

BCC: Raggiunto l'accordo per il primo Contratto Integrativo di Gruppo ICCREA

Dopo lunghe giornate non stop, a conclusione di 3 mesi di trattativa, nella notte tra giovedì 18/04 e venerdì 19 u.s. è stato raggiunto l'Accordo con la Capogruppo per l'Ipotesi di Contratto Integrativo di Gruppo che, oltre alle intese già sottoscritte relative al VPA (Valore di Produttività Aziendale) e al Lavoro Agile-l'accordo norma, armonizzando tutte le previsioni contrattuali territoriali e del cd Perimetro diretto vigenti, le seguenti materie:

1. **LAVORO AGILE**

Con accordo raggiunto il 10/12/2022 che termina la sua fase sperimentale a Giugno p.v.

2. **VPA (Valore Produttività Aziendale)**

Con accordo raggiunto il 20/05/2023

3. **TICKET PASTO**

Incremento del ticket ad € 9,40 per il personale in full time, compresi Lavoratrici e Lavoratori in Lavoro Agile e Telelavoro;

Al personale che svolge la prestazione lavorativa in regime di part-time orizzontale e/o misto (con riferimento alle giornate di prestazione lavorativa ridotta) il ticket pasto compete per le giornate di effettiva presenza al lavoro in misura ridotta, pari ad euro 6,00 salvo che l'orario di lavoro sia pari o superiore a 5 ore giornaliere; in tale ultimo caso il ticket spetta in misura

di 8,80.

4. **WELFARE**

Definito un piano welfare articolato come di seguito descritto:

– **Polizze assicurative: copertura contro i rischi di morte e invalidità permanente sia per infortuni sia da malattia** ad € 92.176,19 per il rischio morte e 135.191,89 per il rischio di invalidità permanente

– Stipula, a carico delle bcc, di una **polizza Kasko** per l'assicurazione dei danni subiti dall'autovettura privata del lavoratore/lavoratrice in caso di uso autorizzato dell'autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione ai corsi di formazione.

Fondo Pensione Nazionale: A decorrere dal 1/05/2024 e per l'intera vigenza del CIG per i figli fiscalmente a carico e per i nuovi nati o adottati o affidati se fiscalmente a carico, iscritti dal genitore al Fondo Pensione Nazionale, le Bcc/Aziende sono tenute a versare un contributo pari ad € 50 una tantum sulla loro posizione previdenziale; nei successivi 2 anni tale contributo sarà di 25 € qualora la lavoratrice/lavoratore versi un contributo volontario del medesimo importo.

– **Prestazioni odontoiatriche:** assistenza sanitaria integrativa per prestazioni odontoiatriche

– **Check up/Pacchetto prevenzione:**

o un **check up biennale** oppure, in alternativa **pacchetti biennali di**

prevenzione differenziati o **prestazioni sanitarie aggiuntive** rispetto a quelle già offerte in via ordinaria dalla **Cassa Mutua Nazionale**.

Il dettaglio delle prestazioni sanitarie e di welfare e le modalità di fruizione delle stesse saranno definite in una apposita commissione tecnica.

In generale l'ipotesi di accordo prevede inoltre l'istituzione di Commissioni paritetiche volte alla verifica ed alla valutazione delle singole previsioni sopra definite.

Sono altresì **demandate a specifiche Commissioni di Gruppo** le tematiche relative alle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità, inclusione, tematiche ESG, profili professionali derivanti da nuove attività o cambiamenti organizzativi.

Ulteriori materie previste in piattaforma (tra cui relazioni industriali, sistemi di valutazione, formazione, verifica degli accordi sperimentali su smart working e VPA) saranno oggetto di incontri da pianificare entro il 31.12.24.

5. **MOBILITA'**

Per la prima volta nel gruppo Iccrea sono stati ottenuti dei **rimborsi chilometrici a fronte dei trasferimenti** disposti dalle aziende. Inoltre viene istituita una apposita **Commissione di gruppo** che valuterà il sussistere delle condizioni previste per il trasferimento ai sensi dell'art.61 ccnl.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, si è convenuto che il personale trasferito ad iniziativa dell'Azienda ad altra unità produttiva, ubicata in altro Comune, distante oltre 50 chilometri dalla propria residenza/domicilio e faccia uso di autovettura privata per raggiungere il luogo di lavoro, verrà riconosciuta mensilmente una indennità di mobilità/disagio, calcolata giornalmente e pari a 0,40€ per ogni chilometro della sola tratta di andata fra residenza del lavoratore e sede di lavoro eccedente i 30 chilometri. Per i trasferimenti oltre i 120 km, fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, l'indennità è quantificata nella misura di € 770 mensili lordi.

Esprimiamo soddisfazione per il raggiungimento di questo primo risultato che va nella direzione di dotare di una contrattazione collettiva omogenea tutte le lavoratrici ed i lavoratori che ogni giorno concorrono al raggiungimento dei risultati di questo Gruppo.

Nei prossimi giorni vi gireremo il testo integrale dell'Accordo in modo che lo possiate valutare in attesa dell'Assemblea Generale ove sarete chiamati ad approvare l'Accordo raggiunto.

Coordinamento Fisac/Cgil Gruppo Bancario BCC Iccrea

Avvio della trattativa per il rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo



Si è tenuto nel pomeriggio di giovedì 21 marzo il primo incontro tra le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Sindacale di Federcasse per l'avvio del negoziato di rinnovo del Ccnl, dopo l'invio della piattaforma il 1° marzo scorso, al termine della tornata assembleare che ha portato alla sua approvazione a larghissima maggioranza, con un consenso del 99%.

Le Organizzazioni Sindacali hanno illustrato le tematiche presenti in piattaforma con una visione complessiva sul senso di questo rinnovo contrattuale, che vuole proseguire il percorso di adeguamento ed innovazione iniziato nel 2019 e proseguito nel 2022, che deve trovare ora una fase di compimento per una cornice economica e normativa distintiva del settore ed al passo con i tempi.

Tra i principali temi e ambiti con i quali si avvierà il confronto negoziale con Federcasse si prevede:

- rafforzamento dell'area contrattuale, anche attraverso l'avvio istituzionale degli enti bilaterali, per impiegare fin da subito le risorse disponibili a sostegno dell'occupazione, occupabilità e formazione;
- adeguamento delle retribuzioni a fronte dell'erosione inflattiva degli stipendi ed in considerazione della

maggiore produttività del settore, che ha registrato ragguardevoli risultati economici raggiunti anche al sostanziale contributo delle Lavoratrici e dei Lavoratori in anni di forte trasformazione del Credito Cooperativo;

- organizzazione del lavoro, con la richiesta di riduzione dell'orario a 35 ore, e prosecuzione del confronto sugli inquadramenti dopo l'accordo del 2 agosto scorso, oltre ad una approfondita disamina sul lavoro agile e telelavoro;
- forme di partecipazione da definire nell'ambito della contrattazione collettiva;
- welfare, con rafforzamento della previdenza complementare, delle casse sanitarie, della LTC, anche in raccordo con le buone prassi e con le previsioni dei Gruppi;
- area conciliazione tempi di vita e di lavoro, azioni sociali, valori Esg.

