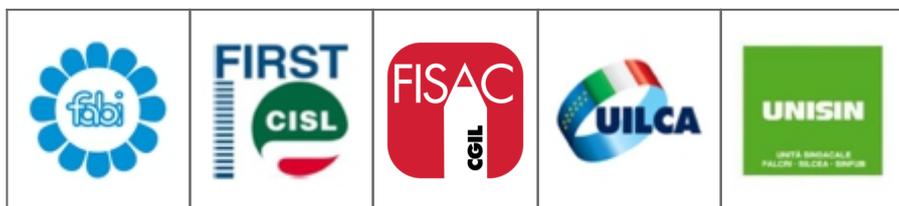


Gruppo Bper: erogazione extra sotto forma di credito welfare



Care Colleghe, Cari Colleghi,

abbiamo appena incontrato l'Azienda che, grazie alla nostra richiesta di un riconoscimento ulteriore in considerazione dello straordinario momento di congiuntura economica ha deliberato:

- che il premio "Lanterna" di 250 euro per lo straordinario impegno profuso, inizialmente previsto in erogazione a marzo 2023, venga anticipato in erogazione nel mese di dicembre 2022
- una ulteriore speciale erogazione per 250 euro in welfare.

Quindi saranno disponibili già da oggi pomeriggio 500 euro nel credito welfare. Evidenziamo ai colleghi di porre attenzione a come si utilizzerà questo importo in modo da non sfiorare il limite concesso per il benefit.

Modena, 7 dicembre 2022

**CORDINAMENTI SINDACALI DI GRUPPO
FABI – FIRST – FISAC – UILCA – UNISIN**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/gruppo-bper-lettera-delle-oo-ss-sul-caro-bollette.html>

Unicredit: accordo sul Fondo di solidarietà 1:1



Un'intesa di assoluto valore sull'occupazione.

Un risultato concreto sul riconoscimento economico : € 2.400,00 per tutti i lavoratori del perimetro Italia.

Nella giornata odierna, le OO.SS. lavorando in modo coeso ed unitario hanno siglato un importante accordo, frutto di una complessa ed articolata trattativa sui seguenti temi :

- 850 nuove assunzioni a fronte di 850 uscite volontarie ed incentivate con Fondo di Solidarietà;
- Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2022);
- Erogazione straordinaria Welfare (c.d. "Bonus carovita");
- Inquadramenti (Nuove figure di rete).
- Sottoscritto accordo sulla formazione finanziata.

Quanto definito nell'Accordo, in tema di nuova e buona occupazione, rappresenta un risultato di straordinaria rilevanza e valore, con un'attenzione reale dedicata

all'occupazione giovanile, in un contesto di oggettiva complessità nel sistema Paese.

Il percorso negoziale è stato incentrato sulla ricerca di un equilibrio complessivo che ha bilanciato le esigenze sindacali con le istanze aziendali al fine di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, offrire un pronto recupero del potere di acquisto ed una valorizzazione delle nuove figure professionali della rete commerciale.

Nel dettaglio è stato ottenuto un reale ricambio generazionale che prevederà per ogni uscita volontaria ed incentivata (nella misura di 850 fra lavoratrici e lavoratori che matureranno il primo requisito pensionistico entro il 31 dicembre 2029) l'ingresso di un/una neo-assunto/a, con una particolare attenzione alle strutture della rete commerciale. Tutti gli esodi verranno gestiti con le medesime modalità già previste nel Piano Unlocked 2024.

In merito al riconoscimento economico, si è raggiunta un'intesa che ha visto valorizzato l'importante impegno profuso da tutte le lavoratrici ed i lavoratori del perimetro Italia per una cifra complessiva di € 2.400, per chi optasse per destinare le somme a welfare.

Nello specifico, l'accordo prevede:

- € 800,00, totalmente detassati, quale Erogazione straordinaria Welfare (c.d. "Bonus carovita") [ESCLUSIVAMENTE A CONTO WELFARE];
- € 1.510,00 quale Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2022) [IN CONTO WELFARE] o in alternativa € 930,00 lordi a tassazione agevolata [IN BUSTA PAGA];
- € 88,70 quale contributo polizza odontoiatrica.

L'erogazione straordinaria Welfare verrà riconosciuta nel mese corrente, mentre il VAP 2022 nel mese di maggio 2023 per la

scelta in busta paga e nei primi giorni di giugno 2023 per l'accredito in conto Welfare.

In un'ottica di valorizzazione professionale sono state normate le nuove figure di rete derivanti dalla riorganizzazione del 13 dicembre 2021, all'interno dell'accordo del 4 Febbraio 2017 e successive integrazioni dell'8 Maggio 2019, per le quali seguirà un approfondimento dedicato nei prossimi giorni.

