

Mps : Integrazione Contrattazione II Livello

In data 12 luglio 2019 le parti aziendali hanno sottoscritto un Accordo relativo al rinnovo della contrattazione di II livello, integrando così il percorso programmato lo scorso 31 dicembre con attinenza alle seguenti materie:

- Condizioni ai Dipendenti
- MPSolidale
- Buono Pasto
- Valutazione del Personale
- Sviluppo Professionale

Sulle condizioni ai Dipendenti, in linea con le previsioni dell'Accordo 31 dicembre 2018, è stata portata a termine la procedura di miglioramento dei tassi e di ampliamento della durata relativamente a sovvenzioni ordinarie e prestiti Cassa Mutua.

Con riferimento, invece, al **Welfare Aziendale**, con particolare attinenza all'istituto contrattuale MPSolidale, è stata introdotta la possibilità per tutti i Dipendenti di **devolvere non solo giornate intere, ma anche ore di permesso retribuito**. Inoltre, il Sindacato ha richiesto la divulgazione di una specifica campagna di comunicazione indirizzata a Dirigenti e Top Management, per incrementare in maniera significativa il plafond di tale importante strumento solidaristico.

Parlando ancora di Welfare, relativamente al capitolo **Ticket Pasto**, l'istanza aziendale riguardante la richiesta di attivazione dello stesso anche in forma elettronica ha offerto la possibilità alle OO.SS. di richiedere – a partire dal 1° settembre 2019 – **l'incremento del valore ad euro 6**, dagli attuali euro 5,29 per i Lavoratori a tempo pieno, e ad euro 5, dagli attuali euro 4,50 per i Lavoratori a part-time. Verrà comunque avviata una fase sperimentale fino al 31 dicembre 2019, all'inizio della quale il Dipendente potrà richiedere il

mantenimento del Buono Pasto in forma cartacea, negli attuali importi previsti.

Particolarmente importanti risultano poi le previsioni normative sottoscritte sui temi della **gestione del Personale**, a cominciare dal processo di valutazione dei Dipendenti.

Azienda e Sindacato, in ottica di semplificazione di tale processo e degli strumenti che lo compongono (in primis, scheda di valutazione), si sono impegnati ad avviare un confronto negoziale – partendo anche dalle previsioni dell'articolo 76 CCNL vigente – con l'obiettivo di pervenire alla costruzione di un percorso contrattuale, dove anche il "feedback intermedio" assuma carattere di obbligatorietà e di condivisione fra valutatore diretto e risorsa valutata.

Sullo **sviluppo professionale dei Dipendenti**, le OO.SS. prendono atto con favore della volontà aziendale di riattivare nel 2019 il processo promotivo ordinario, indirizzandolo in via prevalente ai livelli inferiori della III Area Professionale ed alla valorizzazione della posizione ricoperta e della prestazione professionale. E' importante sottolineare, inoltre, che il processo promotivo sopra richiamato – grazie all'attività di incessante sensibilizzazione del Sindacato – proseguirà anche negli anni successivi, sulla base di valutazioni fra le parti circa la sostenibilità economica e gestionale dello stesso.

A prescindere dallo specifico tema delle promozioni, Azienda ed OO.SS. si impegnano comunque a definire un processo di confronto negoziale per disciplinare la materia dei **percorsi di sviluppo professionale**, in coerenza con gli obiettivi della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale. Nel frattempo, al fine di individuare soluzioni migliorative di carattere contrattuale sulla gestione della mobilità territoriale legata alla "job rotation", le parti hanno previsto la possibilità di utilizzare – in alternativa alla indennità giornaliera di pendolarismo – le richieste di **rimborso degli abbonamenti** per la fruizione dei mezzi

pubblici, entro i limiti massimi di importo mensile indicati nella tabella inserita all'interno dell'Accordo.

I risultati raggiunti con la sottoscrizione dell'Intesa in analisi completano, al momento, il confronto bilaterale sui capitoli della contrattazione di II livello, rimandando ad una fase successiva al rinnovo del CCNL di settore la possibilità di apportare ulteriori miglioramenti alla normativa aziendale.