Una piattaforma targata Credito Cooperativo per un rinnovo di contratto su cui le Segreterie Nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl Credito e Uilca, unitariamente, esprimono la ferma volontà di avviare una fase di **rinnovo contrattuale che dia risposte concrete ed esigibili in tempi rapidi a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori** del nostro settore e ribadiscono la necessità di tenere separati e non sovrapposti i livelli contrattuali (CCNL e Contratti Integrativi).

Secondo la disponibilità datoriale, i prossimi incontri sono previsti a partire dall'indomani del primo Consiglio Nazionale di Federcasse utile del 19 aprile e **sono pertanto stati agendati nelle giornate del 22 aprile, 7 maggio e 30 maggio**. Dal prossimo incontro diventerà quindi del tutto evidente la volontà politica di controparte di sviluppare un percorso di rinnovo produttivo ed intensivo nel rispetto delle legittime attese e prerogative di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del settore. In tal senso confidiamo in una maggiore

disponibilita` di controparte nel proporre ulteriori date di incontro.

Roma, 21/03/2024

Le Segreterie Nazionali
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA

Unipol: Fisac, rinnovato integrativo, avanzamenti salariali



Care Colleghe e cari Colleghi, nel pomeriggio di ieri è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo CIA ponte (che alleghiamo), che verra` illustrato e discusso nelle assemblee durante la prossima settimana (in basso il calendario).

Nonostante le difficolta` incontrate pensiamo di aver raggiunto un buon risultato, che **ci permette di recuperare velocemente una buona parte del potere d'acquisto perduto e di proiettarci fin da subito nel prossimo imminente rinnovo** – col quale contiamo di arricchire ancora di piu` l'impianto generale – partendo da una **base ulteriormente migliorata**.

In attesa d'incontrarci in Assemblea, ci preme sottolineare quelli che, a nostro giudizio, rappresentano i punti di valore

di questo accordo:

Rafforzamento del Percorso Unitario

Non bisogna dimenticare che lo scorso rinnovo del 2021 aveva segnato una divisione dolorosa fra le Sigle Sindacali, dalla quale sono poi derivate le conseguenze negative degli anni successivi che tutti noi conosciamo.

Stare uniti non è sempre facile, a volte è faticoso, ma **consente di raggiungere con piu` certezza risultati migliori**, passo dopo passo.

Risultato Economico:

pur consapevoli che non si sia recuperato completamente il potere d'acquisto perduto negli ultimi 2 anni, riteniamo sufficientemente adeguata la cifra complessiva ottenuta (**1.550 euro fra UT, Credito Welfare e aumento PAV**, legato ad obiettivi facilmente raggiungibili, per un IV livello FT, da riparametrare), oltre all'arrotondamento del **Buono Pasto a 9 euro** e all'aumento del Contributo Aziendale al Fondo Pensione al 5,50%, retroattivo dal 1° gennaio 2024, anche perché ottenuta in tempi rapidi e con l'impegno delle parti a **contrattare a breve ulteriori adeguamenti**.

Riconoscimento Inquadramento Amministrativo Call Center

Primi nel settore, abbiamo finalmente ratificato quando già concordato nel 2021, per cui dal prossimo aprile le nostre colleghe e colleghi dei Call Center del Gruppo avranno il pieno riconoscimento della loro indiscutibile professionalità; ulteriore tappa di un percorso di miglioramento, partito oltre 20 anni fa, che continuerà nei prossimi mesi e anni.

Nuove Basi

Abbiamo intenzione di presentare la nuova Piattaforma CIA entro il prossimo mese di giugno per poi iniziare la

trattativa subito dopo l'estate, partendo dai buoni risultati di questo accordo ponte e con l'intenzione di recuperare strutturalmente sia ulteriore potere d'acquisto sia tutte quelle altre tematiche che non hanno trovato spazio in questa trattativa, come un sistema piu' moderno ed efficace di flessibilita` e di modalita` lavorativa.

In definitiva, pensiamo che questo risultato, anche per i tempi e modi attraverso i quali è arrivato, ci permettera` di guardare con piu` fiducia alle prossime e piu` impegnative sfide – il prossimo CIA sara` sicuramente piu` complesso da affrontare – partendo da una base piu` solida e da rapporti migliorati.

Ricordiamo inoltre che in attesa di affrontare la materia nel suo complesso nella prossima trattativa CIA, nelle more della discussione, le flessibilita` estese e la sperimentazione sulle nuove forme di flessibilita` (Lavoro Agile) verranno prorogate.

CALENDARIO ASSEMBLEE (tutte in modalita` mista)

- Lunedì` 4 Bologna ed Emilia-Romagna (con assemblee mattino e pomeriggio), Torino e Piemonte
- Martedì` 5 Firenze e Toscana, Verona e Veneto
- Mercoledì` 6 Milano e Lombardia
- Giovedì` 7 Roma (con video collegamento per tutte le altre sedi rimanenti).

Successivamente l'Ipotesi di Accordo sara` sottoposta all'approvazione di tutte le lavoratrici e i lavoratori, tramite un Referendum on line, che si terra` nei giorni 18-19-20 marzo.

**Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol
First/CISL Fisac/CGIL FNA SNFIA Uilca/UIIL**

SCARICA L'ACCORDO

Il giudizio della Fisac

Firmato l'accordo ponte del Contratto integrativo aziendale in Unipol.

Dopo un'intensa e serrata trattativa, fa sapere la Fisac Cgil, è stato firmato in Unipol **un importante accordo unitario che aumenta le condizioni salariali degli 8.500 dipendenti del gruppo**, in vista del rinnovo complessivo del contratto aziendale che sarà discusso a partire dal prossimo autunno.

I punti dell'accordo

Questo accordo, con validità 2024, prosegue la Fisac Cgil, porterà ai colleghi già dal mese di aprile, dopo le assemblee e l'approvazione tramite referendum, i seguenti importi, riferiti a un IV livello:

- una tantum di 1.000 euro;
- credito welfare di 200 euro;
- aumento del premio variabile di 350 euro al raggiungimento di due obiettivi (fruizione delle ferie e formazione obbligatoria);
- aumento di 0,25% sulla previdenza che arriverà a 5,50; aumento di 0,50 euro sul buono pasto che arriverà a 9 euro;
- viene infine sancito il riconoscimento dell'inquadramento amministrativo per tutti gli operatori dei Contact Center.