Milano, 01/12/2022

**Le Segreterie di Coordinamento
FABI – FIRST – FISAC – UILCA – UNISIN**

Accordo Fondo solidarietà

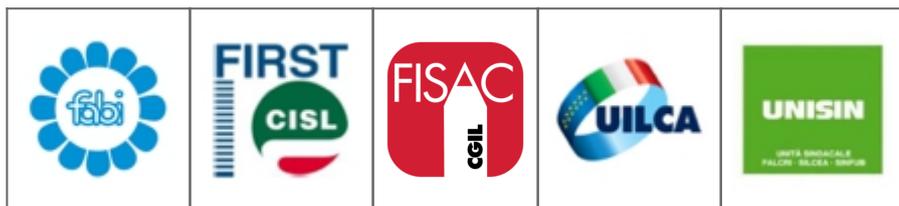
Accordo Inquadramenti

Accordo premio di produttività

Aspettativa retribuita

Erogazione straordinaria welfare

BNL: raggiunto l'accordo sul VAP



Dopo mesi di serratissime e difficilissime trattative nella notte fra il giorno 12 e il 13 ottobre le Organizzazioni Sindacali e la delegazione aziendale hanno raggiunto un importante accordo sul premio aziendale per i prossimi 2 anni.

L'accordo riveste una grande importanza per numerosi motivi:

- CCNL: il premio è definito all'interno della cornice del vigente contratto (l'azienda spingeva per una deroga).
- Tassazione al 10%: recupero della fiscalità agevolata a seguito della chiusura dell'accordo secondo i termini di legge (confermato dai fiscalisti aziendali).
- Premio in denaro: sostanziale incremento del premio cash che da diversi anni era fermo a soli 150 euro.
- Premio welfare: ulteriore aumento dell'importo del premio se si opta per la scelta welfare.
- Discrezionalità del collega: reintroduzione della possibilità di scelta se prendere il premio tutto cash, tutto welfare o metà e metà; in quest'ultimo caso la parte welfare è incrementata.
- Cessioni: riconoscimento del premio anche al personale oggetto delle recenti cessioni di ramo d'azienda.
- Tempi determinati: finalmente sanata una stortura di lunga data. Ora i lavoratori a tempo determinato hanno diritto al premio al pari degli altri colleghi.
- Sostegno alle famiglie a basso reddito: erogazione di 200 euro (una tantum per il 2022) in welfare per redditi sotto i 35.000 euro.

*Riteniamo che quello sottoscritto sia un buon accordo considerando il momento economico di estrema incertezza e pr
l'attenzione verso i più giovani e i redditi più bassi*

em
io
av

a`
un
va
lo
re
,
pe
r
la
fi
gu
ra
me
di
a
di
se
tt
or
e
3A
4L
,
di
80
0
eu
ro
ca
sh
o
1.
20
0
eu
ro
di

cr
ed
it
o
we
lf
ar
e.
Un
a
te
rz
a
op
zi
on
e
pe
rm
et
te
al
di
pe
nd
en
te
di
op
ta
re
pe
r
un
a
fo
rm

ul
a
ch
e
pr
ev
ed
e
40
0
eu
ro
di
ca
sh
e
50
0
eu
ro
di
we
lf
ar
e.

Il VAP, in base all'andamento di determinati indicatori, potrà variare con una forbice che va dal -10% al +15% rispetto agli importi target illustrati in tabella.

Tabella per il calcolo del Premio target aziendale Anni 2022-23

Inquadramenti	Tutto	Tutto	Misto
	Cash	Welfare	Cash +Welfare
Dirigente	–	1.826	– –

QD4L	1.217	1.826	609 + 761
QD3L	1.048	1.571	524 + 655
QD2L	945	1.417	472 + 591
OD1L	896	1.343	448 + 560
3A4L	800	1.200	400 + 500
3A3L	781	1.172	391 + 488
3A2L	721	1.081	360 + 450
3A1L	681	1.021	340 + 426

L'erogazione dei 200€ al personale con reddito inferiore ai 35.000€ annui è il risultato di una precisa richiesta sindacale per il sostegno dei nuclei familiari in cui colleghe e colleghi ricoprono le fasce di reddito più basse nella nostra azienda.

Se si considera la componente welfare l'accordo sottoscritto porta avanti un trend che vede negli ultimi anni un incremento progressivo del premio con l'importante ritorno alla struttura classica del VAP e la possibilità di scelta delle varie opzioni in capo al dipendente.

Gli impegni futuri del Sindacato

I prossimi incontri prevedono, tra gli altri: un incontro sull'andamento degli organici aziendali (in particolare un focus sulle assunzioni), la definizione di un nuovo piano di formazione finanziata e l'avvio di una nuova trattativa sull'aumento dei buoni pasto e sulle modalità di fruizione. Questo ultimo punto è un preciso impegno che l'azienda ha preso nei confronti delle organizzazioni sindacali all'inizio della trattativa VAP e che è stato confermato in sede di firma dell'accordo relativo.

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

→ Scarica il testo dell'accordo

Welfare Unicredit: nuovi servizi e nuove misure a contrasto del carovita

In data 3 ottobre, nel corso della riunione della Commissione Welfare, sono state illustrate dall'Azienda le nuove possibilità di utilizzo del conto Welfare.

NUOVI SERVIZI (Costi delle utenze di luce, gas, acqua, etc.)

Gia`da questa settimana è stato aggiornato il massimale dei fringe benefit portandoli a 600 euro (vedi Lg. Aiuti bis) e inserita la possibilità di rimborsare dal conto welfare le bollette di luce, acqua e gas. E' stata, inoltre, sottolineata la possibilità di utilizzare i buoni carburante (per euro 200) che non rientrano nel conteggio del massimale dei fringe benefit.