Le scriventi OO.SS. esprimono quindi un giudizio del tutto positivo sui contenuti dell'Accordo, che valorizzano elementi di equità distributiva (ticket pasto e condizioni ai Dipendenti), di responsabilità sociale (MPSolidale) e di solidarietà generazionale (promozioni e sviluppo professionale).

Siena, 12 luglio 2019

Le Segreterie

Fabi

First/Cisl

Fisac/Cgil

Uilca

Unisin

Scarica il volantino

Gruppo UBI: accordo premio Aziendale 2018

Un premio di gruppo per valorizzare l'apporto di tutti i dipendenti di UBI

Lunedì 26 marzo abbiamo sottoscritto l'Accordo sul Premio aziendale 2018. Per la prima volta si tratta di un **Premio di Gruppo**, pertanto riconosciuto nella stessa misura a tutti i 20.000 dipendenti appartenenti a tutte le società del Gruppo

UBI. Gli importi stabiliti dall'intesa, differenziati a seconda dell'opzione scelta, sono i seguenti (riferibili al livello medio del 3A3L1):

- per l'opzione cash2: € 520 (+ 11% su anno 2017, € 470)
- per l'opzione welfare: € 650 (+ 24% su anno 2017, € 525)
- per l'opzione mista: 290 cash – 230 welfare (anno 2017, 263 cash – 263 welfare)

Valutiamo positivamente l'intesa che:

- definendo un Premio di Gruppo completa il percorso di unificazione normativa ed economica a prescindere dall'azienda di appartenenza;
- vede un incremento del Premio pro capite, rispetto agli importi riconosciuti lo scorso anno, indipendentemente dall'ampliamento della platea dei beneficiari;
- fornisce un chiaro segnale ai lavoratori precari riconoscendo uno specifico contributo ai dipendenti che nel 2018 hanno prestato servizio a tempo determinato.

Nel documento allegato tutti i dettagli

**Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI**

-
- scarica il comunicato unitario con i dettagli
-

BPER: raggiunto accordo su premio aziendale e speciale erogazione welfare

Nella serata odierna, le OO.SS. e l'Azienda Bper Banca Spa hanno sottoscritto accordi relativi all'erogazione del Premio Aziendale (VAP) per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi e i Dirigenti e alla Speciale erogazione da utilizzare per servizi Welfare.

L'accordo complessivo sul Premio Aziendale (VAP) (relativo all'anno 2018), per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, **prevede l'erogazione di € 1.500** (rispetto a € 1.310 dello scorso anno) così ripartiti: **un importo medio lordo di € 1.250 che sarà erogato nello stipendio di luglio 2019**, da riparametrare in base all'inquadramento.

Detto importo, a scelta del lavoratore, potrà essere destinato del tutto o in parte a Welfare con conseguente incremento del 15%; **gli altri € 250, uguali per tutti, di Speciale erogazione saranno accreditati al piano Welfare.**

Il Premio Aziendale (tassato con imposta sostitutiva irpef al 10% per redditi fino a 80.000€), nonché la Speciale erogazione, spettano anche agli apprendisti, ai lavoratori a progetto ed a tempo determinato, nonché ai part time in proporzione all'orario prestato.

L'accordo sulla Speciale erogazione prevede uno "zainetto" utilizzabile solo per servizi Welfare, dunque non monetizzabile, del valore di **€ 250 pro capite uguali per tutti (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti)**.

Analogamente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi è stato firmato anche un ulteriore accordo per la categoria dei Dirigenti; in quest'ultimo caso l'accordo prevede, **obbligatoriamente**, la destinazione di una quota pari al 60% del valore del premio al piano welfare, sempre con una maggiorazione dell'importo pari al 15% del valore. Il restante 40% sarà erogato cash e sarà assoggettato ad aliquota fiscale ordinaria o all'aliquota agevolata in base al superamento o meno del limite reddituale di € 80.000; in quest'ultimo caso **l'agevolazione fiscale è limitata ad un ammontare massimo del premio pari a € 3.000 annui** (si considera la somma di tutti i premi variabili erogati in busta paga o destinati a Welfare).

Diversamente dagli ultimi anni, abbiamo dovuto chiudere l'accordo entro il 2018, per avere la certezza di poter usufruire della tassazione agevolata e della trasformazione in Welfare sugli importi che andremo a percepire nel 2019.

