

CGIL

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Prot. n. 51/22

FISAC - Banca d'Italia

Via Panisperna, 32 – 00184 Roma
Tel. 06.45476232 – 06.45477844 – 06.4792/2746-2772-2779-2797
Fax 06.45477973 Sito web: www.fisacbankaditalia.it
E-mail: segreteria@fisacbankaditalia.it

Al Segretario Generale
della Banca d'Italia
dott. Alberto Martiello

e, p.c. Al Capo del Servizio LOS
dott. Luigi Managò

OGGETTO: problematiche nell'utilizzo del credito welfare e malfunzionamenti del portale e delle procedure.

Con la presente questa O.S. intende segnalare alcune problematiche che ostacolano l'utilizzo del credito welfare disponibile per molti colleghi:

RIMBORSO DEGLI INTERESSI SUI MUTUI

I dipendenti possono utilizzare il proprio Credito Welfare a copertura degli interessi passivi su mutui contratti per l'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione di abitazioni (prima o seconda casa).

Ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente, l'art. 51, comma 4, lett. b), del TUIR stabilisce che "in caso di concessione di prestiti (da parte del datore di lavoro ai propri dipendenti) si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi [...]".

Coerentemente con tali disposizioni, il Regolamento emesso congiuntamente dalla Banca e dalla Eudaimon, riporta quanto segue: "Il beneficio fruito dal lavoratore (dato dal minor interesse sostenuto dal dipendente) rientra, ai fini fiscali, nella fattispecie dei prestiti concessi dal datore di lavoro ai propri dipendenti. In virtù di quanto disposto dalla normativa vigente, la base imponibile su cui calcolare le imposte è data dal 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al Tasso Ufficiale di Riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso effettivamente applicato al dipendente."

Tuttavia, l'applicazione concreta di questo principio non risulta coerente.

Infatti, come riportato anche nel manuale del *key user*, nel riconoscere gli importi rimborsabili la Eudaimon applica, rata per rata, e indipendentemente dal livello corrente del Tasso Ufficiale di Riferimento (attualmente nullo), un margine prudenziale dello 0,5% (indicato con il termine "spread") con lo scopo di assorbire eventuali cambiamenti del TUR tali da determinare un conguaglio a fine anno.

In questo modo, solo nel caso in cui la situazione dei tassi restituisca un importo negativo nel calcolo, è da considerarsi rimborsabile l'intera quota interessi rata. In caso contrario il rimborso viene decurtato in ragione di questo "spread prudenziale" e, in taluni casi, financo annullato. È agevole produrre esempi di come questo sistema determini situazioni che rasentano il paradossale.

Ciò che qui rileva è questo: lo spread viene applicato per evitare che modifiche dei tassi ufficiali in corso d'anno determinino conguagli negativi a fine anno, rispetto ai rimborsi erogati sulle rate di mutuo, tali da determinare un recupero di parte di essi presso il dipendente o, in alternativa, la tassazione dei medesimi importi in capo ai colleghi, secondo la normativa IRPEF.

Non è tuttavia giustificabile che, laddove tali variazioni dei tassi non si producano, non venga altresì data la possibilità a fine anno per i colleghi di conguagliare in positivo le somme non ricevute sulla base dell'applicazione dello spread prudenziale.

Poiché l'intesa relativa alla definizione all'introduzione e al livello dello "spread prudenziale" non è stata presa in accordo coi Sindacati, si chiede di provvedere alla modifica della stessa, prevedendo un conguaglio a fine anno, così come qui descritto.

SPESE DI ISTRUZIONE DEI DIPENDENTI

Ai colleghi che ne hanno fatto richiesta è stato rifiutato il rimborso di spese di istruzione sostenute (Università o master), poiché facenti capo al dipendente stesso e non a suoi familiari.

A tale proposito, si evidenzia come tale tipologia di spesa sia espressamente ammessa ai fini dei benefici del welfare aziendale, per quanto riguarda i familiari, sulla base dell'art. 51, secondo comma, lettera f-bis del TUIR riporta, tra le voci che non concorrono a formare reddito, "le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari".

Tuttavia, tale formulazione non va letta come esaustiva, ma come esplicativa della precedente lettera f) del medesimo articolo, che indica come ammissibile, "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100".

Il citato comma 1 dell'art. 100, a sua volta, indica "Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi."

Non risultano pertanto a nostro avviso escludibili dai flexible benefits le spese di istruzione sostenute dal dipendente per sé medesimo.

Si fa peraltro notare che tale spesa è tra quelle più propriamente definibili come "welfare", in grado di produrre un vero beneficio per la persona, la collettività e l'azienda stessa.

Si chiede pertanto di ammettere a rimborso tali tipologie di spese, attraverso l'utilizzo del credito libero del dipendente.