Per quanto riguarda il pagamento delle bollette ed il servizio di rimborso dal c/ Welfare, è stato precisato che, in attesa della circolare esplicativa dell'Agenzia delle Entrate (che potrebbe prevedere l'estensione del beneficio a bollette intestate ai familiari), in via prudenziale, il rimborso per ora potrà essere chiesto solo se il dipendente è titolare del contratto di utenza ed ha effettuato il pagamento dal proprio conto corrente. È stato ricordato che dall'importo della bolletta presentata a rimborso deve essere escluso l'eventuale

canone RAI. Nel caso in cui l'importo della bolletta pagata è maggiore rispetto al saldo del conto welfare, il rimborso sarà parziale.

Verrà inoltre ampliata l'offerta delle società convenzionate che forniscono energia.

Sul fronte della "education" in tema di energia, al fine di diffondere la cultura del risparmio energetico, l'offerta ai colleghi prevede la preparazione di appositi incontri formativi, arricchiti dalla presenza di esperti, webinar che saranno disponibili anche in registrazione.

Tra le misure di contrasto al "caro vita", sarà data la possibilità alle colleghe/ghi che hanno stipulato mutui con altri Istituti bancari di richiedere la surroga, beneficiando del tasso d'interesse agevolato previsto per i dipendenti del Gruppo. Per le specifiche dell'operazione vi rimandiamo alla normativa aziendale.

La componente Sindacale della Commissione ritiene migliorabili le misure appena adottate in merito alle agevolazioni previste per i mutui.

È inoltre in fase di approvazione il "modulo flessibilità" anche per colleghe e colleghi, come già previsto per la clientela, che consiste nella possibilità di sospendere o rimodulare l'importo della rata e, quindi, allungare il periodo di ammortamento del mutuo.

Come anticipato nei comunicati sindacali precedenti, già dal mese di settembre è attivo il rimborso dal Conto Welfare del costo del riscatto laurea. Fino a dicembre 2022 sarà, inoltre, possibile rateizzare le spese effettuate con carta Flexia al tasso di interesse zero, mentre per le colleghe/ghi che sottoscriveranno le polizze My Care Famiglia verrà riservata una scontistica del 50% con zero franchigie.

ALTRO SU CONTO WELFARE E RECONNECTED TO WELFARE

(utilizzo del c/Welfare, Caring persone e famiglie)

Anche quest'anno verterà attivato il Carry Forward (possibilità già contemplata nell'accordo sul Vap 31/1/2022) garantendo la possibilità di spesa degli importi residui presenti nel conto welfare derivanti da Bonus e Vap 2022 fino

al 27 novembre 2023. L'eventuale rimanenza non utilizzata oltre tale data verterà accreditata automaticamente nella posizione individuale del Fondo Pensione. Ricordiamo, a questo proposito, che la posizione previdenziale a capitalizzazione individuale, deve essere aperta ed in grado di ricevere questa tipologia di versamenti.

Riguardo ai servizi ai colleghi (Caring) sono previsti:

- percorsi di counseling e ascolto in tema di benessere psicofisico;
- webinar sugli stili di vita e sulla prevenzione medica, con sessioni di approfondimento a cura della Fondazione Veronesi e, in occasione dell'ormai prossimo lancio della Campagna di Prevenzione UNI.CA, la prima data prevista è per il 17 ottobre
- percorsi di orientamento, "PUSH TO OPEN", a supporto dei figli di dipendenti che si trovino alla fine della terza media o della quinta superiore. Le iscrizioni ai percorsi di indirizzo saranno aperte fino all'11 ottobre; il costo del percorso è a carico dell'azienda mentre resta a carico del genitore solo il costo di iscrizione (50 euro);
- 13 ottobre e 8 novembre – continuazione in webinar della tematica "Rendere visibile l'invisibile" su varie questioni;
- fine ottobre-inizio novembre – incontro on line per l'approfondimento della lettura delle bollette;
- in futuro saranno programmate nelle Region altre giornate dedicate ai temi di Cura, Benessere e Welfare.

La componente Sindacale della Commissione, pur ritenendo utile la giornata di approfondimento, ribadisce la necessita`di una maggiore condivisione in merito alla possibilita`di supportare economicamente i colleghi riguardo le scelte aziendali sugli strumenti di sostegno al reddito.

Milano 10.10.2022

**Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. del Gruppo
Unicredit**

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

dal sito www.fisacunicredit.eu

Importante: leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper-fringe-benefits-perche-vengono-tassati-mutui-e-prestiti-dei-dipendenti.html>

Bcc Abruzzo Molise – Accordo per il Premio di Risultato 2022



ABRUZZO MOLISE

PREMIO DI RISULTATO 2022: FIRMATO L'ACCORDO PER L'EROGAZIONE BILANCIO ESERCIZIO 2021

In data odierna, presso la Federazione Abruzzo e Molise BCC è stato sottoscritto l'accordo che consentirà l'erogazione del "premio di risultato" 2022, relativo all'esercizio 2021.

La liquidazione del PDR avverrà con la busta paga del mese di ottobre al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nel corso dell'anno di misurazione 2021.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il premio di risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Per quanto riguarda la metodologia di calcolo è stata adottata la stessa degli anni precedenti, ed in particolare quella dello scorso anno. Inoltre è stata confermata la possibilità di optare, in luogo dell'erogazione in busta paga di tutto o in parte e comunque su base volontaria, per il rimborso di prestazioni sostenute a titolo di **Welfare** prevedendo, in tal caso, la **maggiorazione dell'importo del premio di risultato 2022 di un 20% a carico dell'azienda.**

I titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000, con riferimento a quanto percepito nell'anno 2021, sconteranno un'aliquota agevolata IRPEF di tassazione pari al 10% fino a un importo di premio massimo pari ad Euro 3.000.