Una base di partenza

□ Questa ipotesi di accordo, spiega il segretario responsabile Fisac Cgil del gruppo Unipol, Giovanni Gabbiani, "oltre a rappresentare da subito un significativo segnale sulla parte economica di secondo livello, che era al centro della piattaforma sindacale, costituisce la base indispensabile per la costruzione di un nuovo modello di relazioni industriali nel gruppo Unipol. Un modello che dovrà essere rafforzato e

che dovrà accompagnarci nei prossimi appuntamenti che ci vedranno impegnati col rinnovo organico del contratto aziendale in parallelo con il nuovo piano industriale d'impresa”.

Le assemblee

Tutti questi temi saranno affrontati nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno svolte già nei prossimi giorni, a loro spetterà democraticamente il giudizio su questa ipotesi di accordo tramite un referendum che sarà indetto al termine del giro di assemblee. “È fondamentale – aggiunge il segretario nazionale della Fisac Cgil, Francisco Genre – che anche e soprattutto in un periodo di cambiamento di un Gruppo importante come Unipol, proseguano le tradizionali buone pratiche di relazioni industriali. Questo è un patrimonio non solo del Gruppo, ma del settore assicurativo e contribuisce a creare le condizioni per la costruzione di un percorso unitario di stesura della piattaforma rivendicativa per il prossimo Ccnl”, conclude Genre.

Giorgio Saccoia

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

Unicredit: firmato l'accordo per il VAP 2023



Nella giornata odierna, le OO.SS. dopo una complessa trattativa sul premio di produttività relativo all'anno 2023 in erogazione 2024, hanno siglato l'accordo che riconosce un'importante valorizzazione dell'impegno profuso da tutte le lavoratrici ed i lavoratori del perimetro Italia.

Nello specifico, l'accordo prevede:

- **€ 1.600,00** quale Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2023) [in conto welfare] nel mese di aprile o in alternativa **€ 1.000,00** lordi a tassazione agevolata 5% [in busta paga], nel mese di giugno.
- **€ 511,30** quale erogazione welfare redditività 2023 (solo a Conto Welfare), per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori (**comprendente, per quanto ovvio, anche chi optasse per l'opzione cash**) nel mese di aprile.
- **€ 88,70** quale contributo polizza odontoiatrica, per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori.

L'importo complessivo a Conto Welfare è di 2.111,30 €, cui si aggiungono 88,70 € per polizza collettiva denti; il totale è pertanto di 2.200,00 €.

L'accredito welfare avverrà nel mese di aprile, mentre chi sceglierà il cash troverà la somma accreditata nello stipendio di giugno.

E' stata confermata la possibilità di conversione in "**welfare days**", che può essere effettuata fino a un massimo di 5 giorni, fermo restando un residuo ferie relativo agli anni precedenti uguale o inferiore a 5 giorni al 31 gennaio dell'anno corrente.

Relativamente all'importo destinato a conto welfare, per tutte le lavoratrici e i lavoratori con reddito non superiore agli 80.000 Euro non saranno applicati oneri aggiuntivi,

trattandosi di somme non soggette a tassazione e contribuzione.

Sono state confermate inoltre, anche per il corrente anno, le liberalità aziendali relative a:

- Il “contributo familiare disabile”, che viene automaticamente liquidato con importo monetario esclusivamente nel cedolino stipendio e che viene riconosciuto, di norma, nel mese successivo alla richiesta;
- Il “contributo 4-12 anni” e la “strenna natalizia”, per i quali è previsto esclusivamente il conferimento automatico a welfare come negli anni precedenti.

Le OOS esprime soddisfazione per l'importante risultato raggiunto.

Milano, 13 febbraio 2024

**Segreterie di Coordinamento Gruppo Unicredit S.p.A.
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin**

Il commento della Fisac

*“Questo accordo è il giusto riconoscimento per il fondamentale contributo degli oltre 33 mila lavoratrici e lavoratori ai risultati straordinari raggiunti dalla Banca, senza di essi non si sarebbero mai raggiunti e superati gli obiettivi del piano industriale Unlocked del Gruppo”, commentano il segretario nazionale della Fisac Cgil, **Riccardo Sanna**, e il coordinatore Fisac Cgil Gruppo UniCredit, **Goffredo Molteni**.*

L'accordo, proseguono, “è il frutto di un complesso e

articolato negoziato che ha portato a un importante risultato, declinato lungo tre direttrici: 1.600 euro quale premio una tantum in conto welfare nel mese di aprile o in alternativa 1.000 euro a tassazione agevolata in busta paga a giugno, un significativo aumento della soglia per l'opzione cash; ulteriori 511,30 euro quale erogazione welfare con riferimento alla crescita della redditività erogato nel mese di aprile; 88,70 euro quale contributo datoriale alla polizza odontoiatrica. In totale un premio di circa il 40% in più rispetto allo scorso anno”.

“Mancavano all’appello le lavoratrici e i lavoratori del gruppo, dopo aver previsto dividendi e buyback per gli azionisti. Ora col raggiungimento di questo ottimo accordo, frutto di un’azione collettiva della Fisac del Gruppo Unicredit, assieme alle altre organizzazioni sindacali, finalmente redistribuiamo al lavoro i guadagni di produttività”, concludono Sanna e Molteni.

MPS: risultati di esercizio merito di lavoratrici e lavoratori. Riparta la contrattazione integrativa



La pubblicazione dei dati di bilancio del 2023 di Banca MPS ha certificato un utile netto di circa 2 miliardi di euro ed è stato dichiarato il ritorno alla distribuzione di dividendi per gli azionisti già a partire dall'esercizio 2023, in anticipo a quanto previsto dal Piano industriale 2022-2026.

Le scriventi 00.SS. esprimono soddisfazione nel vedere che la grande dedizione, la professionalità dei dipendenti ed i loro sacrifici sostenuti negli anni, hanno contribuito in maniera determinante al raggiungimento di simili risultati ed al rilancio di Banca MPS.

Sono ora maturi i tempi e ci sono tutte le condizioni, economiche e di contesto, per riconoscere alle Lavoratrici e ai Lavoratori del Monte dei Paschi i propri meriti attraverso l'apertura di un tavolo concertativo che metta al centro, in un'ottica realmente redistributiva, previsioni di welfare aziendale e previsioni normative di secondo livello contrattuale.

Siena, 7 febbraio 2024

**Le Segreterie di Coordinamento
Banca Monte dei Paschi Siena**

**Gruppo Bper. Welfare,
tassazione mutui, fringe
benefits: a che punto siamo?**



È stata appena pubblicata la circolare numero 279 che prevede la mappatura dei familiari ai fini della determinazione dei benefici complessivi da computare tra i benefits aziendali.

A partire dallo scorso anno diversi colleghi si sono trovate addebitate in busta paga delle trattenute fiscali e previdenziali che in precedenza non gli erano state applicate. Questo a causa di una normativa, quella relativa al trattamento fiscale dei fringe benefits, che esisteva da anni ma, in una situazione in cui per oltre 10 anni il tasso BCE era rimasto vicino allo zero, non aveva prodotto gli effetti dannosi che abbiamo purtroppo toccato con mano.

