

Verbale di Accordo

Parma - Milano, il 21.10.2022

Tra

CA Italia S.p.A., in qualità di Capogruppo, in nome e per conto delle società Crédit Agricole FriulAdria, Crédit Agricole Group Solutions e Crédit Agricole Leasing Italia (CA Italia S.p.A. unitamente alle altre società citate, sono complessivamente definite le **"Società"**);

e

le Delegazioni delle OO.SS. **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ullea e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub** di CA Italia, Crédit Agricole FriulAdria, Crédit Agricole Group Solutions e Crédit Agricole Leasing Italia (le **"Delegazioni delle OO.SS."** unitamente alla CA Italia S.p.A., sono definite le **"Parti"**).

Premesse:

- nel corso dell'anno 2022, il "Gruppo Bancario CA Italia (anche solo il "Gruppo")" ha operato e continua ad operare in un contesto caratterizzato da eventi straordinari quali le persistenti criticità connesse alla diffusione della pandemia COVID-19 (es. necessaria riduzione del personale presente all'interno dei locali aziendali), nonché l'integrazione di Creval e Crédit Agricole FriulAdria (quest'ultima in corso di perfezionamento) in Crédit Agricole Italia, proseguendo così nell'obiettivo di realizzazione del progetto aziendale "Banca Unica";
- i commi 182 e ss. dell'art. 1 della legge n. 208/2015 (modificati dalla legge n. 232/2016 e dalla legge n. 205/2017 e successive ulteriori modifiche ed integrazioni), il Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016, le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018, nonché i successivi chiarimenti di prassi, ivi espressamente inclusa la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E del 2020, la Risposta a Interpello dell'Agenzia delle Entrate del 17 novembre 2020, n. 550 e la Risposta a Interpello, Agenzia delle Entrate 20 aprile 2021, n. 270 e la Risposta a Interpello, Agenzia delle Entrate Risposta n. 256 del 17 maggio 2022 (tutte le citate fonti sono complessivamente definite la "Normativa Applicabile") definiscono i termini e le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata del 10% al premio aziendale;
- in coerenza con il quadro normativo sopra descritto e tenuto conto delle circostanze eccezionali riferite nella prima alinea delle premesse ed all'oggettivo impatto di queste ultime rispetto all'operatività del Gruppo Bancario CA Italia, le Parti - nei diversi incontri svoltisi sul tema - hanno dato corso ad un'approfondita fase di analisi, all'esito della quale hanno convenuto, con riferimento all'anno 2022, la possibilità di prevedere in favore del personale dipendente un Premio Aziendale da corrispondersi nel 2023 (il "Premio Aziendale");

- in ragione delle peculiarità straordinarie dell'anno 2022 (come riassunte nelle premesse che precedono), le Parti si danno atto di come gli indicatori di incrementalità richiesti dalla Normativa Applicabile, per l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata al Premio Aziendale, potranno essere riferiti solo ed esclusivamente ai risultati ottenuti nel quarto trimestre 2022 in comparazione al medesimo trimestre del 2021;
- tenuto conto che il Premio Aziendale è una materia demandata alla trattazione di Gruppo, le Parti si danno atto che in coerenza con la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018 e con la Risposta a Interpello, Agenzia delle Entrate Risposta n. 256 del 17 maggio 2022, gli indicatori di incrementalità possono riferirsi, alternativamente, a ciascuna delle Società e al Gruppo Bancario CA Italia complessivamente considerato ex art. 2359 c.c.;
- le Parti hanno altresì definito di valorizzare l'utilizzo del Premio Aziendale in beni, prestazioni e servizi welfare e, dunque, la possibilità per i dipendenti beneficiari, al ricorrere di tutte le condizioni di legge, di poter convertire il valore del Premio Aziendale di cui al presente accordo in un Credito Welfare, ricevendo anche, a fronte dell'avvenuta conversione del Premio Aziendale, un "Credito Welfare Aggiuntivo" (come *infra* definito), sempre da utilizzarsi per la fruizione unicamente di beni, prestazioni e servizi welfare;
- le Parti con il presente accordo (l'"Accordo") intendono, dunque, regolamentare, i termini e le condizioni sia di maturazione del Premio Aziendale, sia dei requisiti affinché lo stesso possa essere assoggettato all'aliquota fiscale sostitutiva agevolata del 10%, nonché parimenti affinché sia consentita la conversione del medesimo in Credito Welfare, sempre nel rispetto della Normativa Applicabile.

