

Rinnovando un impegno che si ripete ogni anno e per **agevolare la fruizione dei servizi welfare**, riportiamo di seguito un riepilogo sintetico delle erogazioni, dei requisiti e delle scadenze previste per quest'anno.

**N.B.: Il 25 marzo 2026 sarà reso disponibile nel piano welfare il "Budget L", sia l'eventuale residuo trasferito dall'anno precedente.**

### ex Gruppo Banco Popolare

Per il **Personale di provenienza ex Gruppo Banco Popolare** già assunto al 31.12.2016 ([Verbale di Intesa del 06/12/2016](#))

#### Marzo 2026

Erogazione **consolidata** in Conto Welfare, riproporzionato alla durata dell'orario di lavoro e ai mesi di effettiva corresponsione del trattamento economico. Questi gli importi a seconda degli inquadramenti:

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

### ex Gruppo Banca Popolare di Milano

Per il **Personale di provenienza ex Gruppo Banca Popolare di Milano** già assunto al 31.12.2016 ([Accordo del 20/09/2016](#))

#### Giugno 2026

Erogazione **consolidata** a favore delle posizioni previdenziali individuali dei colleghi aperte presso il Fondo Pensione Bipiemme.

Quanto spetta: **500,00 €** 80% quota fissa uguale per tutti, a prescindere dall'inquadramento.  
20% quota variabile a seconda dell'anzianità di servizio all'interno dell'ex Gruppo BPM.

### Dicembre 2026

Erogazione **consolidata** a favore delle posizioni previdenziali individuali dei colleghi aperte presso il Fondo Pensione Bipiemme

Quanto spetta: **500,00 €** 80% quota fissa uguale per tutti, a prescindere dall'inquadramento.  
20% quota variabile a seconda dell'anzianità di servizio all'interno dell'ex Gruppo BPM.

## TUTTI i dipendenti del Gruppo Banco BPM

### Maggio 2026

- PREMIO WELFARE che viene erogato a tutti i colleghi del Gruppo (già assunti al 31.12.2025 e in servizio al 01.05.2026, ai sensi dell'Accordo del 17/02/2026) inquadrati nelle categorie dei Quadri Direttivi e Aree Professionali con contratto a tempo indeterminato, compresi gli Apprendisti.
- Per gli assunti nell'arco del 2025, il premio viene proporzionato ai mesi di servizio.
- Per i colleghi con contratto Part Time, il premio viene proporzionato all'orario di lavoro svolto.

Quanto spetta:	+ 1700,00 "conversione dal premio cash"* + 500,00 premio welfare** + 200,00 "welfare on top"***	Esente da tassazione. Possibilità di convertire parte del premio in "Free Time" (fino a 5 gg).
	<b>TOTALE IN WELFARE</b> <b>2400,00 €</b>	
	+ 1.700 € Erogazione in busta paga + 200 € Welfare on top***	Quota cash soggetta a tassazione agevolata 1% + contributi INPS (9,19% o 5,84%).
	<b>TOTALE CASH + WELFARE</b> <b>1900,00 €</b>	

- **dal Premio Aziendale 2025 è escluso il personale che nel corso dell'esercizio di riferimento sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto;**
- **i valori non sono computabili ai fini del TFR e della previdenza complementare;**
- **\* Per quanto riguarda l'importo "conversione dal premio cash",** nel caso in cui si decidesse di optare per i Servizi Welfare, l'importo non interamente utilizzato entro il 30/11/2026 potrà essere eventualmente prorogato al 30/11/2027 facendone richiesta per la parte non utilizzata. Qualora al 30/11/2027 l'importo non sia ancora totalmente destinato, il residuo confluirà ove possibile prioritariamente all'assistenza sanitaria o al fondo di previdenza integrativa di appartenenza dell'interessato.

