

## Verbale di Accordo

A Parma, il 19.11.2021

### 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, Uilca 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 2021, il “**Gruppo Bancario CA Italia (anche solo il “Gruppo”)**” ha operato in un contesto caratterizzato da eventi straordinari, in particolare:
  - a. le persistenti criticità connesse / conseguenti alla diffusione della pandemia COVID-19 e alla necessaria riduzione del personale presente all’interno dei locali aziendali. A questo si è aggiunta la perdurante necessità di implementazione e aggiornamento delle misure volte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro finalizzata a normalizzare quanto più possibile lo svolgimento dell’attività lavorativa e la ripresa a pieno regime, senza più riduzioni. A questo fine l’Azienda si è impegnata (i) nell’aggiornamento continuativo dei Protocolli COVID 19, (ii) nelle iniziative in favore dei dipendenti in materia di diagnostica preventiva del virus, nonché, infine, nell’implementazione delle misure per garantire l’accesso ai luoghi di lavoro;
  - b. il perfezionamento da parte di Crédit Agricole Italia delle operazioni di acquisizione avviate attraverso le Offerte Pubbliche di Acquisto a valere sul Gruppo Creval e sulla quota azionaria residuale di Crédit Agricole FriulAdria, 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 (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 alle lettere a. e b. che precedono e 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 2021, la possibilità di prevedere in favore del personale dipendente un Premio Aziendale da corrisondersi nel 2022 (il "**Premio Aziendale**");
- in ragione delle peculiarità straordinarie dell'anno 2021 (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 2021 in comparazione al medesimo trimestre del 2020;
- le Parti si danno atto che in coerenza con la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018, gli indicatori di incrementalità devono 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 un cd. "Credito Welfare Aggiuntivo" 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 essere consentita la conversione del medesimo in Credito Welfare, sempre nel rispetto della Normativa Applicabile.

#### **Premesso ulteriormente che:**

- nelle successive fasi di confronto svoltesi il 5, 10, 11, 12, 18 e 19 novembre 2021, 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.

### **Art. 2 - Premio Aziendale**

Fermo quanto previsto dall'art. 48, c. 6 del CCNL 31.3.2015, come rinnovato dall'Accordo 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 oggettivo 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 a. e b, 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 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 a. e b., il periodo di riferimento per verificare il requisito dell'incrementalità ai sensi della Normativa Applicabile - individuato nell'ultimo trimestre dell'anno 2021, rispetto ai medesimi risultati nell'ultimo trimestre dell'anno 2020 (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.

Successivamente all'approvazione del bilancio per l'esercizio 2021, 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. 48 del CCNL 31.3.2015, come rinnovato dall'Accordo 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 è quella della 3<sup>a</sup> area professionale 3° livello retributivo.

Nell'allegato 2 sono riportati gli importi del Premio 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 di coloro che, nell'anno 2021, abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad euro 80.000 (così come definiti ai sensi della vigente normativa) con la precisazione che per i citati soggetti il credito welfare (di cui alla colonna B del richiamato allegato 4) non potrà essere oggetto di conversione.

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. 48 del CCNL 31.3.2015, come rinnovato dall'Accordo 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 2021.

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 2022 il rapporto di lavoro per accedere alle prestazioni pensionistiche dell'AGO, 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 2021.

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.

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 2022. I Beneficiari, ove consentito in applicazione della Normativa Applicabile, dovranno manifestare - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 13 maggio 2022, 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 2024 (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 6 - 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.

