping, Tempo Libero)

Questa opzione sfrutta la detassazione dei *fringe benefits* fino a concorrenza di **258,23 €** annuali. Chi però già utilizza in tutto o in parte questa possibilità, ad esempio per l'uso di un'auto aziendale o per il beneficio di un mutuo a condizioni dipendenti o altri riconoscimenti aziendali come ad esempio il Banco Natale e l'Uovo Pasquale, in caso di superamento del tetto complessivo sommando i diversi utilizzi, si troverebbe a pagare IRPEF e contribuzione ordinaria sull'intera somma. Quindi consigliamo l'utilizzo di questo strumento previo attento controllo del totale che si usufruirà in corso d'anno per evitare amare sorprese.

ATTENZIONE: al momento non è stato previsto il raddoppio del limite dei *fringe benefits* da 258,23 € a 516,46 € come invece accaduto, sempre in corso d'anno, nel 2020 e nel 2021. Se questo accadrà anche nel 2022 lo vedrete anche nella piattaforma di Eudaimon.

NB: per verificare la propria situazione in corso d'anno rispetto ai limiti fiscali, si può consultare la casella [Prog. Fringe] presente nella 2a pagina della busta.

VOUCHER E PACCHETTI DI SERVIZI

In questo raggruppamento rientrano molte delle Sezioni presenti nelle varie Categorie:

- FAMIGLIA E ISTRUZIONE
 - cura dei figli
 - cura di familiari anziani o disabili
 - coaching, orientamento e consulenza
 - formazione
- SALUTE E BENESSERE
 - sensibilizzazione e prevenzione
 - consulenza medica
 - prestazioni sanitarie e diagnostiche
 - cure dentali e odontoiatriche
 - alimentazione e benessere
 - attività sportive
 - terme e centri benessere
 - fisioterapia e riabilitazione
- TEMPO LIBERO
 - attività culturali
 - tempo libero
 - agenzie viaggi e tour operator
 - biglietteria per tempo libero

Per una buona parte di queste il vantaggio fiscale è indiscutibile, per altre invece vale il solito ragionamento sul fatto che alcune di queste spese (se non fatte tramite Voucher Welfare) potrebbero beneficiare o meno di una detrazione o una deduzione fiscale.

Trattandosi inoltre di utilizzi “in convenzione” vi invitiamo a verificare la disponibilità delle stesse sul vostro territorio, perché la copertura del territorio nazionale potrebbe non essere omogenea. Sicuramente le convenzioni saranno arricchite nel tempo, anche sulla base delle segnalazioni che arrivassero dai lavoratori.

Trattamento Fiscale e Contributivo - Schema Riassuntivo

Fermo restando quanto sopra specificato, proviamo a riassumere il trattamento fiscale secondo lo schema dei servizi previsti nel Piano Welfare di Eudaimon:



Infine, sulla tipologia di spese che possano esser ammesse nelle varie casistiche di rimborso, vi invitiamo a visionare il [Regolamento], da richiamare con il menù in alto a Destra.

Milano, 20 maggio 2022

Fisac-CGIL Gruppo Banco BPM