



Sondrio 24 novembre 2021

# ACCORDO VAP 2021

## Riconosciuto il valore delle lavoratrici e dei lavoratori di CREVAL

Nella tarda serata di lunedì 22/11, come già anticipatovi nel nostro comunicato flash, dopo una complessa trattativa che ha avuto anche momenti difficili, abbiamo raggiunto con l'azienda l'accordo relativo al premio aziendale 2021 (erogazione 2022)

Un accordo che nel suo insieme consideriamo **soddisfacente** perché riconosce l'impegno e l'abnegazione che le lavoratrici e i lavoratori di Creval mettono ogni giorno nell'espletamento delle proprie mansioni, anche in situazioni lavorative complicate, che ha permesso di raggiungere ottimi risultati come confermato dal positivo apporto di Creval spa ai significativi risultati reddituali del Gruppo Credit Agricole.

L'aver concluso l'accordo nei tempi previsti dalla normativa fiscale vigente, permette di avvalerci per la parte "cash" della **tassazione agevolata al 10%**, la cui erogazione avverrà qualora si **raggiungano al 31/12/2021 gli indicatori** incrementali di produttività, redditività, efficienza e qualità previsto dall'accordo.

Il premio si compone di una quota **cash**, riparametrata sulla figura 3A 3L, erogata con le competenze di giugno 2022 e di una quota **welfare** fissa che verrà resa disponibile a partire dal mese di giugno 2022 sulla piattaforma welfare già in uso presso la Capogruppo come meglio dettagliato qui sotto.

I destinatari del premio sono tutti i lavoratori con inquadramento nelle Aree professionali e nei Quadri direttivi in forza presso Creval al 31/12/2021, purché il rapporto di lavoro non sia cessato prima della data di liquidazione del Premio, fatti salvi i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà ovvero per pensionamento ai quali verrà riconosciuto nelle modalità previste dall'accordo:

- per chi cessa il rapporto di lavoro per pensionamento prima del riconoscimento della quota welfare la somma sarà destinata alla forma di previdenza complementare .
- per chi cesserà il rapporto di lavoro successivamente all'attivazione della quota welfare l'eventuale residuo verrà girato automaticamente alla previdenza complementare.

Restano esclusi dal riconoscimento del Premio Aziendale unicamente i lavoratori in periodo di prova al 31/12/2021;



## PREMIO CASH

Entro il mese di giugno 2022 verrà riconosciuto a tutto il personale appartenente alla categoria dei Quadri direttivi e delle Aree professionali un premio in **denaro di 550 euro lordi** riparametrato secondo il livello retributivo in essere al 31/12/2021 come da tabella

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^ area 4° livello	595,09
<b>3^ area 3° livello</b>	<b>550,00</b>
3^ area 2° livello	519,61
3^ area 1° livello	492,99
Ex 1^ e 2^ Area	445,73

Ai Dipendenti 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.

Il premio Cash è aumentato rispetto al 2020 di 50 euro riparametrati.

NB: I Dipendenti che nell'anno 2021 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori a 80.000 euro potranno convertire l'intero Premio Aziendale in credito welfare, manifestando la propria scelta tramite apposita procedura informatica entro e non oltre il 13 maggio 2022

## QUOTA WELFARE

E' prevista l'erogazione di **650 Euro** uguali per tutti (compresi i part timers) messi a disposizione sulla piattaforma già in uso presso CAI. Rispetto al 2020 la quota welfare è di 150 euro in piu'.

La somma sarà utilizzabile a partire dal mese di giugno 2022 fino al **13 novembre 2024**.

In caso di mancato utilizzo, al termine del suddetto periodo, la parte residua sarà automaticamente versata nel fondo di previdenza complementare al quale si è iscritti. 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



*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 (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 (tra gli altri Amazon, Esselunga, Conad, Coop, Eni, Q8, Esso, Trenitalia, Volagratis, Decathlon, Mediaworld, Alpitour, Infinity, ecc.) è soggetto ai limiti previsti dalla normativa fiscale in materia di fringe benefit tempo per tempo vigente.