Nell'Accordo abbiamo anche previsto che eventuali aumenti di Premio della nostra Polizza Sanitaria, dovuti all'elevata sinistrosità, **rimarranno a carico dell'Azienda per il prossimo triennio.**

Sempre nel medesimo accordo abbiamo ottenuto la conferma che **per i prossimi tre anni rimarrà invariato l'importo dei Buoni Spesa/Regalo Cadhoc di € 70 corrisposti nel mese di giugno.**

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti i colleghi un Buon Natale e un Sereno 2019.

Inquadramento	1. unico	2A 1L	2A 2L	2A 3L	3A 1L	3A 2L	3A 3L	3A 4L	QD1	QD2	QD3	QD4	QD4 RC1	QD4 RC2	QD4 RC3
somma cash	764	817	840	878	932	985	1.046	1.123	1.276	1.360	1.680	1.986	2.521	2.864	3.132

Modena, 21 dicembre 2018

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI
FABI – – FIRST/CISL – – FISAC/CGIL – – UILCA
– – UNISIN**

Scarica il volantino

Banca d'Italia: conclusione della trattativa. Una scelta a tutela dei colleghi

Nella giornata del 21 dicembre, abbiamo sottoscritto accordi inerenti le Divisioni Delocalizzate di Vigilanza, il Welfare aziendale, l'Efficienza aziendale, la Rappresentatività

sindacale.

La Fisac CGIL ha scelto di firmare gli accordi viste le migliorie apportate a vantaggio dei colleghi, a seguito di nostre molteplici sollecitazioni.

Riepiloghiamo sinteticamente gli elementi salienti di ciascuna tematica, rinviando per maggior dettaglio ai testi degli accordi, disponibili sul nostro sito internet.

DIVISIONI DISTACCATE DI VIGILANZA

La **soglia dei 7 addetti** verrà calcolata solo al momento della chiusura e **vi concorreranno** non solo i dipendenti che avranno scelto di rimanere presso l'unità ma **anche quelli che hanno optato per il telelavoro.**

Il **telelavoro** verrà accordato con **durata biennale** e sarà garantito il rinnovo per il biennio successivo. I **rientri mensili** per i colleghi in **telelavoro** vengono portati, facoltativamente, **da 4 a 2 giorni**, con la possibilità di fruire dei due giorni anche in modo "consecutivo".

WELFARE AZIENDALE, STRUTTURE PEDAGOGICHE DELLA BANCA E CASC

È stata **rivista la tabella degli importi erogati nell'ambito dei Flexible benefits** relativi all'introduzione del Welfare aziendale.

In particolare, è stata accolta la nostra proposta di rivedere in modo **più vantaggioso le somme destinate ai figli dei dipendenti iscritti all'Università** e più in generale quelle destinate all'**istruzione.**

È stato altresì **rivisto il contributo per i figli dei dipendenti tra i 3 e i 6 anni** e quello per i pensionati, **non più legato al sistema, poco efficace, del "bonus".**

Molto positiva, a nostro avviso, è **l'introduzione della possibilità di spendere gli importi erogati non solo tramite**

“offerte” del portale, ma anche come rimborso delle spese sostenute direttamente dal dipendente, seppur nei casi previsti dalla normativa fiscale.

Questa possibilità sembra in parte superare, a nostro avviso, le più volte richiamate perplessità sul funzionamento del portale e sull’offerta di servizi in esso inclusa.

Importante è anche la **previsione di adeguamenti periodici degli importi erogati**, sulla base dei parametri economici prevalenti, come la nostra O.S. aveva suggerito.

Per il funzionamento delle iniziative di carattere culturale e sportivo del CASC è stata **mantenuta la somma attualmente stanziata dalla Banca, oltre alle quote associative**, fissando uno **stanziamento minimo complessivo derivante dalla loro somma, garantito dalla Banca**: questo dovrebbe continuare a garantire la fondamentale **funzione aggregativa** per i colleghi.

Sul **futuro riassetto del CASC** è stata prevista la creazione di una **“commissione mista” Banca-Organizzazioni Sindacali** (per le sole OO.SS. firmatarie) **per definire una proposta da esaminare successivamente al tavolo negoziale**: la **Fisac CGIL** ha ritenuto **fondamentale garantire la propria partecipazione, a tutela dei colleghi**.