Avevamo spiegato cosa stava succedendo in **questo articolo**.

Prima di aggiornarvi sugli sviluppi della questione, riteniamo opportuno ricordare gli aspetti salienti della normativa, ed il motivo per cui avviene questa tassazione.

COSA SONO I FRINGE BENEFITS?

Nella categoria dei fringe benefits rientrano le erogazioni in natura, cioè non monetarie, che il datore di lavoro concede ai dipendenti. Nel nostro caso specifico rientrano in questa categoria:

- **Buoni Cadhoc: € 110 annui** (*erogazione ancora sospesa ma in procinto di sbloccarsi*)
- **Polizza infortuni: € 38,40 annui per il 2023**

- **Buoni acquisto o buoni benzina:** acquistabili tramite il portale welfare, utilizzando il credito accantonato. Bper aveva inibito la possibilità di acquistare i buoni. Ci è stato preannunciato l'imminente sblocco della procedura.
- **Mutui e prestiti a tasso agevolato:** argomento che approfondiremo tra poco.

Come vengono considerate queste erogazioni dal punto di vista fiscale? Lo Stato non le equipara alle retribuzioni e non le assoggetta a tasse e contributi, **a patto che non superino un determinato limite.**

Di norma tale limite ammonta ad € 258,23; per il 2023, tramite il D.L. 4 maggio 2023 n. 48, il Governo ha elevato la soglia ad € 3.000 solo per i genitori con figli a carico. **Norma che la Fisac ha contestato fin dal primo momento, bollandola come discriminatoria e propagandistica.**

Al momento il limite oltre il quale scatta la tassazione resta ad € 258,23 per chi non ha figli a carico.

Attenzione: se si sfiorano anche di un solo centesimo le soglie di € 3.000 o di € 258,23, verrà tassata e assoggettata a contribuzione non soltanto l'eccedenza ma **l'intera somma.**

Questo significa che sull'intero ammontare verranno effettuate le trattenute **IRPEF** (35% o 43% a seconda del reddito complessivo), quelle relative ai **contributi previdenziali** ed alle **addizionali regionali e comunali.**

COME FUNZIONA IL MECCANISMO DEI FRINGE BENEFITS PER I MUTUI E PRESTITI?

Se un'azienda che vende scarpe e decide di regalare un paio di scarpe ai dipendenti, quella rappresenta un'erogazione in natura. Un'azienda che vende soldi, quando concede ai suoi dipendenti un prestito a tasso agevolato rispetto alla clientela ordinaria sta effettuando un'erogazione in natura. Per questo i finanziamenti ai dipendenti sono soggetti alla

normativa sui fringe benefits.

Come si fa a quantificare l'ammontare del beneficio?

L'importo da considerare come benefit si determina partendo dalla **differenza tra il Tasso di Riferimento BCE e il tasso pagato sul mutuo o sul prestito.**

Al momento il tasso BCE ammonta al **4,5%** dopo una vorticoso risalita che nel giro di 14 mesi lo ha portato da zero al livello attuale

Non tutta la differenza rappresenta un benefit: **l'importo preso in considerazione è pari al 50% di tale differenza.**

Spieghiamoci con un esempio. Se un mutuo al tasso del personale, con debito residuo pari a 100/mila euro, è regolato ad un tasso fisso dello 0,50%, considerando il tasso BCE del 4,50% l'ammontare del benefit è pari a:

$$4,5 - 0,50 = 4,00\%$$

$$4,00 : 2 = 2,00\%$$

Ribaltata sul debito residuo, questa percentuale equivale a:

$$100.000 \times 2 : 1200 = 166,67\text{€}$$

che rappresentano il benefit generato dal prestito **in un mese.**

Purtroppo la normativa fiscale, in vigore ormai da diversi anni, prevede un meccanismo perverso che stabilisce che si faccia il confronto tra il tasso BCE vigente **alla fine dell'anno** e quello pagato mese per mese. Questo fa sì che il conteggio della differenza finisca con l'essere retroattivo, ed essere esteso anche ai mesi precedenti all'aumento del tasso. Per anni il problema non si era posto perché il tasso BCE è stato per anni molto basso o in discesa, arrivando ad essere addirittura negativo.

Il rischio di vedersi tassati riguarda in primis i mutui e i prestiti a **tasso fisso**, che non risentono degli incrementi del

tasso BCE. Tuttavia, il meccanismo appena illustrato non consente di escludere che anche i finanziamenti a tasso variabile possano generare tassazioni supplementari, soprattutto in caso di forti aumenti del tasso BCE in corso d'anno.

Torniamo al nostro esempio. L'ammontare del benefit mensile, a causa del modo in cui la norma è scritta, va moltiplicato per i 12 mesi dell'anno. Quindi (*ipotizzando per semplicità che l'importo sia uguale per tutti i mesi, anche se in effetti varia al variare del debito residuo*):

166,67 x 12 =	2.000,00€	Minori interessi su finanziamento
+	38,40 €	Polizza infortuni (quota annua per il 2023)
TOTALE BENEFITS	2.038,40€	

N.B. non abbiamo per ora considerato l'ammontare dei Cadhoc. Ci torneremo in seguito

Sommando tutte le voci, un ipotetico collega senza figli a carico si trova ad aver ampiamente sfiorato la soglia dei 258,23€. **Per questo si vedrà le trattenute fiscali e previdenziali sull'intera somma.**

Una lavoratrice o un lavoratore con figli a carico riuscirà invece ad evitare la tassazione per il 2023, (*ma non ci riuscirebbe nel 2024 come vedremo in seguito*).

A differenza di altri istituti, che hanno scelto di effettuare l'addebito in unica soluzione a fine anno, nel 2022 Bper ha deciso di effettuare il controllo mensilmente, provvedendo ad

effettuare gli addebiti non appena la soglia viene superata. Questo ha il vantaggio di rateizzare l'esborso, evitando di effettuare un'unica stangata a fine anno; d'altro conto, tale scelta può comportare la necessità di conguagli qualora si verificano aumenti del tasso BCE successivi all'effettuazione delle trattenute (*come abbiamo visto la variazione del tasso ha effetti retroattivi, dovendo calcolare la differenza tra il tasso al 31/12 e quello applicato nel corso dei mesi precedenti*).

Nel 2023, tuttavia, l'Azienda ha congelato gli addebiti al mese di marzo, visti gli annunci e i successivi interventi che hanno modificato le soglie d'imponibilità, in attesa di una chiara definizione della materia.

Ricordiamo che, con l'eccezione dell'acquisto di buoni spesa o carburante (al momento inibito), **il welfare aziendale non rientra tra i fringe benefits**, quindi si può tranquillamente continuare ad utilizzare per tutte le altre voci come zainetto sanitario, spese scolastiche, ecc...