Per i dipendenti con reddito di lavoro dipendente superiore alla soglia indicata, gli importi fruiti in modalità Welfare saranno assoggettati a tassazione ordinaria. Le spese oggetto del rimborso possono essere esclusivamente quelle sostenute nel 2022.

Entro il giorno 14 ottobre, ogni dipendente dovrà effettuare la scelta Welfare comunicandolo al proprio Ufficio del Personale con le seguenti possibilità:

- Conversione totale del premio in Welfare;
- Conversione parziale del premio in Welfare (indicando l'importo).

Seguiranno comunicazioni sui termini e sulle modalità di presentazione della documentazione, a carico dell'Azienda. Nel caso in cui non venga effettuata alcuna scelta, l'intero importo sarà automaticamente erogato come premio di risultato con il cedolino paga del mese di ottobre 2022.

L'importo destinato a Welfare, comprensivo di maggiorazione, dovrà essere completamente assorbito dai rimborsi presentati. Gli importi relativi ai rimborsi Welfare saranno evidenziati come voce figurativa nel cedolino di ottobre.

Quest'anno le prestazioni assoggettabili a rimborso sono state ampliate ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo n.115/2022.

Indicativamente, di seguito le causali le previste :

- Rette, tasse, iscrizioni asili/scuole/università comprese le mense scolastiche;
- Campus estivi ed invernali;
- Testi scolastici/universitari;
- Assistenza anziani o non autosufficienti;
- Contributo al fondo pensione;
- Utenze domestiche.

Pescara, 4 ottobre 2022

Le Segreteria Regionali

Riscossione: siglato l'accordo sul Welfare



Si è svolto in data odierna l'incontro richiesto dalle Organizzazioni sindacali in apertura del quale abbiamo nuovamente affrontato la tematica relativa all'applicazione in Ade-R dello **smart working a favore dei colleghi genitori di figli inferiori a 14 anni**, a fronte del fatto che al momento non esiste ancora un esito definito sull'interpretazione della norma.

Le scriventi Segreterie hanno richiesto comunque all'Ente la disponibilità ad un'**applicazione piu` estensiva** rispetto a quella che lo stesso aveva comunicato nel corso del precedente incontro.

Il Rappresentante dell'Ente ha dichiarato che fino a quando ci sono state le condizioni oggettive per poter applicare in modo estensivo le previsioni normative questo è stato fatto a favore di tutti i lavoratori dell'Ente, in accoglimento della richiesta delle OO.SS., garantendo così un percorso di graduale ritorno alla normalità nella fase post emergenziale. **L'Ente ha inoltre dichiarato che le condizioni attuali sono cambiate** in quanto le attività sono riprese con un ritmo che necessita di avere in presenza un numero di lavoratrici e lavoratori ritenuto indispensabile all'espletamento delle attività.

Le scriventi si sono riservate ulteriori iniziative qualora intervengano novità normative.

Nel prosieguo dell'incontro è stato sottoscritto l'accordo **welfare** che ha definito gli importi che, rimasti sostanzialmente invariati rispetto a quelli riconosciuti nel 2021, saranno erogati con le retribuzioni del mese di ottobre.

L'incontro di verifica sullo smart working è stato calendarizzato per il prossimo 5 ottobre, data nella quale proseguiremo anche il confronto sul telelavoro.

E' stato inoltre fissato un **incontro in data 27 ottobre per affrontare le materie contenute nel Protocollo sulla salute e sicurezza**, quali ad esempio la flessibilità in ingresso a partire dalle 7.30, in vigore fino al 31 ottobre p.v.

Roma, 30 Settembre 2022

Le Segreterie Nazionali

Scarica l'accordo

BNL: Vap pluriennale, notevoli passi avanti



Il primo argomento che il tavolo sindacale ha affrontato nella

ripresa dei lavori è il premio aziendale (VAP) Pluriennale.

L'argomento era stato anche l'ultimo affrontato prima della pausa estiva e nel comunicato del 20 luglio avevamo ampiamente evidenziato le distanze siderali tra le parti.

Avevamo, altresì, evidenziato i 5 aspetti che caratterizzano la definizione del premio:

1. Importo base (e suddivisione o modalità di conversione di contante in welfare con facoltà di scelta per le lavoratrici e i lavoratori);
2. Impianto all'interno della cornice del CCNL;
3. Indici dell'andamento aziendale a cui riferirsi per la fiscalità agevolata;
4. Utilizzo degli indici (per incrementare / diminuire l'importo base)
5. Durata

E avevamo chiuso il comunicato chiedendo un "vero segnale" all'azienda.

La determinazione delle Organizzazioni Sindacali è stata evidentemente ben compresa dall'azienda e, nell'ultimo incontro, abbiamo riscontrato un deciso cambio di rotta. Riteniamo che su queste basi si possa continuare un negoziato serio per restituire dignità ad un istituto che negli ultimi 2 anni era stato mortificato da un atteggiamento aziendale che non aveva consentito al personale di usufruire della fiscalità agevolata.

