

Premio aziendale & erogazioni welfare 2025

(accordi aziendali firmati il 19/12/2024 ed erogazioni welfare derivanti da accordi precedenti)

Premio aziendale fruibile in modalità cash o welfare

(accordi del 19/12/2024)

Il premio aziendale 2025, riferito ai risultati 2024, è pari a 1.600 euro in caso di erogazione cash ovvero 2.100 euro se si chiede la corresponsione in servizi welfare.

Il premio sarà erogato esclusivamente a favore del personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi, in servizio alla data del 31 dicembre 2024, con contratto a tempo indeterminato (incluso apprendistato professionalizzante e superato il periodo di prova) presso società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito alle seguenti condizioni:

- ➔ che sia ancora in servizio alla data del 1° maggio 2025;
- ➔ per il personale assunto nel corso del 2024 l'importo viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio prestati nel 2024 (le frazioni contano come mese intero);
- ➔ per il personale part time nel corso del 2024 l'importo viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno;
- ➔ è escluso il personale che nel corso del 2024 sia risultato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
- ➔ l'importo del premio non è computabile ai fini del Tfr e della previdenza complementare;
- ➔ in caso di assenza dal servizio il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanto sono i mesi interi di assenza (nel caso di assenza retribuita la riduzione non si applica se l'assenza non supera i tre mesi e, in caso sia superiore ai tre mesi non si applica per i primi tre mesi salvo che l'assenza duri un anno intero). La riduzione non si applica comunque per i periodi di ferie. In caso di assenza per congedo di maternità derivante da gravidanza o puerperio la riduzione non si applica per i primi 5 mesi;
- ➔ il premio non viene erogato in caso di giudizio professionale di sintesi negativo.

L'opzione per convertire il **premio cash** (€1.600) in **servizi welfare** (in questo caso, ai €1.600 - budget C1¹ - verrà aggiunto l'ulteriore budget, distinto dall'altro, di € 500 - budget C2 - per un totale di € 2.100) sarà disponibile a partire dagli ultimi giorni di marzo e fino al 17 aprile.

Attenzione: qualora non si effettui nessun scelta, il premio sarà erogato in forma cash

Gli **importi cash**² saranno riconosciuti con le competenze del mese di maggio 2025.

Gli **importi welfare** saranno disponibili per la fruizione a partire dal 2 maggio e fino al 30 novembre 2025.

¹ Per questo budget gli importi destinati a Previdenza Complementare o Assistenza Sanitaria non concorreranno al massimale di deducibilità previsto. È quindi possibile superare la soglie di € 5.164,57 per Previdenza e € 3.615,20 per Assistenza.

² Dall'importo verrà dedotta la tassazione agevolata del 5% e i contributi previdenziali a carico dipendente del 9,19%

Su richiesta della/del dipendente, da formulare nel periodo dal 1° novembre 2025 al 30 novembre 2025, eventuali residui non fruiti del budget welfare, riferiti unicamente alla quota derivante da conversione del premio cash (€ 1.600 - budget C1), potranno essere riportati nella sua disponibilità a partire dalla data di attivazione del Piano Welfare dell'anno successivo (2026) ed essere utilizzati entro la chiusura dello stesso.

Qualora i servizi welfare fruiti entro tale data limite non esauriscano il valore del premio, la quota residua sarà riconosciuta, ove possibile, prioritariamente all'Assistenza Sanitaria Aggiuntiva o, ove non disponibile, al fondo Pensione a cui si è iscritti³.