La previsione di incrementare le rette delle **strutture pedagogiche della Banca** è stata trasformata **da una “certezza” in una “possibilità di aumento graduale”** e non ha previsto l’introduzione di importi fissati.

EFFICIENZA AZIENDALE

Per il 2018 la componente retributiva legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia (pari all’**1,6% del monte salari 2017**) viene così erogata:

- una somma **una tantum** pari allo **0,9% (corrispondente all’1,27 dello stipendio annuo lordo)**;

- una **strutturalizzazione pari allo 0,4%**, con effetto dall'1.1.2019.

La restante quota dell'efficienza, pari allo **0,3%** verrà invece destinata al **finanziamento del fondo per la Lump Sum** per i colleghi post '93 aderenti.

La Fisac CGIL ribadisce la propria **contrarietà al meccanismo di alimentazione della Lump Sum**, per la modifica del quale la Fisac CGIL continua la battaglia nell'interesse di tutti i Colleghi.

Si tratta infatti di un meccanismo che – tra l'altro – **lede gli incrementi retributivi di tutti i Lavoratori** ed è comunque **insufficiente a garantire** in modo certo e stabile nel tempo la creazione di una **liquidazione di ammontare adeguato a favore dei "post '93"**.

Alla luce delle critiche espresse abbiamo introdotto una **dichiarazione a verbale** ad hoc.

Abbiamo comunque ritenuto che la **strutturalizzazione dello 0,4% della produttività costituisca un vantaggio oggettivo, immediato e duraturo per i colleghi.**

La liquidazione della somma avrà luogo nel mese di febbraio e comunque non oltre il mese di marzo 2019.

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

La Banca ha accolto la nostra istanza di prendere in seria considerazione la definizione di una nuova Convenzione per i diritti sindacali. Sulla base di questo, negli accordi è stata concordata una sede tecnica, entro marzo, per valutare le modifiche da apportare.

SERVIZIO BANCONOTE

È stato **elevato da 1 a 5 euro l'importo giornaliero del compenso per team leader** presso il Servizio Banconote, a

decorrere dall'1.10.2018. Tale importo sarà aggiornato a partire dal 2020.

Inoltre, è stato introdotto un **meccanismo di calcolo della produttività aziendale** che consente – anche – ai **giovani neoassunti presso il Servizio BAN** di **beneficiare della stessa** pure in presenza di una presa di servizio in corso d'anno.

Roma, 22 dicembre 2018

La Segreteria Nazionale

Scarica il volantino

Il welfare aziendale è una iattura

Riceviamo spesso dai lavoratori richieste di consigli in merito all'opportunità di destinare al welfare aziendale le somme derivanti dai premi di produttività.

A questa domanda risponde **Alberto Perfumo** con il volume "**Il welfare aziendale è una iattura**" (dal quale abbiamo tratto il titolo del post).

L'autore è responsabile di un'azienda che si occupa di consulenza in materia di welfare aziendale; tuttavia, invece di sostenere a spada tratta i vantaggi del welfare, riferisce correttamente anche **dati e informazioni negative**. Che la sua opinione sia controcorrente si comprende sin dall'introduzione, della quale riportiamo un estratto:

“Il welfare aziendale è una iattura”, mi ha detto un candidato durante un colloquio, riportando la frase di un amico impiegato presso una grande azienda. Ma come? Durante la selezione per una società che offre servizi e consulenza in ambito welfare aziendale e mentre in giro non si parla d’altro, un lavoratore dice che si tratta di “una iattura”?

In realtà, l’affermazione non mi ha sorpreso: da mesi rifletto sul boom del fenomeno welfare aziendale. Con i miei 16 anni di esperienza nel settore ho sentito la necessità di una riflessione seria sull’argomento. E mi piace pensare che questa riflessione possa essere utile ad altri.

Si è ormai affermata, da più parti, la convinzione che il welfare aziendale sia la soluzione ideale per tutti e che convenga ad aziende e dipendenti.

In realtà il welfare aziendale è ingannevole: vengono sbandierati **vantaggi fiscali e contributivi**, ma nel complesso la **scelta è economicamente in perdita**.