NOVITA' 2023

*Con la risoluzione 44/E del 25/7/2023, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti interpretativi riguardo alle modalità di calcolo dei benefici tassabili. E' stato così chiarito che tra le agevolazioni da computare nell'imponibile complessivo vadano aggiunti anche gli **interessi sui fidi di conto** e quelli sui **finanziamenti concessi ai familiari** elencati nell'art. 12 del TUIR:*

- Coniuge (o unito civilmente)*
- Figli e loro discendenti*
- Coniuge legalmente ed effettivamente separato*
- Genitori (anche adottivi)*
 - Generi e nuore*
 - Suocero e suocera*
 - Fratelli e sorelle*
 - Nonni e nonne*

*Fra le conseguenze di questa nuova interpretazione c'è il fatto che gli interessi su un **mutuo cointestato con il coniuge**, che nel 2022 erano stati computati tra i benefits della lavoratrice o del lavoratore per il 50%, quest'anno **contribuiranno per il 100%** a determinare la base imponibile.*

COSA SUCCEDDE IN BPER?

Nelle scorse settimane ci è stato richiesto di autocertificare la presenza di figli a carico attraverso la procedura "**HR Comunicazioni**". Tale adempimento è apparso a molti come una duplicazione, visto che i dati relativi alle detrazioni per figli a carico sono già presenti nelle procedure Bper: in realtà l'autocertificazione si è resa necessaria in quanto **espressamente richiesta** dal Decreto Legge.

Ai fini dell'applicazione del limite di esenzione a 3.000 € per lavoratrici e lavoratori con figli a carico, **raccomandiamo a chi ancora non lo avesse fatto di aggiornare le informazioni in procedura "HR Comunicazioni" entro il prossimo 10 novembre.**

La nuova circolare ci richiede adesso di inserire in procedura le informazioni relative ai propri **familiari destinatari di prestiti e finanziamenti agevolati**. Per le modalità operative si rimanda alla citata circolare.

A partire dal prossimo mese di novembre la voce **TOTBEN**, presente sulla busta paga, sarà aggiornata con il totale dei benefit calcolati secondo le modalità indicate, e **saranno effettuati gli addebiti delle ritenute relative ai primi 11 mesi dell'anno.**

A gennaio sarà effettuato l'eventuale conguaglio.

Per quanto riguarda i **buoni Cadhoc**, la cui erogazione è rimasta in sospeso fino ad ora, stiamo lavorando ad un accordo che permetterà di optare per la corresponsione dell'importo corrispondente in busta paga, in modo da evitare di andare ad aumentare l'importo soggetto a tassazione. Torneremo sul tema una volta sottoscritto l'accordo per fornire indicazioni che possano aiutare a scegliere la soluzione migliore per ognuno.

Nel mese di novembre sarà sbloccato l'acquisto di **buoni spesa**

o buoni benzina e la possibilità di utilizzare il credito welfare per il rimborso delle bollette, sia pure con limitazioni che terranno conto delle soglie di tassabilità.

COME SI STA MUOVENDO LA FISAC?

E' importante fare una premessa: la tassazione dei fringe benefits non dipende da contratti aziendali o di settore, ma è disciplinata da norme di legge. Questo significa che cercare di ottenere delle modifiche significa andare oltre il normale campo d'azione delle Organizzazioni Sindacali.

Nonostante le difficoltà, la Fisac si è fatta parte attiva nel promuovere diverse iniziative volte a rettificare una norma oggettivamente iniqua; ne ricordiamo solo alcune:

- **Interrogazione Parlamentare** a firma del Senatore PD **Carlo Cottarelli** in data 22/03/2023
- **Lettera congiunta** dei **Segretari Generali** ed **ABI** alla Presidenza del Consiglio
- **Emendamenti** al DL Lavoro presentati dalla **Cgil** in data 21 giugno 2023
- Nuova **lettera congiunta** dei **Segretari Generali** ed **ABI** alla Presidente del Consiglio ed ai Ministri dell'Economia e del Lavoro.

QUALI RISPOSTE HA DATO IL GOVERNO?

Ad oggi non c'è stato nessun provvedimento relativo alla **specifica questione** delle tassazione dei finanziamenti agevolati accordati ai dipendenti bancari.

Nel corso dell'anno è stata elevata la soglia di non tassabilità a 3.000€ solo per lavoratrici e lavoratori con figli a carico, **norma che la Cgil ha contestato** come già specificato.

Nell'ultima manovra finanziaria il Governo ha previsto per il 2024 l'innalzamento della soglia di non tassabilità a 1.000€ per tutti, ed a 2.000€ per chi ha figli a carico. Tale provvedimento è **stato subito attaccato dalla Fisac**: la Segretaria Generale **Susy Esposito** ha infatti dichiarato che la nuova norma *“rischia addirittura di **peggiorare** la situazione: per la stragrande maggioranza non cambierà nulla, pagheranno tutti”*.

In effetti, per chi avesse ottenuto mutui negli anni scorsi con tassi molto inferiori all'attuale tasso BCE, la soglia di 1.000€ molto probabilmente non risolverà il problema (*ricordiamo che al superamento della soglia è **l'intero ammontare del benefit ad essere tassato e non la quota eccedente***); per contro, l'abbassamento da 3.000 a 2.000€ della soglia per chi ha figli a carico porterà presumibilmente diverse persone che nel 2023 non avevano subito tassazioni a vedersi applicate pesanti ritenute in busta paga.

Cosa dobbiamo aspettarci nell'immediato futuro? La risposta sta ancora nelle parole della Segretaria Nazionale Susy Esposito: *“Continueremo la nostra azione, aspettandoci al più presto un confronto sul tema che sia veloce e risolutivo, a partire dal 2023 per il quale non è stato previsto un intervento risolutivo per coloro che non hanno carichi familiari e sui quali si abatterà la scure fiscale”*

Unicredit: guida Fisac alla lettura dell'Accordo 1/12/2022

Uscite volontarie

FONDO DI SOLIDARIETA`

Il Verbale di Accordo tra UniCredit/Aziende del Gruppo e le OO.SS., sottoscritto a Milano il 01.12.22, prevede 850 uscite volontarie ed incentivate per l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarieta`di settore, in continuita`con l'Accordo 27.01.2022 sulle ricadute del Piano Industriale UniCredit Unlocked 2022-2024, con l'obiettivo di avviare un ricambio generazionale dell'organico aziendale.

Tramite la realizzazione di un numero massimo di 850 uscite, UniCredit effettuera`, in diretta correlazione alle nuove adesioni al Fondo di Solidarieta`, un piano mirato di assunzioni con contratto a tempo indeterminato e/o apprendistato da destinare prevalentemente al rafforzamento delle filiali.

