Nei prossimi mesi giungeranno a maturazione i pagamenti di quanto previsto dagli accordi sindacali sottoscritti. Vediamo nel dettaglio:

Marzo (ex 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 Euro 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: **Vedi allegato.**

Maggio (ex Accordo del 23/02/2017). Riservato al personale in servizio alla data del 31.12.2016 presso società che applicano il CCNL del credito nell'ambito dei Gruppi Banco Popolare e Banca Popolare di Milano, con contratto a tempo indeterminato alla data dell'erogazione, incluso apprendistato professionalizzante. Per i colleghi assunti nel corso del 2016 l'erogazione verrà riconosciuta in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2016. Per i colleghi part time l'importo viene riproporzionato all'orario di lavoro del 2016. Sono esclusi dal pagamento i colleghi che nel corso del 2016 sono stati destinatari di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto e i colleghi destinatari del giudizio "negativo" se provenienti dal Gruppo Banca Popolare di Milano o "non adeguato" se provenienti dal Gruppo Banco Popolare. Gli importi, che verranno erogati in Conto Welfare, sono differenziati per i due ex Gruppi:

Giugno (ex Accordo del 23/12/2016). Riservato a tutti i colleghi in servizio alla data di erogazione, escluso il personale dirigente. Anche in questo caso si tratta di una erogazione in Conto Welfare per complessivi: **Vedi allegato.**

Sempre nel mese di Giugno (ex Accordo del 20/09/2016). Riservato al personale in servizio presso la 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: **Vedi allegato.**

Dicembre (ex Accordo del 20/09/2016). Riservato al personale in servizio presso la 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: **Vedi allegato.**

Come utilizzare le erogazioni in Conto Welfare

I valori di competenza potranno essere destinati secondo le modalità in uso negli ex Gruppi:

- ex Gruppo Banco Popolare. Direttamente dal sito youwelfare.easywelfare.net dal 1 luglio e fino al 30 dicembre 2017 sarà possibile scegliere come utilizzare effettivamente, tra le opzioni disponibili a catalogo, il montante accumulato.
- ex Gruppo Banca Popolare di Milano. Direttamente dal sito bpmpremiosociale.muoversiservizi.net presumibilmente dal 1 giugno e fino al 31 dicembre 2017 (30 novembre per l'Area buoni acquisto beni e servizi) sarà possibile scegliere come utilizzare effettivamente, tra le opzioni disponibili a catalogo, il montante accumulato.

Trattamento fiscale e contributivo

Premesso che la normativa prevede totale defiscalizzazione e decontribuzione per le erogazioni aziendali non in contanti messe a disposizione dei lavoratori per fruire di servizi di welfare, passiamo in rassegna le varie opzioni analizzando le conseguenze in termini fiscali e di fruibilità: **Vedi allegato.**

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

E' la destinazione residuale in caso di inutilizzo in altre forme al 30.12.2017 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 a 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 Euro, c'è una rinuncia alla detrazione del 19%, ma non si subisce tassazione Irpef fino al limite complessivo annuo di 3.615,20 Euro.

Previdenza complementare

Altra scelta residuale per chi non può usufruire di ASA (ad esempio i colleghi non iscritti a forme di assistenza sanitaria aziendale) ma opzionabile anche volontariamente. La defiscalizzazione del contributo è assicurata nel limite annuo complessivo di 5.164,57 Euro. 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%.

Assistenza a Familiari Anziani o non autosufficienti

Vale quanto detto sull'ASA, quindi occorre valutare caso per caso se le spese da rimborsare comportino successivamente una mancata detrazione o una mancata deduzione fiscale, che compensi o meno la mancata tassazione IRPEF.

Buoni Acquisto Beni e Servizi per un importo pari a 150 euro (ad esempio buoni benzina)

Questa opzione sfrutta la detassazione dei fringe benefits fino a concorrenza di 258,23 Euro 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 con spread negativo sul tasso di riferimento (attenzione anche al Natale Bimbi e all'Uovo Pasquale per i colleghi ex BPM), 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 solo se si è certi di non fruire di altri benefits.

Educazione e Istruzione

Le possibilità di detrazioni fiscali coprono l'intero ciclo scolastico e sono diversificate per ogni tipologia di spesa di questa area. Solitamente però i plafond sono ampiamente al di sotto della spesa effettivamente sostenuta. Da notare che da quest'anno sarà possibile anche la detrazione della mensa scolastica e della retta della scuola d'infanzia. Una volta verificato quindi di avere più spese di quelle detraibili questa scelta è consigliabile.

Iniziative Culturali e Ricreative

Il vantaggio fiscale è indiscutibile, trattandosi però di utilizzi "in convenzione" vi invitiamo a verificare la disponibilità delle convenzioni sul territorio di interesse, perché la copertura del territorio nazionale potrebbe non essere omogenea. Sicuramente le convenzioni saranno arricchite nel tempo, anche sulla base delle segnalazioni che arrivano dai lavoratori, ma al momento occorre secondo noi riferire la scelta ad elementi certi.

Assistenza Familiari (in convenzione)

In questo caso vale il combinato di quanto detto su Assistenza Familiari Anziani o non autosufficienti ed Iniziative Culturali e Ricreative.

Premio polizza sanitaria a carico lavoratore

I contributi eventualmente a carico del lavoratore per il premio della polizza sanitaria aziendale godono già di defiscalizzazione. Utilizzare i premi per questo pagamento avrebbe l'effetto perverso di un pagamento diretto in busta paga, tassato all'aliquota IRPEF più alta che il lavoratore subisce. Trattandosi di erogazioni "costo azienda" il lavoratore si assumerebbe anche integralmente la contribuzione INPS conseguente (quota azienda + quota lavoratore), circa il 47%. Si tratta quindi di una scelta da evitare nella maniera più assoluta.

— O —

Fermo restando quanto sopra specificato, proviamo a riassumere il trattamento fiscale e contributivo secondo lo schema dei servizi previsti nell'ex Gruppo Banca Popolare di Milano: **Vedi allegato.**

— O —

Infine sulla tipologia di spese che possano esser ammesse nelle varie casistiche di rimborso vi invitiamo a contattare direttamente il vostro rappresentante Fisac-CGIL.

Milano, 1 marzo 2017

Fisac-CGIL Gruppo Banco BPM

Scarica il comunicato