*Ricordiamo a tutti gli iscritti di tenere ben presente, prima di scegliere tra le varie opzioni di utilizzo del premio welfare (tra le quali è prevista anche la possibilità di rimborsare le spese sostenute per le utenze domestiche riferite esclusivamente e totalmente al 2025), che la soglia di esenzione dei **fringe benefits per l'anno 2025**, salvo futuri interventi del Governo, è pari ad Euro 2.000 per i dipendenti con figli fiscalmente a carico ed Euro 1.000 nei restanti casi⁴. Come previsto dalla legge, eventuali superamenti di tale massimale comporteranno la tassazione dell'intero importo con applicazione dell'aliquota marginale oltre ai contributi previdenziali.*

Free Time (novità)

Per la prima volta è prevista la possibilità di convertire (anche parzialmente) gli importi riconosciuti come premio aziendale e convertiti in welfare (esclusivamente quindi per l'importo convertito di €1.600 - budget C1 - e non per la quota aggiuntiva di € 500 - budget C2), in giorni di permesso (massimo 5), a condizione di aver smaltito totalmente le ferie degli anni precedenti. Il "costo" di ogni giornata di permesso sarà pari a 1/360esimo della retribuzione lorda annua alla data del 31/01/25 e gli stessi dovranno essere inderogabilmente fruiti entro fine anno, senza possibilità di riconversione in forma monetaria. La banca si è impegnata a garantirne l'effettivo utilizzo.

Redditi superiori a 80.000 euro

Per chi ha un reddito da lavoro dipendente per l'anno 2024 superiore ad € 80.000 è prevista l'erogazione del premio di € 2.100 unicamente in modalità welfare (budget C1bis) e non è possibile né l'acquisto dei permessi "Free Time" né la possibilità di riportare la parte di premio non utilizzata al 2026.

Erogazione in conto welfare

(marzo 2025)

per i soli dipendenti ex Banco Popolare in servizio al 31/12/2016

Tale erogazione, esclusivamente in conto welfare (budget L), deriva dall'accordo di pre-fusione del 23/12/2016. Gli importi di cui alla tabella sotto riportata sono differenziati a

³ L'Assistenza Sanitaria Aggiuntiva è presente solo nelle forme di assistenza sanitaria dell'ex Gruppo Banco Popolare, di conseguenza la parte residuale non optata delle somme welfare confluirà a Fondo Pensione per dipendenti ex Bpm (o assunti post-fusione in strutture o sedi di provenienza ex Bpm, compresa la Direzione Generale di Milano, o assunti post-fusione presso SGS nella città di Milano) o per dipendenti ex Banco Popolare (o assunti post-fusione in strutture o sedi di provenienza ex Banco Popolare) non iscritti a nessuna forma di assistenza sanitaria.

⁴ per chi ha figli a carico è disponibile la procedura per la relativa comunicazione sul portale aziendale. La stessa avrà valore per gli anni 2025/26/27, salvo eventuali variazioni successive nei carichi di famiglia che andranno comunicate.

seconda della società di provenienza e fanno riferimento ad un orario di lavoro a tempo pieno. **L'importo è stato caricato in conto Welfare nel corrente mese di marzo.** L'eventuale quota del premio non fruita entro il periodo di tempo stabilito sarà riconosciuta in ASA o, se non si è iscritti ad alcuna forma di assistenza sanitaria, nel Fondo Pensioni.

Inquadramento	Banco Popolare, Sgs, Real Estate, Bp Property Management, Aletti Gestielle	Banca Aletti e Aletti Fiduciaria	Igb, Release
QD4	930,08 €	824,90 €	807,71 €
QD3	784,43 €	695,61 €	681,09 €
QD2	689,81 €	612,67 €	600,07 €
QD1	649,43 €	576,97 €	565,13 €
3A4L	593,73 €	525,94 €	514,86 €
3A3L	550,00 €	487,82 €	477,66 €
3A2L	518,27 €	459,84 €	450,29 €
3A1L	489,86 €	434,70 €	425,68 €
ex 2A3L	454,00 €	403,51 €	395,26 €
ex 2A2L	432,35 €	384,66 €	376,87 €
ex 2A1L	422,70 €	375,95 €	368,31 €

Erogazione a Fondo Pensione

(giugno - dicembre 2025)

per i soli dipendenti ex BPM in servizio al 31/12/2016

Si tratta di un'erogazione ricorrente in due tranches (giugno - dicembre) a favore delle posizioni previdenziali individuali aperte presso il Fondo Pensione di Previdenza Bipiemme, non computabile e non assorbibile nella percentuale di contribuzione aziendale al fondo medesimo.