Nel settore privato le aziende premono affinché i lavoratori destinino al welfare i premi variabili di risultato anziché riceverli in busta paga. Apparentemente, per chi fa questa scelta ci sono vantaggi tangibili.

Incassare i premi direttamente in busta paga significa pagare il **9,19%** di contributi previdenziali e il **10%** d’imposta (comunque ridotta rispetto all’aliquota ordinaria **Irpef** che va dal **23%** al **43%**.)

Destinarli al welfare significa evitare ogni contributo o imposta. Ecco perché questa seconda opzione è apparentemente quella più conveniente.

C’è però un aspetto che può sfuggire al lavoratore. Versando il premio di produzione nel welfare, anche il datore di lavoro è **esentato dal versare la sua quota di contributi previdenziali, pari all’incirca al 24% della retribuzione**.

Ricapitolando: destinando i premi di risultato al Welfare il lavoratore si trova una maggiorazione immediata del 19% (**subito vanificata nel caso la somma venga utilizzata per**

spese mediche o per altre spese potenzialmente detraibili, che a quel punto non possono essere detratte perdendo il beneficio fiscale che ammonta esattamente al 19%).

Così facendo però **perde contributi INPS nella misura complessiva del 33%.**

Per invogliare i lavoratori a scegliere di utilizzare comunque il welfare, **le aziende tendono ad offrire maggiorazioni** a chi sceglie questa opzione, che possono arrivare al 10-15%: comunque inferiori al risparmio ottenuto dal mancato versamento dei contributi.

E' bene ricordare che i contributi previdenziali non sono soldi persi: più contributi versati comportano una pensione più alta.

Perfumo cita uno studio secondo cui mille euro l'anno in welfare per 37 anni causano una **decurtazione della pensione** di 873 euro l'anno.

Quindi qual è la scelta migliore?

Se si riesce ad utilizzare il welfare per sostenere **spese che non beneficerebbero di detrazione fiscale** (es. acquisto di libri scolastici) ed in presenza di incentivi aziendali, la scelta tra welfare e incasso in busta paga è pressoché equivalente **se il bonus per chi opta per il welfare arriva al 15%.**

Ragionando con un'ottica di lungo periodo, e comunque in tutti i casi in cui le somme accantonate dovrebbero essere destinate a spese potenzialmente detraibili, appare preferibile incassare il premio in **busta paga.**

Al momento della scelta va tenuto conto anche del fatto che i soldi destinati a welfare non si recuperano subito, e può non essere semplicissimo utilizzarli tutti.

*In passato avevamo sviluppato l'analisi dell'argomento **welfare** giungendo alle medesime conclusioni. Anche se riferito in parte ad uno specifico Istituto Bancario, invitiamo tutti*

coloro che volessero approfondire la questione a rileggere il post

.

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper-welfare-aziendale-2017.html>

BPER: novità welfare 2018

Nei giorni scorsi l'azienda ha reso disponibile la versione interamente rinnovata del **portale WELFARE** .

La prima novità che salta all'occhio è l'indicazione del saldo residuo già dalla pagina iniziale.

Nella sua nuova versione il portale, che ha esordito nel 2015 ed è rivolto a tutto il gruppo Bper, si presenta suddiviso in diverse aree: un'unica area per l'utilizzo del credito, un'area informativa implementata con nuovi servizi.

Le aree di utilizzo comprendono diverse novità, e sono:

- Istruzione (spese scolastiche varie, campus, testi scolastici, ecc.) e famiglia (baby sitting, anziani e non autosufficienti);
- Zainetti sanitari (acquistabili con pacchetti multipli di 10€ che non hanno scadenza), per le spese non coperte dalla Polizza Sanitaria, tickets, franchigie, farmaci e dispositivi medici.

La novità di quest'anno è la possibilità di rimborso per farmaci anche senza ricetta medica e dispositivi medici (p.es. apparecchio aerosol, siringhe, cerotti, ecc.) presentando scontrini singoli con una spesa minima di 10€.