Premesso ulteriormente che:

- nelle successive fasi di confronto svoltesi il 7, 11, 14, 17, 20 e 21 ottobre 2022, le Parti hanno definito gli importi del Premio Aziendale di cui all'Accordo;
- le Parti si danno atto che il Premio Aziendale istituito ai sensi dell'Accordo è conforme alle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, secondo le quali le forme di retribuzione variabile devono essere collegate ai risultati aziendali.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Art. 1 – Premesse e Allegati

Le premesse e gli allegati fanno parte integrante dell'Accordo - avente la natura ed i requisiti richiesti dall'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015 - anche ai fini della sua interpretazione.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

Art. 2 - Premio Aziendale

Fermo quanto previsto dall'art. 51, c. 6 del CCNL 19.12.2019, gli indicatori di incrementalità, utili alla verifica dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata del 10% al Premio Aziendale, valevoli per le Società e per il Gruppo - i quali rappresentano per tutti i medesimi parametri di obiettivo incremento della produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza e/o innovazione aziendale - vengono riepilogati nell'allegato 1, che costituisce dunque parte integrante dell'Accordo ed unico riferimento di raffronto delle Parti ai fini della Normativa Applicabile (gli "Indicatori").

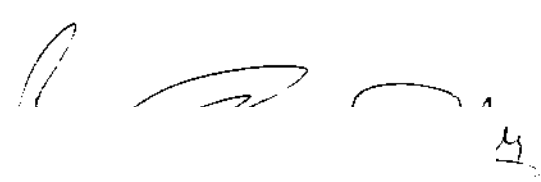
Le Parti, tenuto conto della Normativa Applicabile, concordano quanto segue:

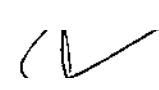
- il Premio Aziendale viene istituito con l'Accordo, oggi sottoscritto, in ragione appunto degli eventi straordinari indicati alle premesse, che hanno avuto un impatto rilevante per il Gruppo e hanno impedito prima di ora ogni determinazione al riguardo;
- il Premio Aziendale è stato definito unitariamente per le Società sopra citate appartenenti al Gruppo; gli indicatori, come convenuti dalle Parti (indicati in allegato 1), sono strutturati come distinti e alternativi tra loro e, quindi, le Parti si danno atto di come il conseguimento dell'incrementalità anche di uno solo di essi comporterà la possibilità di applicare all'intero Premio Aziendale - risultante dalla quantificazione, le cui modalità sono indicate al punto seguente - l'aliquota sostitutiva agevolata del 10%;
- considerata anche la rilevanza dei fattori eccezionali riferiti nelle premesse, il Periodo di Riferimento per verificare il requisito dell'incrementalità ai sensi della Normativa Applicabile - individuato nell'ultimo trimestre dell'anno 2022, rispetto ai medesimi risultati nell'ultimo trimestre dell'anno 2021 (il "Periodo di Riferimento") - viene ritenuto e valutato dalle Parti come rispondente ad una valutazione di oggettiva congruità, non essendo allo stato conosciuti e/o conoscibili i risultati cui gli indicatori fanno riferimento;
- in specifico la verifica del requisito dell'incrementalità previsto dalla Normativa Applicabile nel Periodo di Riferimento sarà effettuata con riguardo ai due ambiti alternativi tra loro, ossia (i) il livello di Gruppo (come descritto in premessa) e (ii) il livello aziendale, incluso il CAGS, restando inteso che ai fini della Normativa Applicabile - quindi, in particolare, dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata sostitutiva del 10% e della possibile conversione del Premio Aziendale in Credito Welfare - sarà sufficiente che detta incrementalità sia oggettivamente verificata anche con riferimento a un solo parametro / indicatore sopra descritto, quindi, in alternativa, al risultato complessivo del Gruppo o dei singoli contesti aziendali (ivi incluso per il CAGS) ed avendo come riferimento di confronto gli stessi e/o lo stesso parametro / indicatore ottenuto, nel medesimo ambito, nel Periodo di Riferimento.