BACINO DI RIFERIMENTO

Secondo l'art. 3 del verbale di accordo, il bacino di Lavoratrici e Lavoratori interessati è composto da coloro che maturano i requisiti di legge (e relativa «finestra») previsti per il pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS o ente assimilabile sino al 31/12/2029 (decorrenza trattamento pensionistico, cd finestra, 01/01/2030).

Solo a queste colleghe e a questi colleghi sarà consentito, nel corso del mese di febbraio 2023, di presentare la domanda di adesione volontaria alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore.

DOMANDA DI ADESIONE

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio, con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà essere formalizzata mediante gli appositi applicativi informatici che verranno messi a disposizione dall'azienda, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche (di natura sia tecnica sia sindacale).

NUOVE ASSUNZIONI

Il verbale di accordo è da considerarsi in piena continuità con l'Accordo 27.01.2022, il cui art. 6 prevede che, in relazione alle richieste pervenute, l'Azienda si impegna fin da ora a procedere all'accoglimento delle domande – fino al raggiungimento dei limiti complessivi previsti – con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio nonché – nel relativo ambito – la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo.

Dette uscite saranno bilanciate dalle assunzioni previste nella Lettera di impegno sulla nuova occupazione allegata al verbale di accordo 01.12.2022, sino ad un massimo di 850 risorse e dunque nel rapporto 1:1 rispetto alle uscite.

DURATA E CONDIZIONI

L'accesso volontario ed incentivato alle prestazioni del Fondo avrà una durata di 60 mesi.

A chi presenterà domanda di cessazione dal servizio per

accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, subordinata alla conferma da parte aziendale, verranno riconosciuti:

- per tutto il periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, tutti i trattamenti già previsti nel precedente Piano UniCredit Unlocked (vedi slide successiva n. 7);
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità, incrementato di una mensilità a fronte di inoltro delle dimissioni telematiche nei tempi richiesti dall'Azienda.

TRATTAMENTI PREVISTI

Trattamenti previsti nel periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà:

- **condizioni finanziarie e bancarie** previste per il Personale in servizio (escluse le sovvenzioni, che – essendo garantite dal T.F.R. – non possono più essere riconosciute dopo la cessazione dal servizio);
- **assistenza sanitaria integrativa** (Uni.C.A.), con onere a carico dell'azienda fino al 31.12 dell'anno di decorrenza della pensione. Tale copertura è automaticamente operativa fino al 31 dicembre del biennio di validità del piano sanitario di Uni.C.A. (es. in caso di accesso al Fondo nel 2023, fino al 31.12.2023). Per i successivi bienni di permanenza nel Fondo bisognerà confermare l'iscrizione, ancorché con il solo contributo a carico dell'Azienda;
- **previdenza complementare**, con relativo contributo del datore di lavoro, in presenza di versamento del contributo da parte del Lavoratore/Lavoratrice (previsione valida solo per le forme pensionistiche complementari a contribuzione definita, operanti nel Gruppo e alimentate da contribuzione a carico sia dell'Azienda che del Lavoratore/Lavoratrice);

- **copertura assicurativa per i superstiti dei dipendenti deceduti** che, per gli esodati, copre le fattispecie di intervento economico in tutti i casi di morte ed in quelli di invalidita`permanente a seguito di infortuni extraprofessionali;
- **contributo familiare portatore di handicap** (con richiesta da rinnovare annualmente da parte degli esodati interessati);
- **copertura temporanea caso morte (TCM)**, con premio a carico dell'azienda, la cui validita`è stata prorogata al 31.12.2024 e che è mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa in essere con UniCredit e rientranti nella categoria «mutui dipendenti»;
- **contributo figli studenti**, solo nel caso in cui l'esodato/a sia percettore di pensione/rendita del Fondo Pensione di Gruppo (comprese le pensioni/rendite riferite ai fondi confluiti nello stesso).

INCONTRO DI VERIFICA

Le parti si impegnano ad effettuare un apposito incontro di verifica, entro 30 giorni dalla chiusura della fase di adesione. L'art.6 dell'Accordo 27.01.22 prevede che eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarieta`che, al termine del processo di cui sopra, dovessero risultare in sospeso, formeranno oggetto di valutazione prioritaria tra le Parti qualora in futuro si rendesse necessario utilizzare nuovamente il Fondo di Solidarieta`.

RACCOLTA ECOCERT 01.01.1966 – 31.12.1970

La raccolta massiva degli Eco Cert per i nati tra il 01.01.1966 ed il 31.12.1970 sara`avviata in tempi successivi rispetto alla chiusura dell'applicativo di adesione al piano di esodi. Tali colleghi, che avessero verificato attraverso un conteggio di un Patronato, dell'INPS o nella propria area "My Inps" di maturare diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro il 01.01.2030 possono inviare all'azienda

all'indirizzo: ucipensinc@unicredit.eu una mail di segnalazione in argomento per permettere all'azienda le verifiche necessarie e, se del caso, l'apertura dell'applicativo di adesione a proprio favore , contenente:

- il proprio Eco Cert INPS, eventualmente anche Eco INPS aggiornato e l'evidenza di cui sopra della maturazione del proprio diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro il 01.01.2030.

CALCOLO ASSEGNO DEL FONDO

Le RSA della Fisac Cgil sono a disposizione delle Lavoratrici e dei Lavoratori in possesso dei requisiti utili all'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarieta` di settore, per determinare l'importo presumibile dell'assegno straordinario con i parametri attualmente vigenti.

Erogazione 2023

Dal 2 al 17 febbraio verra`aperto l'applicativo per la scelta – destinata a Lavoratrici e Lavoratori (Aree Professionali e Quadri Direttivi) con reddito inferiore a 80.000 euro riferito all'anno 2022 – fra:

- Cash: 930 euro lordi
- Welfare: 1.511,30 euro da destinare al Piano Welfare.

L'accredito avverra` nel cedolino stipendio di maggio (scelta cash) e disponibilita` in conto welfare a partire da giugno (scelta welfare). Oltre a cio`, è confermato il contributo di 88,70 euro pro capite a carico aziendale per l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2023.

ATTENZIONE: IN CASO DI MANCATA SCELTA VERRA` AUTOMATICAMENTE ACCREDITATO IL C/WELFARE PER € 1.511,30.

Buoni pasto

Ricordiamo che è confermato l'aumento dell'importo del buono pasto, convertito in formato elettronico, a:

Personale in FULL-TIME:

- 7,00 euro a partire dal 1° luglio 2023. Personale in PART-TIME
- 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

dal sito www.fisacunicredit.eu

Cassa Centrale Banca: presentata la piattaforma del Contratto Integrativo



DELEGAZIONE SINDACALE GRUPPO CASSA CENTRALE BANCA

Primo contratto integrativo di gruppo:

avviata la trattativa!

