

Guida VAP e Welfare Creval 2021

23 novembre 2021

L'accordo sul Premio 2021 per Creval e Creval Più Factor, erogazione giugno 2022, è composto complessivamente da un premio di € 550 cash riparametrati su Aree e Livelli ed un Piano Welfare di € 650 uguali per tutti.

La parte cash è subordinata, secondo il vigente CCNL e le normative fiscali vigenti, al raggiungimento di specifici "Indicatori incrementali di produttività, redditività, efficienza e qualità" da raggiungere al 31/12/2021. Ciò potrà permettere una detassazione ridotta al 10%, escludendo quindi sia l'applicazione dell'aliquota marginale sia delle addizionali comunali e regionali che porterebbero invece ad una tassazione complessiva del 40% e oltre per i redditi a partire da € 28.000.

L'importo di € 550 riparametrato su Aree e Livelli sarà erogato per tutti coloro che ne hanno diritto con la busta paga di giugno 2022. Qui sotto la tabella con tutti gli importi suddivisi per Aree e Livelli.

Cash Tabella 2021

Livelli retributivi (acquisiti al 31/12/2021)	Premio 2021 (Euro)
QD 4° livello	938,60
QD 3° livello	797,56
QD 2° livello	713,85
QD 1° livello	672,84
3 ^a area 4° livello	595,09
3 ^a area 3° livello	550,00
3 ^a area 2° livello	519,61
3 ^a area 1° livello	492,99
Ex 1 ^a e 2 ^a Area	445,73

Indicatori incrementali di produttività, redditività, efficienza e qualità

Per beneficiare della detassazione del 10% del Premio cash sarà necessario il conseguimento dell'incrementalità anche di uno solo dei seguenti indicatori, attraverso il raffronto dei dati registrati nel quarto trimestre 2021 rispetto alla medesima voce del quarto trimestre 2020, e tenendo conto dei fattori straordinari intervenuti nel 2021, quali l'OPA di Agricole su Creval e la situazione economica determinata dall'emergenza pandemica:

- ❖ *"variazione quarto trimestre degli impieghi netti sul numero di dipendenti med"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la produttività delle singole società;
- ❖ *"incidenza delle commissioni del quarto trimestre sul numero di dipendenti med"*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la redditività delle singole società;
- ❖ *"incidenza del numero totale dei reclami con esito Accolto o Parzialmente accolto del quarto trimestre sul numero di clienti med"* ossia un indicatore che consente di verificare un incremento del livello di qualità;
- ❖ *"variazione rating operativo di rete a livello di filiale effettuato su tutta la rete commerciale del quarto trimestre"* ossia un indicatore incrementale che consente di verificare il livello di qualità.
- ❖ *"variazione del rating operativo di rete – indice di qualità operativa misurato a livello di filiale effettuato su tutta la rete commerciale del quarto trimestre"* ossia un indicatore incrementale che consente di verificare il livello di qualità.

Destinatari e criteri di corresponsione

I destinatari del Premio Aziendale 2021 sono:

- ❖ le colleghe e i colleghi con inquadramento nelle Aree professionali e nei Quadri direttivi in forza presso le Società al 31/12/2021, purché il rapporto di lavoro non sia cessato prima della data di riconoscimento del Premio Aziendale 2021 (giorno di liquidazione del Premio);
- ❖ le colleghe e i colleghi che cessano il rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà ovvero per pensionamento nel corso del 2022, e presenti in azienda al 31/12/2021.

In casi particolari sono previsti i seguenti criteri di corresponsione:

- ❖ per assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore a tre mesi la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione non si applica per i periodi assenza per ferie (CCNL Art 48 comma 9);
- ❖ relativamente ai periodi di congedo per maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi (CCNL Art. 48 comma 10);
- ❖ per le colleghe e i colleghi con orario di lavoro *part time*, il valore dell'importo individuale viene riproporzionato in funzione dell'orario e del periodo dell'anno per cui detto orario è stato fruito;
- ❖ per le colleghe e i colleghi che nell'anno 2021 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori a € 80.000 (così come definiti ai sensi della vigente normativa) il Premio Aziendale potrà essere convertito in credito welfare. A tal fine i Dipendenti dovranno manifestare - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 13 maggio 2022, tale volontà. Tale opzione non potrà essere esercitata da tali Dipendenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento entro il mese di aprile 2022

In ogni caso, restano esclusi dal riconoscimento del Premio Aziendale i Dipendenti in periodo di prova al 31/12/2021.

Piano Welfare 2021

Entro il mese di giugno 2022, e a valere fino al 13 novembre 2024, a tutte le colleghe e i colleghi di Creval e Creva PiùFactor, con inquadramento nelle Aree professionali e nei Quadri direttivi, è prevista la possibilità di fruire di servizi e prestazioni compresi nel "Piano Welfare" accessibili attraverso la specifica piattaforma informatica del Crédit Agricole, il cui controvalore è definito in un **importo unico di euro 650,00 lordi** in ogni caso non monetizzabile.

Nelle ipotesi di parziale o totale inutilizzo del proprio credito entro il 13 novembre 2024 o in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della predetta data, l'eventuale controvalore residuo sarà trasferito automaticamente alla forma di previdenza complementare alla quale il Dipendente risultasse iscritto (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti).

In applicazione della normativa fiscale tempo per tempo vigente in materia, tale riconoscimento segue il regime delle agevolazioni e delle esenzioni fiscali e contributive previste per le misure di welfare aziendale, ed è quindi **completamente detassato**.

"Piano Welfare" Destinatari e criteri di corresponsione

I destinatari del "Piano Welfare" sono:

- ❖ le colleghe e i colleghi con inquadramento nelle aree professionali e nei quadri direttivi in forza presso Creval e Creval PiùFactor al 31/12/2021, purché il rapporto di lavoro non sia cessato prima della data di riconoscimento del "Piano Welfare";
- ❖ le colleghe e i colleghi con rapporto di lavoro a tempo determinato scaduto nel corso del mese di dicembre dell'anno 2021 e ancora in forza alla data di erogazione del "Piano Welfare";
- ❖ le colleghe e i colleghi che cessano il rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà ovvero per pensionamento nel corso del 2022. Per chi cessa il rapporto di lavoro per pensionamento prima del riconoscimento del "Piano Welfare" la somma sarà destinata alla forma di previdenza complementare alla quale il Dipendente risulta iscritto (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti). Nel caso invece di cessazione dal servizio successivo all'attivazione del Piano Welfare l'eventuale residuo inutilizzato sarà girato automaticamente sul fondo di previdenza complementare sempre che sia rimasta aperta la propria posizione e non ancora estinta.

In casi particolari valgono i seguenti criteri di corresponsione:

- ❖ in casi di assenza dal servizio è fatto salvo il riproporzionamento del valore del "Piano Welfare" nella misura corrispondente a 1/12 per ogni mese di lavoro prestato nel 2021, secondo i medesimi criteri e le relative previsioni del Premio cash;
- ❖ per le colleghe e i colleghi con orario di lavoro *part time* il "Piano Welfare" è riconosciuto in misura piena.

Restano esclusi dalla categoria dei beneficiari del "Piano Welfare" i Dipendenti in periodo di prova al 31/12/2021.

Servizi Welfare

Tabella 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 (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti)	
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.*

**Segreteria Fisac-Cgil Creval e Creval Più Factor
Gruppo Crédit Agricole**