- Fondi Pensione per i dipendenti e familiari a carico;
- Buoni Acquisto e BUONI BENZINA da utilizzare presso i

marchi convenzionati. **Anche questa è una novità del 2018. Per esigenze fiscali l'acquisto di questo tipo di benefits è limitato ad € 150 annui.**

- Trasporti e Mobilità (rimborsi abbonamenti mezzi pubblici, convenzioni di parcheggi, noleggio auto, aziende di trasporto pubblico varie). **Si tratta di un'altra novità del 2018.**
- Buoni Wellness per strutture convenzionate come palestre, centri sportivi, ecc...
- Beni e Servizi legati a strutture convenzionate del tempo libero, cultura, salute, benessere, assistenza sociale e sanitaria, le cui convenzioni sono in continua evoluzione.

Tramite le aree informative sui benefits si inoltre può accedere alle condizioni del personale (dove sono raccolte le condizioni dei mutui, prestiti, conti correnti, ecc.).

Una volta destinati a welfare i soldi possono essere utilizzati per i rimborsi **entro l'anno successivo.**

Per esempio, se versiamo a Welfare una parte del premio VAP che viene erogato a luglio 2018, tale importo resta disponibile per i rimborsi del 2018 e del 2019; a fine 2019 **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.

L'accesso al portale welfare si può fare anche da casa tramite l'indirizzo <https://welfare.gruppobper.it>; occorre però che la prima registrazione avvenga in azienda, tramite BLink, → Servizi del Personale, → Welfare aziendale. Si inseriscono alcuni dati anagrafici, la mail aziendale, la password di 6 caratteri.

Un limite di questa procedura, su cui interverremo, è proprio

la mail aziendale, nel senso che ogni comunicazione arriva in azienda , anche qualora si verificasse un problema nell'utilizzo da casa. Da casa occorrerà inserire la password e la mail aziendale.

CONVIENE UTILIZZARE IL WELFARE AZIENDALE?

Dell'argomento ci eravamo già interessati in un precedente post.

Riportiamo le stesse considerazioni, che riteniamo utili per una scelta consapevole.

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 parte 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 38%, ma può arrivare anche al 43% per i redditi più alti. 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 10%.

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.

	BUSTA PAGA	WELFARE
IMPORTO LORDO	€ 1.000	€ 1.100
CONTRIBUTI INPS	€ -92	
IMPOSTE	€ -91	
TOTALE NETTO	€ 818	€ 1.100
MAGGIOR VALORE WELFARE		€ 282

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 10% di maggiorazione e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, che di fatto ne neutralizza 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.

In definitiva, la scelta di non prendere il VAP in busta paga ma di destinarlo a welfare ha come vantaggio l'ottenimento di una somma maggiore nell'immediato, a scapito di maggiori benefici futuri.

Tornando all'esempio precedente, il lavoratore che scegliesse il VAP in busta paga deve aggiungere agli € 818 la possibilità di eventuali detrazioni in sede di dichiarazione dei redditi dell'anno successivo per un importo che può arrivare ad € 190, e maggiori contributi previdenziali per € 330.

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 %.

I dati illustratici dalla BPER per il 2017 rilevano 2.742 aderenti su 7.588 dipendenti che in azienda potevano effettuare la scelta, pari al 36%.

Tale percentuale balza al 60% come utilizzatori welfare, pari a 4.708 colleghi su 7.839, in quanto ci sono partite welfare anche non scelte direttamente dai dipendenti che comunque vengono versate in questo contenitore, come la rata semestrale a welfare rinveniente dalla cristallizzazione della PU.

Nel gruppo gli utilizzatori sono 5.472 su 11.094, pari a circa il 49%.

Degli iniziali 2.742 il 70% è al Nord, il 30% è al Centro e al sud; il 77% ha figli.

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper-welfare-aziendale-2017.html>

BPER – Welfare aziendale 2017

Quest'anno sono state introdotte alcune novità che riguardano l'utilizzo delle somme accantonate sotto forma di welfare aziendale, alle quali si aggiungono nuove agevolazioni fiscali. Prima di illustrarle facciamo un piccolo ripasso.

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 parte 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 38%, ma può arrivare anche al 43% per i redditi più alti. 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 10%.

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.

	BUSTA PAGA	WELFARE
TOTALE LORDO	€ 1.000	€ 1.100
CONTRIBUTI INPS	€ - 92	
IMPOSTE	€ - 91	
TOTALE NETTO	€ 817	€ 1.100
INCREMENTO		€ 283

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 10% di maggiorazione e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, che di fatto ne neutralizza 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%, si ritrova con minori contributi per il 33%, perdendo la quota di contribuzione aziendale.