- **\*\* per quanto riguarda la parte “opzione welfare”** le somme devono essere utilizzate entro il 30 novembre 2026, qualora a quella data l’importo non sia ancora totalmente destinato, il residuo confluirà ove possibile prioritariamente all’assistenza sanitaria o al fondo di previdenza integrativa di appartenenza dell’interessato.
- **\*\*\* Il Welfare on Top, novità 2026, è una quota aggiuntiva di premio erogata esclusivamente sotto forma di servizi welfare (benefit non monetari), indipendentemente dalla scelta fatta per il premio principale.**

#### OPZIONE CASH

Gli importi “premio cash” verranno riconosciuti con le competenze del mese di maggio 2026 (tra fine **marzo e la prima metà di aprile verrà aperta la procedura per la richiesta.**)

Per ogni ulteriore aspetto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa contrattuale nazionale.

#### **Novembre-Dicembre 2026**

(Accordo del 10/01/2019)

Contributo cosiddetto “Natale Bimbi” che prevede l’erogazione di un ulteriore budget ai genitori di bambini sino ai 12 anni, da fruire in Voucher e/o Buoni acquisto.

Quanto spetta: **70,00 €** Per ogni figlio/a da ZERO a 11 anni  
**150,00 €** Per ogni figlio/a che compia 12 anni nel corso del 2026 (Quindi i figli nati nel 2014)

#### **Come utilizzare le erogazioni in Conto Welfare**

Per accedere al Portale dedicato, basta collegarsi (con qualsiasi dispositivo, personale o aziendale) all’indirizzo:

- <http://pianowelfarebancobpm.it> ed entrare con le proprie credenziali
- **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.

**\*NOVITA’ 2026:** Per coloro che opteranno per l’erogazione “cash” la tassazione applicata sarà pari al 1% (in aggiunta alla tassazione ridotta del 1% si aggiungono le trattenute previdenziali)

---

#### **Fringe Benefit 2026**

Visto il susseguirsi delle normative, riportiamo di seguito un riepilogo utile delle soglie, delle scadenze e delle modalità operative per il biennio 2026-2027.

**Le Soglie di Esenzione:** in base alla Legge n. 207 del 30/12/24, i limiti entro i quali i benefit non concorrono a formare reddito sono:

- **1.000 €:** Per la generalità dei dipendenti.
- **2.000 €:** Per chi ha figli fiscalmente a carico (previa dichiarazione del codice fiscale al datore di lavoro).

#### **Nota Importante: Devo presentare una nuova domanda?**

Se hai già presentato l’autocertificazione nel 2025 e la tua situazione familiare non è cambiata (nessun nuovo

figlio, nessun cambio nel carico fiscale), NON OCCORRE FARE NULLA. La tua richiesta precedente resta valida anche per il 2026 e il 2027.

**Chi è considerato “figlio a carico”?** Ai sensi dell’art. 12 del TUIR, si intendono i figli (anche adottivi o affidati) con un reddito complessivo annuo non superiore a:

- **4.000 €** per i figli di età pari o inferiore a 24 anni.
- **2.840,51 €** per i figli di età superiore a 24 anni. *L’agevolazione spetta a entrambi i genitori (anche se percepiscono l’Assegno Unico) e può essere richiesta in misura intera da ciascuno.*

### **Cosa rientra nel calcolo (Fringe Benefit)**

Concorrono al raggiungimento di queste soglie diversi servizi e beni erogati dall’azienda, tra cui:

- **Buoni acquisto** (Piano Welfare, Natale Bimbi).
- **Rimborso utenze domestiche.**
- **Agevolazioni bancarie** (Jingle Bank, mutui, prestiti, fidi).
- **Auto ad uso promiscuo**, alloggi e polizze infortuni extra-professionali.

**Ricordiamo di prestare la massima attenzione al superamento della soglia** tenendo sempre in considerazione di tutte le erogazioni previste durante l’anno (premio aziendale, natale bimbi, etc.) le somme incrementate mensilmente sono verificabili sul proprio cedolino paga alla voce “prog. fringe benefit”;

**Ricordiamo inoltre** che l’utilizzo degli affidamenti di conto, i finanziamenti e gli interessi sui mutui concorrono alla formazione della somma relativa al fringe benefit.