L'erogazione verrà effettuata a favore del personale in servizio alla data di erogazione; la cifra individuale, non rivalutabile e non revocabile, è stabilita avendo a riferimento una media pro-capite pari a **Euro 1.000**, da riparametrare secondo i seguenti criteri:

- ➔ quota fissa uguale per tutti: 80%;
- ➔ quota variabile in funzione dell'anzianità di servizio all'interno dell'ex gruppo BPM: 20%.

Erogazione ex accordo 04/07/2014

per i soli dipendenti ex Credito Bergamasco in servizio al 30/06/2014

Riservato al personale in servizio alla data del 30/6/2014 presso l'ex Credito Bergamasco, sostituisce il 'contributo figli a carico' ed è pari a 310 Euro per ogni figlio a carico appartenente alla fascia d'età che va dalla nascita alla classe 5a elementare. Ne hanno diritto i colleghi aventi figli nati entro il 30/06/2014.

Natale Bimbi

Si tratta di un budget welfare che verrà caricato nel mese di novembre ed è destinato ai colleghi aventi figli fino a 12 anni ed è diviso per fasce di età (0-11 anni 70 Euro, 12 anni 150 Euro). Questo importo è distinto e non cumulabile con le altre erogazioni welfare, pertanto, se non fruito entro i termini previsti, verrà perso. Il budget può essere utilizzato mediante:

- ➔ **buoni acquisto** – rientranti nella categoria dei “fringe benefits” per i quali, in base alla normativa vigente, è previsto un massimale di 1000/2000 Euro annui (senza/con figlie/i a carico). Qualora questo valore venga superato (è possibile verificare la propria situazione in busta paga alla voce “Progr.Fringe”), l'intero importo verrà sottoposto a tassazione ordinaria;
- ➔ **pacchetti di servizi** – questa modalità **non** rientra nella categoria dei fringe benefits. I colleghi che avessero quindi saturato il proprio massimale riguardo ai fringe benefits avrebbero convenienza fiscale ad optare per questa scelta.

Provvidenze per portatori di handicap

Erogazione ex Gruppo Banco Popolare

Coloro che hanno fiscalmente a carico il coniuge e/o un figlio affetto da invalidità superiore ai 2/3, devono fare richiesta all'azienda per ottenere la provvidenza per portatori di handicap. Occorre presentare domanda allegando la certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni.

L'importo annuale lordo, erogato nella busta paga di giugno, è pari a 2.598 Euro e sostituisce quanto previsto dal CCNL.

Erogazione ex Gruppo Bpm

All'interno della Cassa Mutua Assistenza del personale della Banca Popolare di Milano sono previsti contributi per le persone diversamente abili.

La "Cassa" interviene con un contributo mensile di eur 300⁵ a favore:

- della Socia/del Socio dipendente che sia costretta/o ad interrompere il rapporto di lavoro perché dichiarata/o totalmente inabile al lavoro
- della Socia/del Socio pensionata/o riconosciuta/o diversamente abile con invalidità totale e permanente del 100%
- della Socia/del Socio per la/il familiare a carico riconosciuta/o diversamente abile con invalidità totale e permanente del 100%
- della/del familiare già riconosciuta/o diversamente abile che subentri alla Socia/al Socio defunto se percepiva anche prima del decesso della Socia/del Socio l'indennità e sempre che permangano i requisiti per l'erogazione;
- della Socia/del Socio per il minore dichiarato invalido dagli Enti preposti ma senza la quantificazione della percentuale di invalidità.

La concessione del contributo viene deliberata dal Consiglio Direttivo su presentazione delle certificazioni rilasciate dagli Enti giudicanti in materia.

24 marzo 2025

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

⁵ Rimane salvo il diritto di richiedere all'azienda, ai sensi del CCNL, la provvidenza annuale prevista di € 103,29 per ciascun figlio o persona equiparata a carico che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento. La richiesta va presentata, corredata di idonea certificazione, entro giugno di ciascun anno solare e non oltre il compimento del 26° anno di età del portatore di handicap.