La discussione si è aperta su tutti i punti e la revisione delle rigidità aziendali sta confermando la bontà di un atteggiamento sindacale da sempre improntato al fare proposte concrete, per portare liquidità nelle tasche delle colleghe e dei colleghi, e per rendere nuovamente una scelta – e non un obbligo – l'utilizzo della piattaforma welfare.

Si è aperta anche la possibilità di dare un riconoscimento alle colleghe e ai colleghi con redditi più bassi. L'azienda

infatti dopo le diverse sollecitazioni sindacali sembra aver trovato un minimo di budget per percorrere questa strada. Ci sono ancora delle distanze da colmare rispetto a tutti gli ambiti trattati, rimane infatti apertissima la trattativa, visto che gli argomenti sul piatto sono tanti, sfaccettati e importanti.

Il negoziato, quindi, procederà la prima settimana di ottobre.

Riteniamo che ci sia ancora molto da “sistemare” ma possiamo di certo dire che **LA TRATTATIVA SUL VAP È PIENAMENTE IN CORSO!**

Welfare aziendale 2022 e fringe benefit: il tetto sale a 600 euro.

Si amplia il raggio di azione del welfare aziendale. Con il nuovo decreto aiuti bis arrivano infatti importanti novità per i lavoratori dipendenti, pensate per alleggerire il peso del rialzo del caro vita. La novità più importante è l'aumento per il 2022 del tetto di esenzione dei **fringe benefit** aziendali, da 258,23 a 600 euro, oltre anche il raddoppio realizzato negli ultimi due anni. Una misura che secondo quanto documentato dalla relazione tecnica del provvedimento dovrebbe interessare “circa 3 milioni di lavoratori”. Un innalzamento che si traduce in “un maggior ammontare di benefit in esenzione di circa 287,8 milioni di euro”.

L'altra novità importante, sempre inserita nel decreto Aiuti bis, è che **tra le spese che possono rientrare in questa voce viene aggiunto il pagamento delle bollette di acqua, luce e gas.** In sostanza, fino a un

tetto di 600 euro, le aziende potranno concedere tra i benefit esentasse anche la possibilità di pagare o farsi rimborsare le utenze. Una misura che nei calcoli del governo vale 81,9 milioni di euro.

Fuori invece dal tetto dei 600 euro c'è invece un altro benefit, introdotto dal decreto Ucraina-bis, vale dire il **bonus carburante** da 200 euro. Anche in questo caso si tratta di un contributo esentasse che le aziende potranno fornire ai propri lavoratori. I 200 euro sono considerati **aggiuntivi** rispetto ai 600 euro previsti dal Decreto Aiuti bis.

Fonte: La Repubblica

BNL: tre accordi per ripartire



VAP, WELFARE, Formazione Finanziata e Godimento delle permessivita`.

Dopo 12 mesi dove il confronto sindacale nella nostra azienda non aveva trovato il giusto binario e dove ci sembrava di

parlare lingue diverse, le Organizzazioni Sindacali hanno trovato gli spazi che servivano per firmare accordi con la direzione aziendale.

Il confronto non è stato facile ed è durato quasi un mese. Un mese che è servito per ristabilire delle basi di dialogo e superare le diffidenze dovute alle rigidità mostrate in questo anno.

Rigidità dovute anche a richieste ritenute ingiustificabili che non hanno consentito un negoziato aperto e franco.

Nei 2 giorni appena conclusi le parti hanno provato a sgomberare il tavolo da risentimenti e valutazioni che avrebbero potuto allontanare definitivamente le rappresentanze. Questo non significa “rivedere” le posizioni sostenute nel recente passato. Ma si è ritenuto necessario un atto di responsabilità per portare dei risultati alle lavoratrici e ai lavoratori.

A suggellare questo “nuovo corso” – che come Sindacato auspichiamo si consolidi – anche un breve ma intenso incontro tra le Organizzazioni Sindacali e L'AD **Elena Goitini**.

Ma andiamo con ordine.

INCONTRO CON AD:

Nelle more dell'intenso negoziato avuto in questi due giorni le Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto importante avere dalla massima espressione aziendale alcuni chiarimenti: in particolare sulla volontà aziendale di riprendere un dialogo basato sul reciproco rispetto (in base ai ruoli rispettivamente esercitati). Il Responsabile delle Politiche del lavoro Carlo Fazzi ha saputo trovare gli spazi necessari e questo incontro è avvenuto nella tarda mattinata di mercoledì 18 Maggio. Le parti si sono rappresentate la volontà di riprendere un confronto costruttivo per il bene del personale.

A seguito anche di questo rendezvous la giornata si è conclusa

con la firma di 3 accordi:

VAP

L'indisponibilita` dell'azienda a trattare per tempo la materia, ha portato per il secondo anno consecutivo all'impossibilita` di godere della fiscalita` agevolata derivante dalla firma di accordi sul premio aziendale siglati prima del consolidamento dei dati di bilancio. Per questo motivo sulla parte contanti del premio anche quest'anno percepiremo 150€ indiscriminatamente dalla categoria professionale e di inquadramento. Il premio verra` erogato anche alle colleghe e ai colleghi oggetto delle cessioni 2022

WELFARE

Le parti hanno convenuto in un aumento significativo dell'importo, dopo che le dichiarazioni iniziali vedevano una lontananza abbastanza difficile da colmare senza l'atteggiamento giusto.