Istruzioni Operative: Quando e Come intervenire

**Dal 10/03/2026** è possibile aggiornare la propria posizione solo nei casi di nuove nascite o variazioni nel carico fiscale (es. superamento dei limiti di reddito del figlio).

- **Step 1:** Censimento in “People” Accedi alla Suite Amministrativa: People > Stato di famiglia. Se necessario, inserisci i dati dei figli cliccando su “Modifica” e poi su “+ Dati figli”. Il sistema riceverà i dati il giorno successivo.
- **Step 2:** Autocertificazione in “Clarity” Vai su: Area Risorse Umane > Applicazioni > Clarity > SELF SERVICE. **Seleziona RICHIESTE - AUMENTO SOGLIA FRINGE BENEFIT. Compila il modulo online, stampalo e firmalo. Effettua l’upload** del documento firmato nel sistema.

**Nota sui conguagli: Il ricalcolo avverrà nel primo cedolino utile dopo l’approvazione della richiesta su Clarity.**

### **Variazioni in corso d’anno**

Se durante l’anno dovessero intervenire cambiamenti (es. un figlio inizia a lavorare e supera la soglia di reddito), è obbligatorio comunicarlo tempestivamente sia su Clarity (sezione Richieste) sia su People (sezione Detrazioni), indicando la data di fine carico.

---

## Principali opzioni del Welfare

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

E' la destinazione residuale in caso di inutilizzo in altre forme al 30.11.2027, ma opzionabile anche volontariamente.

*Attenzione: 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).*

### **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.

*Attenzione: 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%.*

### **RIMBORSI SPESE (Anziani, Disabili, 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.

*Attenzione: 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, Shopping, Tempo Libero) "MASSIMA ATTENZIONE NELL'UTILIZZO"**

Questa opzione sfrutta la detassazione dei *fringe benefits* fino al limite previsto (per il 2026 il limite è di **1.000 €**, che si eleva a **2.000 € per chi ha figli a carico**).

**Chi però già utilizza in tutto o in parte questa possibilità**, ad esempio per prestiti/mutui a condizioni riservate ai dipendenti o altri riconoscimenti aziendali (come ad esempio Jingle Bank), 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.

## “LEGGE BILANCIO 2026”

L'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199/2025) ha confermato le importanti agevolazioni in tema di fringe benefit già introdotte negli anni precedenti, estendendo la disciplina agevolata per l'intero triennio 2025-2027. Anche per l'anno in corso, la normativa fiscale consente di beneficiare della **detassazione completa per i beni e i servizi erogati dall'azienda**, includendo non solo le utenze domestiche di **acqua, luce e gas**, ma anche le spese relative al canone di **locazione della prima casa** e agli **interessi passivi** del mutuo per l'abitazione principale.

E' fondamentale ricordare che nel calcolo di queste soglie rientrano sia i rimborsi monetari che verranno richiesti tramite la piattaforma Eudaemon, sia il valore del beneficio derivante dai tassi agevolati su mutui e prestiti aziendali, come previsto dall'Articolo 51 del TUIR. Invitiamo tutti i colleghi a prestare **massima attenzione alla pubblicazione del nuovo Regolamento Welfare**, prevista in concomitanza con l'apertura del programma nel mese di maggio, per verificare le istruzioni operative aggiornate e la lista completa dei documenti giustificativi necessari per l'accesso ai rimborsi.

## 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, fisioterapia...

### TEMPO LIBERO

attività culturali, tempo libero, agenzie viaggi, biglietteria, tour operator...

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.

Confidiamo che questa breve guida abbia offerto una bussola utile per orientarsi tra le novità del 2026 e le numerose opportunità che caratterizzano l'articolato panorama del Welfare Aziendale.

Ricordiamo che i vostri rappresentanti sindacali Fisac-CGIL restano a disposizione per qualsiasi ulteriore dubbio o richiesta di approfondimento.

Milano, 17 marzo 2026



Banco BPM: Welfare 2026, facciamo il punto

**Fisac-CGIL Gruppo Banco BPM**