A. IAP

11/11/22









Successivamente all'approvazione del bilancio per l'esercizio 2022, le Parti effettueranno, nel corso di uno specifico incontro, una valutazione congiunta dei risultati raggiunti nel Periodo di Riferimento per ciascun indicatore e verificheranno la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 51 del CCNL 19.12.2019 e di cui alla normativa applicabile.

Le Parti, alla luce delle previsioni/indicazioni introdotte dalla Normativa Applicabile con riferimento al Premio Aziendale di cui all'Accordo, riconoscono e statuiscono che in esecuzione del Protocollo sulle Relazioni Sindacali di Gruppo e delle modalità di gestione dei rapporti di lavoro, nell'ambito del Gruppo, e dello stesso accentramento della contrattazione collettiva in capo alla Capogruppo, sussistono tutte le condizioni previste dalla Normativa Applicabile per la valutazione dei fattori di incrementalità, ai fini dell'applicazione dell'aliquota agevolata, anche con riferimento al Premio Aziendale di cui all'Accordo e ciò sia a livello di Gruppo sia a livello di singola società del Gruppo stesso (ivi incluso il CAGS).

Art. 3 – Importo del Premio Aziendale e criteri di erogazione

La figura professionale media presa a riferimento con il presente Accordo per la determinazione del citato Premio Aziendale è quella della 3^a area professionale 3^o livello retributivo.

Nell'allegato 2 sono riportati gli importi del Premio Aziendale riconosciuti a coloro che optano per il solo premio 'cash'.

Nell'allegato 3 sono riportati gli importi per coloro che optano per il premio misto o welfare. In particolare, a beneficio di coloro che decidano di convertire almeno una quota del Premio Aziendale pari all'importo indicato nella colonna A dell'allegato 3, sarà riconosciuto oltre all'importo della colonna 'premio monetario' anche il c.d. "Credito Welfare Aggiuntivo", il cui valore è specificato nella colonna B del richiamato allegato 3.

Nell'allegato 4 sono riportati gli importi monetari spettanti a coloro che, nell'anno 2022, abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad euro 80.000 (così come definiti ai sensi della vigente normativa), nonché il valore in Credito Welfare spettante. Entrambi verranno riconosciuti in caso di sussistenza dei presupposti di cui all'art. 51 del CCNL 19.12.2019.

Nell'allegato 5 è riportato il valore destinato a tutti i dirigenti del Gruppo che sarà riconosciuto unicamente in forma welfare.

Art. 4 – Criteri di applicazione

Fermi i criteri di cui all'art. 51 del CCNL 19.12.2019, le Parti stabiliscono quanto segue.

Il Premio Aziendale spettante a ciascun beneficiario viene attribuito tenendo conto dell'inquadramento del dipendente beneficiario stesso alla data del 31 dicembre 2022.

Il Premio Aziendale viene erogato ai Beneficiari, che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che siano ancora in servizio alla data di sottoscrizione dell'Accordo.

Il Premio non verrà erogato a coloro che alla data di erogazione del premio saranno cessati dal servizio con la sola esclusione dell'accesso al Fondo di solidarietà ovvero a pensionamento.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno e superato positivamente il periodo di prova, il Premio Aziendale competerà in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il Premio Aziendale per il personale a tempo parziale è riproporzionato in relazione alla effettiva durata dell'orario di lavoro dell'interessato.

Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ed al personale che risolverà entro il mese di aprile 2023 il rapporto di lavoro per accedere alle prestazioni pensionistiche dell'AGO, ovvero al personale che accederà alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà alla data dell'1 dicembre 2022, il Premio Aziendale verrà riconosciuto esclusivamente sotto forma monetaria secondo le misure definite dagli allegati 2 e 5 e le regole, in quanto applicabili, previste dall'Accordo.