Le Organizzazioni Sindacali hanno ottenuto dall'azienda un importo triplo rispetto a quello proposto al primo incontro. Andando quindi ad un aumento medio del 12% rispetto al 2020 (erogazione 2021).

Ne risulta la tabella sottostante che segue:

	VAP	PIANO WELFARE
Dirigente	150,00 €	1.496,00 €
Q4	150,00 €	1.556,00 €
Q3	150,00 €	1.318,00 €
Q2	150,00 €	1.174,00 €
Q1	150,00 €	1.105,00 €
3A4L	150,00 €	971,00 €
3A3 L CON ASS ANZ 20 ANNO	150,00 €	949,00 €
3A3L CON ASS ANZ	150,00 €	941,00 €

3A3 L	150,00 €	900,00 €
3A2 L CON ASS ANZ 20 ANNO	150,00 €	898,00 €
3A21L CON ASS ANZ	150,00 €	890,00 €
3A2 L	150,00 €	849,00 €
3A1L	150,00 €	804,00 €
EX 1E 2 AP	150,00 €	755,00 €

Anche questo istituto verra` erogato alle colleghe e ai colleghi oggetto delle cessioni 2022.

ACCORDO FINANZIAMENTO FORMAZIONE FBA

Sulla base di un negoziato svoltosi prevalentemente nella commissione paritetica formazione, si è giunti alla firma di un accordo che consentira` di finanziare ore di formazione sulla base del Bando n.2 di FBA (vedi link). L'importanza della formazione, in un momento di cambiamento del settore ed in un momento di ipertrofia normativa di settore, è sotto gli occhi di tutti. Ricordiamo che questi fondi sono accumulati grazie al contributo di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore. Per questo le organizzazioni sindacali ogni volta che si tratta di presentare un piano di finanziamento operano in due direzioni: allargamento della platea degli impattati alla formazione e inserimento di corsi ritenuti strategici.

In questo caso l'accordo ha soddisfatto questi requisiti e quindi c'è stato il via libera delle Organizzazioni Sindacali alla partecipazione al bando. Tra tutti riportiamo l'esempio del corso sulle pressioni improprie e sul tecnostress, tematiche correlate allo stress lavoro correlato che nella nostra azienda come in tutto il settore stanno diventando problematiche ad alto impatto sulla popolazione lavorativa.

ACCORDO SMALTIMENTO STOCK BANCA ORE, RIPOSO COMPENSATIVO e ART 56

Nel solco di una impostazione che consente all'azienda di

abbattere le passività di bilancio e alle lavoratrici e ai lavoratori di godere e non perdere le spettanze è stato firmato un accordo che prevede:

BANCA ORE RESIDUA ANTE 2017 – si tratta dello stock fatto dal 40% rimanente delle Banca Ore accumulate al 31/12/2016 (51.000 ore su 3000 dipendenti). Per queste spettanze è stato previsto un piano di consumo sulla fattispecie di quello per il quadriennio 2017/2020:

- fino a 10 ore: fruizione dell'intero stock entro il 31/12/2022;
- tra 11 e 30 ore: fruizione dell'intero stock dal 1/06/2022 al 31/12/2023;
- tra 31 e 90 ore: fruizione del 50% dell'intero stock dal 1/06/2022 al 31/12/2023 e del rimanente 50% entro il 31/12/2024;
- oltre 90 ore: fruizione del 40% dal 1/06/2022 al 31/12/2023, del 30% entro il 31/12/2024 e del rimanente 30% entro il 31/12/2025.

RIPOSI COMPENSATIVI MATURATI AL 31/05/2022 – stesso meccanismo descritto al punto sopra.

RIPOSI COMPENSATIVI IN MATURAZIONE DOPO IL 1/06/2022 – queste permessività andranno programmate e fruita in tempi certi per evitarne l'accumulo e la privazione di un diritto:

- i recuperi derivanti da prestazioni domenicali o altro giorno destinato al riposo settimanale: fruizione negli immediati giorni successivi la prestazione; laddove vi sia un accordo tra interessato e responsabile entro le 3 settimane successive;
- i recuperi derivanti da prestazioni effettuate in giorni festivi infrasettimanali e/o il sabato per i quadri direttivi: entro le 3 settimane successive;

EX ART. 56 – la relativa fruizione non sarà più procrastinabile al marzo dell'anno solare successivo ma

avverrà entro il 31/12 dell'anno di maturazione secondo gli stessi criteri previsti per le festività soppresse, neutralizzando, in tal modo, il rischio di perdere la giornata di permesso annuo spettante.

Le trattative riprenderanno nelle commissioni per stabilire gli indici del VAP per gli anni a seguire e in un incontro il 30/05 per trattare il tema del pendolarismo.

La OO.SS. confidano di proseguire con un confronto franco e costruttivo finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise. Questa è la strada da percorrere e che porta buoni accordi, non quella dei diktat o degli aut aut, cui queste Organizzazioni Sindacali non intendono sottostare.

Gruppo Bper: guida sintetica al welfare aziendale 2022



Con il rilascio della nuova versione della piattaforma Welfare Aziendale, torna la possibilità di usufruire dei servizi previsti da questa procedura. Il portale, totalmente rinnovato e rivolto a tutto il gruppo Bper, si presenta suddiviso in due aree: una per l'utilizzo del credito ed una riservata ai

servizi.