Nel pomeriggio di giovedì 19 gennaio, la Delegazione Sindacale di Gruppo ha incontrato i vertici di Cassa Centrale Banca per **presentare e illustrare la piattaforma del primo Contratto Integrativo di Gruppo**, che ricordiamo essere stata approvata da oltre il 97% delle Lavoratrici e dei Lavoratori presenti nelle assemblee tenutesi nel dicembre scorso.

Il Contratto Integrativo di Gruppo avrà un duplice obiettivo:

- sostituire progressivamente l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti al Gruppo e
- preservare il patrimonio contrattuale e relazionale consolidato nel tempo.

Un impegno ambizioso che le Organizzazioni Sindacali porteranno a termine nella piena consapevolezza del difficile contesto economico, sociale e politico nel quale ci troviamo e che si palesa in evidenti tensioni economico e sociali.

Diverse le materie che dovranno essere oggetto di un confronto al fine di giungere ad una loro puntuale definizione:

- **Valorizzazione del personale** che troverà concretezza solo con un intervento mirato su diversi aspetti ad essa collegati, tra cui la **formazione**, lo **sviluppo professionale e valutazione del personale**, i **nuovi profili professionali per le nuove attività** emerse negli anni e i **nuovi assetti organizzativi** messi in atto dalle Banche e Aziende del Gruppo, nonché gli **inquadramenti**.
- **Valore di produttività Aziendale** (ex P.D.R.) la cui trattativa per la sua definizione dovrà essere avviata quanto prima al fine di poter giungere ad un nuovo meccanismo di calcolo applicabile a partire dall'esercizio 2023. Tra le varie particolarità, la nuova formulazione sarà caratterizzata

dalla presenza di due quote: una riferita al bilancio della singola BCC e l'altra riferita al bilancio consolidato del Gruppo CCB.

- **Ticket Pasto** che dovrà essere aggiornato al mutato costo della vita.
- **Welfare** a 360 gradi il quale dovrà racchiudere diversi temi di primaria importanza tra cui: **lavoro da remoto, diritto alla disconnessione, welfare aggiuntivo, permessi e conciliazione, mutui casa e coperture assicurative.**
- **Sistema di relazioni sindacali** declinato in un necessario ampliamento delle informazioni da condividere, nonché da un adeguato riconoscimento dei vari livelli di confronto sindacale.
- **Mobilità territoriale:** è divenuto non più procrastinabile un intervento sul tema che tenga in considerazione le aumentate dimensioni territoriali assunte dalle BCC e le previsioni di ulteriori ristrutturazioni che porteranno ad un sensibile aumento dell'estensione territoriale.
- **Qualità del lavoro, della vita e salvaguardia della salute e sicurezza.** Su questo vasto tema bisognerà confrontarsi sul clima aziendale, sullo stress lavoro-correlato, sulle pressioni commerciali e sulla salute e sicurezza. Questi ultimi recenti anni caratterizzati dall'emergenza pandemica hanno sicuramente contribuito a far emergere in maniera più evidente la necessità di preservare la qualità della vita lavorativa.

Al termine dell'incontro, la Delegazione Sindacale Datoriale, rappresentata dalla Presidente Enrica Cavalli, si è riservata di fornire le proprie riflessioni sui contenuti e sulle argomentazioni rappresentate solo successivamente ad un confronto al loro interno.

Le Organizzazioni Sindacali hanno manifestato una condivisa

volontà di definire quanto prima un calendario di incontri al fine di poter entrare nel vivo delle argomentazioni esposte.

Cogliamo l'occasione per porgere i più cordiali saluti.

Trento, 19 gennaio 2023

**LA DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UIL CA**

Credem: rinnovato il Cia di Gruppo



First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin rinnovano il Contratto per il Gruppo.

Aumentano Ticket, Premio Welfare, Rimborsi. Rinnovata la Polizza Sanitaria

In qualità di Organizzazioni Sindacali del I tavolo abbiamo positivamente concluso il lungo e articolato confronto con il Credem per il rinnovo del contratto integrativo. Nell'esprimere soddisfazione per l'esito finale della trattativa, sintetizziamo di seguito le principali novità che interessano tutta la platea dei colleghi del Gruppo:

- **Ticket Pasto:** aumento a 6 euro dall'1/3/23 e a 7 euro

dall'1/1/2024 per il personale a tempo pieno; il personale in part time, con le stesse decorrenze, avrà un buono pasto aumentato rispettivamente a 3,50 e a 4 euro.

- **Premio Welfare:** a partire da aprile 2023, vengono aumentati di un terzo gli importi delle quote WEL e WEL Plus, e del 20% le eventuali quote aggiuntive; a titolo esemplificativo, al verificarsi delle condizioni di bilancio gli importi erogati quest'anno, pari rispettivamente a 750 euro e 450 euro, salirebbero a 1000 euro e 550 euro (si tratterà comunque di importi netti, in quanto erogati sotto forma di Welfare).
- **Rimborsi chilometrici:** è stato definito un aumento di carattere temporaneo di 9 centesimi al km, esaurito il quale le Parti verificheranno l'andamento dei prezzi dei carburanti per valutare ulteriori soluzioni.
- **Indennità di rischio:** per i ruoli che svolgono in modo permanente il maneggio valori allo sportello, non dovrà più essere indicato a fine mese il numero delle giornate di cassa effettuate e l'indennità verrà comunque corrisposta per intero.
- **Smart working:** al fine di favorire l'uscita dallo smart working emergenziale e sostenere le situazioni di disagiata mobilità casa/lavoro e dei "care-giver", potranno essere richieste alcune giornate aggiuntive di lavoro agile rispetto allo standard, laddove le esigenze operative lo consentano e dietro autorizzazione del proprio Responsabile. L'azienda consentirà l'utilizzo di propri spazi, ove disponibili, per il lavoro agile in presenza e inoltre favorirà la progressiva espansione dello smart working anche per i colleghi operanti in Rete, assicurata la piena funzionalità del servizio alla clientela.
- **Polizza Sanitaria:** il rinnovo con Poste per ulteriori 4 anni comporterà alcuni limitati incrementi di franchigia, il ritorno del check up all'interno dei pacchetti opzionali a pagamento, l'aumento a 600 euro

delle dentistiche in network e l'eliminazione della franchigia per le lenti. Il Premio a carico dell'azienda salirà dagli attuali 435 a 675 euro per il biennio 2023-2024 ed a 755 euro per il biennio 2025-2026; il contributo del dipendente è fissato a 150 euro per il biennio 2023-2024 e 165 euro dal 2025 (quote comprensive dei familiari anche se non a carico, corrisposte in 2 rate a febbraio e luglio di ogni anno con detassazione ad aliquota marginale direttamente in busta paga).

- **Contributo Straordinario:** 300 euro netti, già disponibili dal 5 dicembre, sotto forma di utilizzo, entro il 31/12/2022, della "piattaforma Premio Welfare".