L'importo erogato a titolo del Premio Aziendale, così come l'eventuale valore convertito in Credito Welfare (come *infra* definito) e parimenti il Credito Welfare Aggiuntivo (come *infra* definito) devono intendersi espressamente esclusi dalla base imponibile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, secondo comma, cod. civ.; il valore del citato Premio Aziendale inoltre è già comprensivo dell'"indennità perequativa" e non parimenti utile ai fini dell'"assegno di rivalsa" di cui all'accordo Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992 eventualmente spettanti.

Il Premio Aziendale è, altresì, escluso dalla determinazione della base retributiva di calcolo della contribuzione datoriale al Fondo Pensione cui il dipendente risulta iscritto.

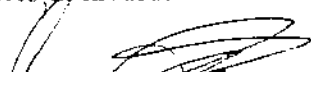
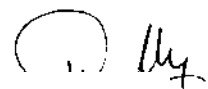
Art. 5 – Credito Welfare Integrativo

Inoltre, a tutti i dipendenti sarà riconosciuto un ulteriore Credito Welfare Integrativo; l'entità di tale ulteriore componente è riportata nell'allegato 6 al presente Accordo.

Il Credito Welfare Integrativo spettante a ciascun beneficiario viene attribuito tenendo conto dell'inquadramento del dipendente beneficiario stesso alla data del 31 dicembre 2022.

Il Credito Welfare Integrativo viene riconosciuto a coloro che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che siano ancora in servizio alla data di erogazione del Premio, fermo restando che detto Credito Welfare Integrativo non verrà riconosciuto in caso di dimissioni volontarie che intervengano prima dell'effettiva corresponsione del Credito Welfare Integrativo, ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro.

L. 11/12/22

   5

Il Credito Welfare Integrativo per il personale a tempo parziale è riproporzionato in relazione alla effettiva durata dell'orario di lavoro dell'interessato.

Il Credito Welfare Integrativo deve intendersi espressamente escluso dalla base imponibile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, secondo comma, cod. civ.. Il Credito Welfare Integrativo è, altresì, escluso dalla determinazione della base retributiva di calcolo della contribuzione datoriale al Fondo Pensione cui il dipendente risulta iscritto.

Art. 6 - Modalità e criteri di corresponsione

Il Premio Aziendale in forma monetaria viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno 2023. I Beneficiari, ove consentito in applicazione della Normativa Applicabile, dovranno manifestare - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 12 maggio 2023, la propria volontà di convertire il Premio Aziendale in Credito Welfare, indicandone l'entità in coerenza con gli importi indicati nell'allegato 3 (l'"Opzione"). In questo caso e fermo quanto previsto all'art. 4, il Premio sarà convertito secondo la scelta effettuata (sempre nei limiti indicati dalla Normativa Applicabile) in un valore figurativo utilizzabile unicamente per la fruizione di beni, servizi e prestazioni welfare cui si fa riferimento di seguito (il "Credito Welfare").

Il Credito Welfare, il Credito Welfare Aggiuntivo e il Credito Welfare Integrativo saranno utilizzabili dai beneficiari entro il 13 novembre 2025 (il "Periodo") per la fruizione dei servizi welfare (sempre nei limiti indicati dalla Normativa Applicabile).

Non sarà possibile la conversione del Credito Welfare e/o del Credito Welfare Aggiuntivo e/o del Credito Welfare Integrativo in importi monetari al termine del periodo di utilizzo qualora alla suddetta data residui una porzione del medesimo non utilizzata.

Il Credito Welfare e/o il Credito Welfare Aggiuntivo e/o il Credito Welfare Integrativo eventualmente inutilizzati dai beneficiari durante il Periodo (ovvero entro la data di eventuale risoluzione del rapporto di lavoro) saranno infatti destinati, quale scelta tacita dei Beneficiari, alla posizione previdenziale integrativa cui i Beneficiari siano iscritti (e alla quale anche la società di appartenenza contribuisca sulla base degli accordi vigenti). Al beneficiario non iscritto ad alcun fondo pensione non potrà essere corrisposto il controvalore monetario dei beni, servizi, prestazioni o utilità non fruiti.