L'accesso al portale welfare può essere effettuato da *Blink – Servizi per il personale – Welfare Aziendale*. L'accesso si può fare anche utilizzando dispositivi esterni all'azienda digitando l'indirizzo <https://welfare.gruppobper.it>; per effettuare il primo accesso occorre tuttavia avere accesso all'email aziendale, in quanto sarà necessario cliccare su *"password dimenticata"* ed indicare l'email personale di bper (**nome.cognome@bper.it**), sul quale si riceverà il link per impostare la nuova password.



Una volta effettuato l'accesso si potrà eventualmente modificare l'email sulla quale ricevere eventuali comunicazioni cliccando su *"modifica username"*. La modifica è consigliata per chi preferisce l'accesso dall'esterno come modalità di utilizzo del portale, in modo da poter leggere eventuali comunicazioni ricevute per email anche quando non si è presenti al lavoro.



Il credito disponibile viene mostrato appena si accede. Le aree di utilizzo si trovano nella parte bassa dell'Home Page e includono diverse categorie:

- **Buoni Acquisto e buoni benzina.** A differenza del passato, è possibile acquistare dei buoni utilizzabili indifferentemente in tutta una serie di esercizi. L'elenco delle aziende aderenti è in continuo aggiornamento e le possibilità sono davvero numerose: si possono acquistare buoni Amazon, buoni benzina, buoni acquisto da spendere online o nei punti vendita elencati nel sito **dovecompro.edenred.it**
Per problemi di carattere fiscale tale possibilità è limitata ad € 258,23 annui. Per il 2020 e 2021 questo limite era stato raddoppiato, in quanto il Governo aveva

elevato la soglia di deducibilità dei fringe benefits. Nel 2022 questa agevolazione non è stata prorogata.

La procedura provvederà a calcolare per ogni singolo utente l'importo massimo da lui utilizzabile in buoni acquisto, provvedendo a defalcare benefits dei quali ha già goduto (buoni Cadhoc, polizze extraprofessionali, ecc...)

- **Partner online.** Possibilità di acquistare direttamente dal portale diversi buoni o servizi relativi a tempo libero, supporto alla persona, corsi di formazione. Le convenzioni vengono aggiornate continuamente quindi è opportuno entrare nelle apposite sezioni del portale welfare per scorrere le varie opzioni disponibili.
- **Istruzione e formazione.** Rimborso spese relative all'istruzione (asili nido, spese scolastiche varie, campus, testi scolastici, ecc.). E' possibile anche acquistare dei voucher con i quali effettuare direttamente il pagamento nelle strutture convenzionate.
- **Viaggi.** Voli, hotel, crociere, pacchetti di viaggio. Anche in questo caso l'elenco delle convenzioni è destinato ad arricchirsi nel tempo, vista la possibilità di proporre il convenzionamento delle proprie strutture preferite.
- **Sanità.** L'utilizzo del credito per spese sanitarie richiede un doppio passaggio. Bisogna prima di tutto acquistare uno zainetto sanitario (in pacchetti multipli di 10€). L'acquisto degli zainetti è consentito dal **1° marzo al 30 novembre di ogni anno.**

Dopo il 10 del mese successivo all'acquisto è possibile utilizzare il credito acquistato per chiedere il rimborso delle spese sostenute. Tra le spese rimborsabili citiamo le fatture relative a prestazioni non coperte dalla Polizza Sanitaria, ticket sanitari, franchigie relative a fatture rimborsate parzialmente da Unisalute, farmaci e dispositivi medici. **I rimborsi possono essere richiesti anche per i familiari a carico, o non a carico se inclusi nella polizza sanitaria.**

Si possono presentare scontrini relativi a farmaci purché l'importo dello scontrino non sia inferiore ad € 10. **E' possibile utilizzare gli zainetti sanitari anche per il rimborso dei tamponi rapidi effettuati in farmacia.**

Gli zainetti sanitari non scadono. Tutti i crediti acquistati nel corrente anno (o in quelli precedenti) potranno essere utilizzati per chiedere il rimborso di spese sostenute nell'anno **entro il 31 marzo dell'anno successivo**. Dopo questa data, il credito resta disponibile per il rimborso di spese future (non sono più ammesse richieste relative a documenti con data antecedente).

Accanto al tradizionale utilizzo tramite zainetto, è stata introdotta la possibilità di acquistare **voucher** con i quali effettuare direttamente il pagamento nelle strutture convenzionate.

- **Sport e benessere.** Acquisto buoni da utilizzare in palestre, piscine, centri sportivi, impianti sciistici, centri benessere e termali convenzionati. Nel portale c'è una sezione per richiedere il convenzionamento della propria struttura di fiducia.
- **Assistenza familiari.** Varie esigenze della famiglia (baby sitting, assistenza anziani e non autosufficienti). Anche in questo caso si può pagare direttamente tramite voucher nelle strutture convenzionate.
- **Trasporto.** Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Limitatamente ad alcuni comuni si può procedere all'acquisto degli abbonamenti direttamente dal portale welfare. Per gli altri si può chiedere il rimborso del costo sostenuto per abbonamenti nominativi intestati al lavoratore o ai familiari a carico.
- **Fondi Pensione per i dipendenti e familiari a carico.** Questa opzione si presenta particolarmente conveniente dal punto di vista fiscale in quanto le

somme derivanti dal premio aziendale (VAP) destinate a welfare aziendale e successivamente versate ai fondi pensione, **non saranno soggette a tassazione al momento della prestazione finale** (a differenza di quanto avviene per il restante montante che viene invece tassato, seppur con un'aliquota agevolata). Tale agevolazione non vale per somme conferite sul welfare aziendali provenienti da altri canali.

