

# Premio aziendale & erogazioni welfare 2026

(accordi aziendali firmati il 17/02/2026 ed erogazioni welfare derivanti da accordi precedenti)

## Premio aziendale fruibile in modalità cash o welfare

(accordi del 17/02/2026)

**Il premio aziendale 2026, riferito ai risultati 2025, è pari a 1.700 euro in caso di erogazione cash, ovvero Euro 2.200 se si chiederà la corresponsione in servizi welfare.**

In **aggiunta** a questi importi l'azienda erogherà un premio, denominato '**welfare on top**', di **200 euro** esclusivamente sotto forma di welfare.

**Il totale sarà quindi:**

- ➔ **Euro 2.400** (contro i 2.100 Euro dello scorso anno) per chi sceglierà l'opzione welfare
- ➔ **Euro 1.900** (contro i 1.700 euro dello scorso anno), di cui Euro 200 in welfare, per chi invece opterà per l'erogazione cash.

**Da segnalare che l'aumento complessivo rispetto all'anno passato, pari al 14% o al 12% nelle due opzioni è stato ottenuto, per la prima volta anche per i dipendenti a tempo determinato, grazie alla determinazione delle organizzazioni sindacali confederali.**

Il premio sarà erogato esclusivamente a favore del personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi, in servizio alla data del 31 dicembre 2025, con contratto a tempo indeterminato (incluso apprendistato professionalizzante) o determinato presso società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito, alle seguenti condizioni e con i seguenti criteri:

- ➔ che sia ancora in servizio alla data del 1° maggio 2026;
- ➔ per il personale assunto nel corso del 2025 l'importo viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2025 (le frazioni contano come mese intero);
- ➔ per il personale part time nel corso del 2025 l'importo viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno;
- ➔ è escluso il personale che nel corso del 2025 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.

- o Nel caso di assenza per congedi parentali la riduzione non si applica se l'assenza non supera i 90 giorni e, in caso sia superiore a 90 giorni non si applica per i primi tre mesi. **(si tratta di una nuova conquista ottenuta dalla contrattazione collettiva!)**
- o La riduzione non si applica per i periodi di congedo di maternità;
- o La riduzione non si applica per i periodi di ferie;
- o Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. il premio non viene erogato in caso di giudizio professionale di sintesi negativo.

L'opzione di conversione del **premio cash** (€1.700) in **servizi welfare** è disponibile a partire dal 25 marzo ed entro e non oltre il 17 aprile.

In caso di adesione alla **conversione in welfare**, al budget base di €1.700 (budget C1) si aggiungerà un ulteriore importo di €500 (budget C2), distinto dal precedente, oltre al cosiddetto "Welfare on Top". Quest'ultimo sarà riconosciuto anche a chi sceglie di mantenere l'erogazione in denaro e sarà comunque imputato al budget C2.

Il valore complessivo dei benefici potrà quindi raggiungere un totale di €2.400

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

Gli **importi cash**<sup>1</sup> saranno riconosciuti con le competenze del mese di maggio 2026.

Gli **importi welfare** saranno disponibili per la fruizione a partire dal 1 maggio e fino al 30 novembre 2026.

Su richiesta della/del dipendente, da formulare nel periodo dal 1° novembre 2026 al 30 novembre 2026, eventuali residui non fruiti del budget welfare, riferiti unicamente alla quota derivante da conversione del premio cash (€ 1.700 - budget C1), potranno essere riportati nella sua disponibilità a partire dalla prima data di attivazione del Piano Welfare dell'anno successivo (2027) ed essere utilizzati entro la chiusura dello stesso.

Qualora i servizi welfare fruiti entro la data limite del 30/11/2026 (in assenza di richiesta di fruizione nell'anno successivo) o del 30/11/2027 (in presenza di tale richiesta) non esauriscano il valore del budget welfare, la quota residua sarà riconosciuta, ove possibile, prioritariamente all'Assistenza Sanitaria Aggiuntiva o, ove non disponibile, al fondo Pensione a cui si è iscritti.

**Importante:** in caso di conferimento di somme welfare a **previdenza** e **assistenza**, solo l'utilizzo del budget C1 non concorre al massimale di **deducibilità** previsto (eur 5.300 per previdenza - eur 3.615,20 per assistenza). In caso di utilizzo degli altri budget occorre quindi prestare la dovuta attenzione.

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 2026), che la soglia di esenzione dei **fringe benefits anche per l'anno 2026**, salvo futuri interventi del Governo, è pari ad Euro 2.000 per i dipendenti con figli fiscalmente a carico

---

<sup>1</sup> Dall'importo verrà dedotta la tassazione agevolata del 1% e i contributi previdenziali a carico dipendente del 9,19%

ed Euro 1.000 nei restanti casi. 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

Anche nel 2026 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 €1.700 - 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 31/01/26 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 nel 2025 ha avuto un reddito da lavoro dipendente superiore ad € 80.000 è prevista l'erogazione del premio di € 2.400 unicamente in modalità welfare (budget C1bis) e non ha la possibilità né di acquistare i permessi "Free Time" né di riportare la parte di premio non utilizzata al 2027.

## Erogazione in conto welfare

(marzo 2026)

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 prefusione del 23/12/2016. Gli importi di cui alla tabella sotto riportata sono differenziati a seconda della società di provenienza e fanno riferimento ad un orario di lavoro a tempo pieno. **L'importo è stato caricato in conto Welfare, agli aventi diritto, il giorno 25 marzo.** L'eventuale quota 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 Gestelle	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 2026)

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%.

## 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 300<sup>2</sup> 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.

27 marzo 2026

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

---

<sup>2</sup> 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.