I beni, servizi, prestazioni o utilità fruibili tramite Credito Welfare (allegato 7 - sintesi esemplificativa, allegata all'Accordo), il Credito Welfare Aggiuntivo e il Credito Welfare Integrativo verranno resi disponibili mediante apposita piattaforma Web.

Art. 7 - Servizi Welfare

I servizi welfare saranno resi disponibili mediante apposita piattaforma Web, lasciando ai beneficiari la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito - sinteticamente indicato a titolo esemplificativo nella scheda allegata (allegato 7) - rientranti tra quelli previsti dal c. 2 lett. f), f-bis), f-ter) [e f-quater)]

dell'art. 51 del T.U.I.R. di cui alla Normativa Applicabile e che i vari interventi di prassi potranno individuare di tempo in tempo.

Dichiarazione delle Parti

Al fine di rendere maggiormente fruibile il Piano Welfare, le Parti condividono di consentire l'utilizzo dello stesso anche per il rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale, non appena definito il quadro normativo di riferimento e compatibilmente con le disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Con particolare riferimento al servizio convenzionamento On demand messo a disposizione dal fornitore dei servizi welfare, le Parti si impegnano a pubblicizzare le modalità di proposta di convenzionamento già presenti nel sito dell'attuale fornitore e a promuovere azioni atte a favorirne l'implementazione.

Le Parti avvieranno inoltre una verifica finalizzata a valutare forme partecipative legate agli eventuali Piani di azionariato diffuso attivabili dall'Azienda attraverso il welfare.

Precisazione a verbale

Inoltre, fermo restando quanto previsto dall'art. 51, 6° comma, del CCNL 19.12.2019, l'erogazione del Premio Aziendale avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza ed in coerenza con le previsioni di cui alla Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia e successivi aggiornamenti.

L'Accordo Sindacale, unitamente ai suoi allegati, sarà depositato secondo le modalità indicate dal DM e dalle successive note esplicative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

CA Italia

*in qualità di Capogruppo, anche in nome e per conto di
CA ErilAdria, CA Group Solutions e CA Leasing Italia.*

OO.SS.

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Unica

Unisin Faleri-Silvea-Sinfub

Allegato 1 all'accordo del 21.10.2022

Indicatori incrementali di produttività, redditività, efficienza e qualità

I parametri/indicatori di incrementalità che seguono sono stati individuati come autonomi e alternativi tra loro e sono idonei a verificare in modo oggettivo, anche nel Periodo di Riferimento, il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività, efficienza e qualità per ogni singola società del Gruppo, nonché di quest'ultimo complessivamente inteso, attraverso il raffronto dei dati registrati nel quarto trimestre 2022 rispetto alla medesima voce del quarto trimestre 2021, in ragione degli eventi straordinari indicati nell'accordo del 21.10.2022:

- *"variazione quarto trimestre degli impieghi netti"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la produttività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- *"commissioni del quarto trimestre"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- *"ricavi del quarto trimestre"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- *"proventi / dipendenti medi del quarto trimestre"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare l'efficienza e la produttività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- *"commissioni / dipendenti medi del quarto trimestre"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare l'efficienza e la produttività delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- *"la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre del conto agile"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità aziendale delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- *"la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre del nowbanking Privati"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità aziendale delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso;
- *"la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre del nowbanking Affari"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità aziendale delle singole società appartenenti al Gruppo e/o di quest'ultimo complessivamente inteso.

me

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

8

[Signature]

Per quanto concerne il CAGS, parimenti, si confermano i seguenti parametri di produttività, efficienza, redditività e qualità e si ribadisce come gli stessi possano considerarsi sempre in aggiunta ai criteri valevoli per le altre società del Gruppo come autonomi ed alternativi tra loro, nonché rispetto agli indicatori/parametri incrementalmente previsti con riferimento al Gruppo complessivamente inteso.