DIZIONARI E VOCALBOLARI PER LO STUDIO

Continuano ad essere esclusi dai rimborsi per l'acquisto dei libri di testo i vocabolari, i dizionari, gli atlanti, che pure costituiscono un ausilio di studio non rinunciabile per gli studenti e che in alcuni casi (latino e greco) sono equiparabili ai libri di testo. **Se ne chiede il riconoscimento a rimborso.**

CONVENZIONAMENTO DI FORNITORI

Giungono a questa O.S. innumerevoli segnalazioni riguardati il convenzionamento di fornitori, a causa di disfunzioni del processo seguito dalla Eudaimon:

Il più frequente caso, segnalatoci moltissime volte, riguarda le tempistiche: una volta che il dipendente ha segnalato alla Eudaimon il fornitore scelto e il pacchetto di servizi di interesse, la Eudaimon si mette in contatto con esso in modo estremamente farraginoso e inefficace. Soprattutto, impone tempistiche di risposta eccessivamente veloci, facendo conseguire al non rispetto di questi tempi imposti la decadenza dell'intero processo avviato. Questo ha come effetto non solo quello di imporre al collega l'onere di riavviare il processo, ma anche quello di indispettire a tal punto il fornitore da renderlo indisponibile a tentare nuovamente il convenzionamento.

Di converso, i tempi di pagamento dei fornitori una volta che la convenzione è stata approvata, risultano dilazionati di almeno un mese dall'emissione della fattura: questo fa sì che molti fornitori rifiutino il convenzionamento. Se si pensa, a titolo di esempio, alle piccole associazioni sportive, è evidente che non tutti possono sostenere questa dilazione e che il fenomeno di rigetto del convenzionamento tenderà a risultare tanto più ampio quanto più il dipendente risieda in un piccolo centro.

Nei pochi casi di soggetti già convenzionati, l'offerta è legata a pacchetti standard non modificabili, che spesso non corrispondono ai desiderata dei colleghi, e che determinano spesso un incremento di costo. In generale ci viene segnalato un incremento dei prezzi rispetto all'offerta del mercato.

In sintesi, i processi di convenzionamento, che già vedono i colleghi onerati dell'attività di "procacciatori d'affari", risultano aggravati da farraginosità tali che allontanano i fornitori (anche in modo irreparabile) e scoraggiano gli stessi dipendenti dall'utilizzo del credito.

Occorre concordare con Eudaimon una maggiore proattività nei convenzionamenti individuali, che sollevi i dipendenti da eccessivi carichi amministrativi, l'abrogazione dell'imposizione di un limite temporale per la risposta da parte dei fornitori, una velocizzazione dei pagamenti fatti ai fornitori, il monitoraggio sull'offerta e sui costi della stessa.

Si ritiene che l'iniziativa dei dipendenti possa essere limitata alla mera segnalazione del fornitore convenzionabile, mentre debba essere l'Eudaimon ad attivarsi nei confronti di essi gestendo l'iter contrattuale. Sugeriamo inoltre che, una volta entrata in contatto con un nuovo fornitore locale, la Eudaimon si attivi per convenzionarlo in via definitiva e renderlo disponibile sul portale: in questo modo lo sforzo fatto dal singolo dipendente va a beneficio di tutti e, auspicabilmente, sarà possibile proporre una scontistica vantaggiosa sui prezzi praticati.

CREDITO VINCOLATO PER I FIGLI CON DISABILITA' GRAVE

Il credito vincolato per i figli con disabilità grave è utilizzabile unicamente per il ricovero presso Istituti di cura. Tale ricovero nel nostro Paese è, fortunatamente, gratuito.

Considerata la rilevanza sociale del tema e non sussistendo vincoli normativi alla destinazione di tale credito al rimborso di altre tipologie di spesa a sostegno della disabilità, si chiede di contemplare una più ampia possibilità di finalità di utilizzo.

CREDITO PER I PENSIONATI

Alle suddette evidenze segnalate si aggiungono, in maniera esponenziale, le criticità di utilizzo del credito da parte dei pensionati, che lamentano una **ridotta offerta e una oggettiva difficoltà a navigare nel sito**, situazione peraltro già portata a conoscenza, con una specifica lettera, alla commissione welfare.

* * *

Le situazioni rappresentate costituiscono solo una parte delle numerose criticità rappresentateci dai colleghi, che stanno ostacolando e scoraggiando l'utilizzo del credito disponibile. Torneremo pertanto a segnalarne di nuove, con intento collaborativo, al fine di rendere il nuovo sistema introdotto massimamente gradito ai dipendenti.

A queste criticità se ne aggiungono altre che necessitano di una trattazione in sede negoziale come, a titolo di esempio, la ristrettezza delle possibilità di utilizzo del credito vincolato e l'esiguità di alcune voci rispetto alle finalità di "welfare" cui i flexible benefits dovrebbero mirare; il tema della disabilità; la concreta impossibilità di spesa derivante dalla condizione pandemica e la decadenza di alcune voci di credito disponibile non utilizzato.

Si chiede pertanto di programmare una sede negoziale di incontro in cui risolvere tali situazioni, considerando l'eccezionalità della situazione emergenziale e la necessità di mettere a punto un sistema nuovo, ancora da perfezionare.

Si resta in attesa di riscontro e si inviano distinti saluti.

Roma, 10 febbraio 2022

La Segreteria Nazionale