L'utilizzo del welfare per scopi previdenziali viene incentivato dallo Stato che prevede, in aggiunta alla soglia di deducibilità per i contributi ordinari, pari a € 5.164 annui, un'**ulteriore soglia di deducibilità di € 3.000 per i conferimenti effettuati tramite welfare aziendale.**

- **Cultura e tempo libero.** Biglietti per cinema, teatro, arte e musei, concerti musicali



Una volta destinate a welfare, le somme accantonate possono essere utilizzate per i rimborsi **entro il 30 novembre del secondo anno successivo all'accantonamento.** Per esempio, se versiamo a Welfare una parte del premio VAP che viene erogato a luglio 2022, tale importo resta disponibile per i rimborsi del 2022 e del 2023; a fine 2023 **se ancora non utilizzata, tale somma viene versata nel Fondo Pensione.**

Unica eccezione a questa tempistica sono i versamenti agli **zainetti sanitari**, i quali una volta costituiti **non hanno scadenza** fino all'utilizzo.

CONVIENE UTILIZZARE IL WELFARE AZIENDALE?

Per una scelta consapevole in merito alle somme da destinare al welfare aziendale, riportiamo alcune considerazioni.

Come si alimenta il welfare?

Esistono tre diverse modalità.

1. Per tutti (esclusi i colleghi provenienti da aziende incorporate che hanno conservato le erogazioni previste dalle banche originarie: es. ex premio di rendimento CARISPAQ)

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 35%, ma può arrivare al 43% per i redditi lordi superiori ad € 50/mila . 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 a chi sceglie il pagamento in busta paga, di una maggiorazione del 15%.

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.

DESTINAZIONE VAP	BUSTA PAGA	WELFARE
IMPORTO LORDO	€ 1.000	€ 1.150
CONTRIBUTI INPS	€ -92	
IMPOSTE	€ -100	
TOTALE NETTO	€ 808	€ 1.150
MAGGIOR VALORE WELFARE		€ 342

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 e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, che ne ridimensiona l'effetto.

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.

La tabella precedente va quindi integrata con questi dati

DESTINAZIONE VAP	BUSTA PAGA	WELFARE
IMPORTO LORDO	€ 1.000	€ 1.150
CONTRIBUTI INPS	€ -92	
IMPOSTE	€ -100	
TOTALE NETTO	€ 808	€ 1.150
MAGGIOR VALORE WELFARE (IMMEDIATO)		€ 342
<i>RECUPERI:</i>		
MAGGIOR ACCANTONAMENTO INPS	€ 330	
POSSIBILI DETRAZIONI	€ 190	
MASSIMO BENEFICI DIFFERITI	€ 520	

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 %.

AREA SERVIZI

Per accedere agli altri servizi bisognerà cliccare sulla barra degli strumenti posta in alto nel sito, **Lista Piani** e poi cliccare su **Servizi Welfare**.



Cliccando nella pagina successiva su **Servizi welfare -Scopri**

di più si avrà accesso alle aree che includono tutti i servizi legati alle esigenze personali dei lavoratori:

- **Area salute** con coperture assicurative e prestazioni mediche previste per i dipendenti del Gruppo
- **Area previdenza** dedicata alla previdenza complementare
- **Condizioni al personale**
- **Mobilità sostenibile** con le convenzioni e le agevolazioni previste in tema di mobilità
- **Maternità e paternità** dove si può trovare, tra le altre indicazioni, il kit informativo *“La cicogna in BPER”*
- **Buoni** area dedicata ai buoni pasto ed ai buoni regalo Cadhoc
- **Work Life Balance** con l’illustrazione di una serie di servizi accessori (polo per l’infanzia, biblioteca e mensa aziendali, circolo dipendenti, banca del tempo solidale, indicazioni per il part-time ecc..)
- **Servizi fiscali e previdenziali**
- **Convenzioni aziendali**

Attraverso la sezione “Maternità e paternità” è **possibile accedere alla precedente versione del portale**. Cliccando su *“se desideri consultare la sezione filo diretto [CLICCA QUI](#)”* si aprirà il vecchio portale alla sezione *“Un fiocco in azienda”*, con la possibilità di esplorare liberamente tutte le altre sezioni. Si tratta di un’opzione utile per consultare **l’elenco dei pagamenti richiesti negli anni precedenti**.



ASSISTENZA UTENTI

E’ previsto un numero verde per l’assistenza degli utenti: **800-893501** attivo dalle 9 alle 13 e dalle 14 alle 18, dal lunedì al venerdì. Si può contattare l’assistenza anche tramite posta elettronica all’indirizzo **beneficiari.welfare-it@edenred.com**

Scarica i documenti:

Nuovo welfare Bper – Guida Utenti al Portale – 02-2022

Faq nuovo welfare Bper – 02-2022

Fonte: Fisac Gruppo Bper