- *“variazione totale ricavi quarto trimestre”*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di redditività;
- *“livello di servizio complessivo quarto trimestre”*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità.

M

M

M

M

Allegato 2 all'accordo del 21.10.2022

Premio c.d. 'cash'

Di seguito la specifica del premio in forma monetaria per ciascuna categoria e livello retributivo.

Inquadramento	Premio aziendale
Qd4	1.419,23
Qd3	1.246,15
Qd2	1.107,69
Qd1	1.066,15
3.4	1.010,77
3.3	900,00
3.2	865,38
3.1	830,77
Ex 1a e 2a area	789,23

Allegato 3 all'accordo del 21.10.2022

Inquadramento	Premio monetario (*)	A - Premio oggetto di opzione in servizi welfare	B - Credito Welfare Aggiuntivo	Importo/valore totale
Qd4	985,58	433,65	551,93	1.971,16
Qd3	865,39	380,76	484,63	1.730,78
Qd2	769,23	338,46	430,77	1.538,46
Qd1	740,39	325,76	414,63	1.480,78
3.4	701,93	308,84	393,09	1.403,86
3.3	625,00	275,00	350,00	1.250,00
3.2	600,96	264,42	336,54	1.201,92
3.1	576,93	253,84	323,09	1.153,86
Ex 1a e 2a area	548,08	241,15	306,93	1.096,16

(*) Si conferma che anche la quota monetaria può essere destinata in tutto o in parte ai servizi welfare.

Handwritten signature

Allegato 4 all'accordo del 21.10.2022

Inquadramento	A - Premio monetario	B - Credito Welfare	Importo/valore totale
Qd4	985,58	985,58	1.971,16
Qd3	865,39	865,39	1.730,78
Qd2	769,23	769,23	1.538,46
Qd1	740,39	740,39	1.480,78
3.4	701,93	701,93	1.403,86
3.3	625,00	625,00	1.250,00
3.2	600,96	600,96	1.201,92
3.1	576,93	576,93	1.153,86
Ex 1a e 2a area	548,08	548,08	1.096,16

Allegato 5 all'accordo del 21.10.2022

Inquadramento	Credito Welfare
Dirigenti*	1.980,00

** Valore destinato a tutti i dirigenti del Gruppo unicamente in forma welfare, secondo i criteri e le modalità in quanto applicabili definiti dal presente accordo.*

à . . .

(

/

Allegato 6 all'accordo del 21.10.2022

Inquadramento	Credito Welfare Integrativo
Dirigenti	720,00
Qd4	709,62
Qd3	623,08
Qd2	553,85
Qd1	533,08
3.4	505,38
3.3	450,00
3.2	432,69
3.1	415,38
Ex 1a e 2a area	394,62

1
22/2

f

/

Allegato 7 all'accordo del 21.10.2022

Servizi Welfare -- sintesi esemplificativa

A rimborso	Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, comprese le mense scolastiche	Fino a capienza	
	Campus estivi/ invernali		
	Testi scolastici / universitari; materiale didattico		
	Ludoteche		
	Assistenza anziani o non autosufficienti		
	Baby sitting		
	Quota interessi passivi sui mutui		
	Abbonamenti al trasporto pubblico		
	Mediante eventuale affiliazione ed erogazione tramite voucher (welfare / tempo libero e cultura)		Corsi non professionalizzanti
			Palestre e circoli sportivi
	Ingressi a cinema, musei		
	Biglietti per eventi sportivi o culturali		
	Pacchetti viaggio		
	Centri benessere		
	Check up medici		
	Corsi di lingua		
Previdenza complementare	Versamento aggiuntivo sulla posizione individuale del dipendente al Fondo Pensione cui sia iscritto e al quale anche l'Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti.		
Buoni spesa*	Es. categorie: alimentari, carburante, shopping e viaggi		

** L'acquisto di buoni spesa è soggetto ai limiti previsti dalla normativa fiscale in materia di fringe benefit tempo per tempo vigente.*