#### **Precisazione a verbale**

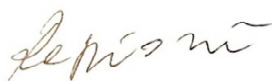
Inoltre, fermo restando quanto previsto dall'art. 48, 6° comma, del CCNL 31.3.2015, come rinnovato dall'Accordo 19.12.2019, l'erogazione del Premio Aziendale avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza ed in coerenza con le previsioni 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 FriulAdria, CA Group Solutions e CA Leasing Italia.*

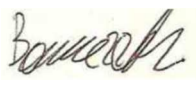


#### **OO.SS.**

**Fabi**



**First-Cisl**



**Fisac-Cgil**



**Uilca**



**Unisin Falcri-Silcea-Sinfub**



## Allegato 1 all'accordo del 19.11.2021

### 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 2021 rispetto alla medesima voce del quarto trimestre 2020, in ragione degli eventi straordinari indicati nell'accordo del 19.11.2021:

- “*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;
- “*incidenza delle commissioni del quarto trimestre sul prodotto bancario lordo 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;
- “*incidenza degli oneri del quarto trimestre sul prodotto bancario lordo 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;
- “*la media delle percentuali di utilizzo nel quarto trimestre del nowbanking*”, 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 della web collaboration*”, 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 Workflow Successioni*”, 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.



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 incrementali previsti con riferimento al Gruppo complessivamente inteso.

- “*variazione totale ricavi quarto trimestre*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di redditività;
- “*incidenza del numero totale di disservizi sul complessivo delle rilevazioni per ambito: Servizi Operativi del quarto trimestre*”, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità;
- “*incidenza del numero totale di disservizi sul complessivo delle rilevazioni per ambito: Sistemi Informativi del quarto trimestre*” ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità;
- “*incidenza del numero totale di disservizi sul complessivo delle rilevazioni per ambito: Help Desk Funzionale del quarto trimestre*” ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare il livello di qualità.

## Allegato 2 all'accordo del 19.11.2021

### Premio c.d. 'cash'

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

Inquadramento	Premio aziendale
Qd4	1.576,92
Qd3	1.384,62
Qd2	1.230,77
Qd1	1.184,62
3.4	1.123,08
3.3	1.000,00
3.2	961,54
3.1	923,08
Ex 1a e 2a area	876,92

**Allegato 3 all'accordo del 19.11.2021**

<b>Inquadramento</b>	<b>Premio monetario (*)</b>	<b>A - Premio oggetto di opzione in servizi welfare</b>	<b>B - Credito Welfare Aggiuntivo</b>	<b>Importo/valore totale</b>
Qd4	1.064,43	512,49	551,93	2.128,86
Qd3	934,62	450,00	484,62	1.869,24
Qd2	830,77	400,00	430,77	1.661,54
Qd1	799,62	385,00	414,62	1.599,24
3.4	758,08	365,00	393,08	1.516,16
3.3	675,00	325,00	350,00	1.350,00
3.2	649,04	312,50	336,54	1.298,08
3.1	623,08	300,00	323,08	1.246,16
Ex 1a e 2a area	591,93	284,99	306,94	1.183,86

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

**Allegato 4 all'accordo del 19.11.2021**

<b>Inquadramento</b>	<b>A - Premio monetario</b>	<b>B - Credito Welfare</b>	<b>Importo/valore totale</b>
Qd4	1.064,43	1.064,43	2.128,86
Qd3	934,62	934,62	1.869,24
Qd2	830,77	830,77	1.661,54
Qd1	799,62	799,62	1.599,24
3.4	758,08	758,08	1.516,16
3.3	675,00	675,00	1.350,00
3.2	649,04	649,04	1.298,08
3.1	623,08	623,08	1.246,16
Ex 1a e 2a area	591,93	591,93	1.183,86

**Allegato 5 all'accordo del 19.11.2021**

<b>Inquadramento</b>	<b>Credito Welfare</b>
Dirigenti*	2.200,00

*\* 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.*

**Allegato 6 all'accordo del 19.11.2021**

<b>Inquadramento</b>	<b>Credito Welfare Integrativo</b>
Dirigenti	500,00
Qd4	473,08
Qd3	415,38
Qd2	369,23
Qd1	355,38
3.4	336,92
3.3	300,00
3.2	288,46
3.1	276,92
Ex 1a e 2a area	263,08

## Allegato 7 all'accordo del 19.11.2021

### 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	
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.*