Fisac Unicredit: FAQ su erogazione straordinaria welfare €800 – scad. 27/12/2022

1. A chi è destinato il bonus inflazione di 800 euro?

Secondo quanto stabilito nel Verbale di riunione tra azienda ed OO.SS. del 1° dicembre 2022, l'erogazione straordinaria welfare una tantum di 800 euro è prevista in favore di tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato/apprendistato (esclusi i dirigenti) in servizio alla data del 1° dicembre 2022

2. Il bonus inflazione viene proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato per il personale a tempo parziale?

No. Il bonus non viene proporzionato alla durata dell'orario di lavoro ed è quindi pari a 800 euro anche

per il personale a tempo parziale

- 3. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno 2022 il bonus inflazione viene proporzionato ai mesi di servizio prestati nel 2022**

No. Il bonus non viene proporzionato ai mesi di servizio prestati nel 2022 ed è quindi pari a 800 euro in caso di inizio del rapporto di lavoro durante il 2022.

- 4. Il bonus è soggetto a limiti di reddito?**

No. Il bonus non è soggetto a limiti di reddito.

- 5. I dipendenti che cessano dal servizio nel 2023 per ingresso nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà o per pensionamento diretto percepiscono il bonus inflazione?**

Si. Per coloro che cessano dal servizio nel 2023 e che non potranno utilizzare il c/welfare al momento della sua riapertura, gli eventuali residui non utilizzati entro il 27/12/2022 verranno accreditati automaticamente nella posizione individuale del Fondo Pensione. Ricordiamo che la posizione previdenziale a capitalizzazione individuale deve essere aperta ed in grado di ricevere questa tipologia di versamenti. Tali somme concorreranno al limite annuale di € 5.164,57 di deducibilità dal proprio imponibile fiscale, unitamente ai versamenti volontari, alle contribuzioni effettuate per familiari, al reintegro delle anticipazioni ed al contributo aziendale (quest'ultimo limitatamente alle posizioni a capitalizzazione individuale).

- 6. I dipendenti che sono nella Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà percepiscono il bonus inflazione?**

Si, i dipendenti al 1° dicembre che usufruiscono delle prestazioni della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà hanno diritto al bonus inflazione. Al contrario, coloro che sono al Fondo di Solidarietà Sezione Straordinaria, non essendo più in servizio non hanno diritto a questo bonus.

- 7. I dipendenti Lungo Assenti come possono usufruire del bonus?**

Lungo assenti: in caso non abbiano la possibilità di accedere alla piattaforma del Conto Welfare, possono contattare l'Help Desk dedicato, scrivendo alla casella e-mail supportnewportalwelfare-italia@unicredit.eu oppure chiamare il numero 02/33485005 attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle 13:00 per la gestione delle richieste. I colleghi con accesso alla piattaforma potranno invece aprire un ticket direttamente dal Conto Welfare o utilizzare il canale telefonico.

8. Quando scade la possibilità di utilizzare il bonus inflazione di 800 euro?

La scadenza è fissata al 27/12/2022 per i soli servizi di rimborso di bollette relative ad utenze domestiche (luce, gas, acqua) del 2022, dei buoni spesa e dei buoni carburante

9. Si possono utilizzare eventuali importi residui relativi a VAP e bonus conferiti nel 2022 e già presenti nel conto Welfare?

Sì. Gli importi residui, già conferiti nel corso del 2022, potranno essere utilizzati fino al 27/12/2022, solo dopo aver utilizzato interamente il bonus inflazione di 800 euro e per i soli servizi di rimborso bollette, buoni spesa e buoni carburante.

10. Cosa accade alle eventuali somme residue derivanti dal bonus inflazione di 800 euro e da VAP e bonus alla data del 27/12/2022?

Le eventuali somme residue potranno essere utilizzate dal momento della riapertura del conto welfare e fino al 27/11/2023.

11. Di quali bollette si potrà richiedere il rimborso?

Si potrà richiedere il rimborso delle bollette relative alle fatture pagate nel 2022 dal dipendente per i consumi di utenze di luce, gas e acqua di competenza del 2022, anche se intestate ai familiari. Per familiari si intendono: coniuge, figli/e, fratelli, sorelle, generi e nuore, genitore, suocere/i (escluso il convivente more uxorio). Qualora l'utenza sia intestata al condominio

deve essere riportata la quota a carico del dipendente (o familiare) come attestata dall'Amministratore e deve fare riferimento a spese consuntivate.

12. Come si può ottenere il rimborso delle bollette?

Per ottenere il rimborso è sufficiente inserire un'unica richiesta, comprendente anche più bollette, allegando il documento di autodichiarazione disponibile sul sito del conto welfare. Per le bollette della luce bisogna escludere la quota del canone RAI. Nel modulo di richiesta rimborso bollette, per i pagamenti non in contanti è necessario allegare due file sia nel campo "Giustificativo" sia in quello di "Attestato di pagamento", pertanto occorre caricare due volte il modulo di autodichiarazione. Tale necessità non si presenta nel caso di pagamento in contanti: in tal caso sarà attivo solo lo spazio "Giustificativo" e quindi l'autodichiarazione andrà allegata una sola volta.

13. Cosa accade in caso di errato inserimento della richiesta di rimborso delle bollette?

In caso di errato inserimento della richiesta di rimborso bollette, la pratica viene messa in stato "da integrare". Il dipendente riceverà successivamente una mail di alert con la motivazione del blocco ed avrà 2 giorni di tempo per integrare la pratica.

14. Per quali buoni spesa si può utilizzare il bonus inflazione di 800 euro?

Il bonus si può utilizzare online o nei punti vendita per molteplici settori merceologici: alimentari, tempo libero, abbigliamento, elettronica, infanzia, arredamento ed altri ancora, riferiti ad aziende come ad es. Amazon, Ikea, Decathlon e Mediaworld.

15. Come funziona l'utilizzo del bonus inflazione per i buoni carburante?

Fino ad un importo max di € 200,00 è possibile, per l'anno 2022, richiedere buoni carburante che non impattano sul tetto massimo di €3.000 previsto per i fringe benefit aziendali. Eventuali ulteriori richieste

di buoni benzina oltre i 200 euro, possono essere effettuate tramite voucher ma concorrono al limite di € 3.000.

16. Come funziona la regolamentazione fiscale dei fringe benefits?

Bisogna ricordare che i due servizi di Rimborso delle Bollette e acquisto dei buoni spesa, cumulativamente, non possono superare l'importo complessivo di € 3.000 totali, che corrisponde al limite del fringe benefit 2022. In presenza di altri benefit (ad es. alloggio, auto aziendale, sovvenzione al personale o mutuo a tasso agevolato), se il valore complessivamente percepito nell'anno (comprensivo dei buoni spesa e del rimborso delle bollette) dovesse superare il limite di esenzione fiscale di € 3.000, l'intero importo dei buoni spesa e del rimborso delle bollette sarà soggetto a imposte e contributi previdenziali.

dal sito www.fisacunicredit.eu