In definitiva, la scelta di non prendere il VAP in busta paga ma di destinarlo a welfare ha come vantaggio l'ottenimento di una somma maggiore nell'immediato, a scapito di maggiori benefici futuri.

Tornando all'esempio precedente, il lavoratore che scegliesse il VAP in busta paga deve aggiungere agli € 818 la possibilità di detrazioni in sede di dichiarazione dei redditi dell'anno successivo per un importo che può arrivare ad € 190, e maggiori contributi previdenziali per € 330.

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%.

Veniamo ora all'illustrazione delle novità per il 2017.

AGEVOLAZIONI NELL'UTILIZZO DELLE SOMME ACCANTONATE

- Spese sanitarie

L'importo minimo dello zainetto sanitario acquistabile viene ridotto ad € 10, dando la possibilità di acquistare più zainetti nel corso dell'anno. In passato si poteva acquistare un solo zainetto l'anno dell'importo minimo di € 200, rendendo di fatto impossibile utilizzare il welfare aziendale per il rimborso di spese mediche se le stesse non raggiungevano questa soglia.

Facciamo un esempio pratico. Se ho un'unica fattura di € 150 a fronte di una prestazione specialistica, farò prima di tutto la richiesta di rimborso utilizzando la polizza sanitaria Unisalute. La compagnia assicurativa mi rimborserà € 90, trattenendo una franchigia di € 60: a questo punto acquisterò uno zainetto sanitario di 60 Euro utilizzandolo per il rimborso di questa quota.

- Nuove possibilità di utilizzo.

Il credito accantonato potrà essere utilizzato anche per il pagamento di assistenza sanitaria ai familiari e di baby sitter per i figli di età non superiore ai 14 anni.

- Scadenza del credito

Fino ad ora il credito non utilizzato alla fine di ogni anno veniva automaticamente versato nel fondo pensione del lavoratore. Da quest'anno, il credito residuo verrà automaticamente portato all'anno nuovo, con possibilità di utilizzarlo nei successivi 12 mesi.

AGEVOLAZIONI FISCALI PER VERSAMENTI AL FONDO PENSIONE

Le somme versate al fondo pensione beneficiano normalmente di differimento d'imposta. Questo vuol dire che vengono versate al lordo, evitando quindi la tassazione all'aliquota marginale (come detto, di norma il 38% ma che può arrivare al 43% per i redditi più alti).

Il capitale accumulato viene poi tassato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, con un'aliquota che diminuisce all'aumentare dell'anzianità contributiva, e che va dal 9 al 15%.

Come noto si possono fare versamenti al fondo pensioni anche girando il credito accumulato sul welfare aziendale: in ogni caso, il massimo che si poteva versare al fondo, godendo dei benefici fiscali, era fino allo scorso anno pari ad € 5.164.

Veniamo alle novità per il 2017

- Per i versamenti di somme derivanti da accantonamento al welfare di premi variabili: possibilità di superare il limite di € 5.164 ed esenzione totale dei versamenti effettuati in questo modo

Queste agevolazioni non riguardano i conferimenti a welfare aziendali dovuti alla vecchia partecipazione agli utili, ma solo gli accantonamenti volontari che riguardano il VAP.

Per chiarire il meccanismo, apparentemente complicato, facciamo un esempio.

Se verso al fondo pensione l'importo di € 100, risparmio nell'immediato il 38% di tasse. Al momento del pensionamento quei 100 Euro saranno tassati all'aliquota del 9%, con un evidente beneficio fiscale: questo vale sia per i versamenti fatti con trattenuta in busta paga, sia per quelli effettuati passando attraverso il welfare aziendale.

Da quest'anno, se decido di destinare € 100 del VAP a welfare aziendale, e poi quei 100 Euro li giro sul fondo pensione, al momento della cessazione su quella somma non verrà applicata la tassazione che abbiamo ipotizzato al 9%.

Il saldo disponibile sulla procedura welfare sarà differenziato tra somme derivanti dalla vecchia PU e somme rivenienti da premio variabile, le uniche sulle quali esiste la possibilità di beneficiare di quest'agevolazione.