

VERBALE DI ACCORDO
il giorno 22 novembre 2021 in Sondrio

Creval S.p.A., anche in nome e per conto di **Creval PiùFactor S.p.A.** (unitamente sono definite le "Società")

e la

delegazione dell'Organizzazione Sindacale Fisac-Cgil di Creval S.p.A. e di Creval PiùFactor S.p.A.;

Premesso che:

a) nel corso del 2021 le Società hanno operato in un contesto caratterizzato da eventi straordinari, in particolare:

- è stata perfezionata da parte di Crédit Agricole Italia l'operazione di acquisizione avviata attraverso l'Offerta Pubblica di Acquisto (OPA) a valere sul Gruppo Creval. Detta complessa operazione verrà finalizzata nel mese di aprile 2022, al momento della fusione per incorporazione delle due entità;
- la contingente situazione economica venutasi a determinare in relazione al permanere dell'emergenza epidemiologica per Covid-19 continua a condizionare le prospettive di crescita, per cui è necessario individuare soluzioni condivise e criteri appositi per la definizione del Premio Aziendale 2021 (con erogazione nel 2022) nel contesto dell'art. 48 del c.c.n.l. applicabile;

b) i commi 182 e ss. dell'art. 1 della legge n. 208/2015 (modificati dalla legge n. 232/2016 e dalla legge 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;

c) in coerenza con il quadro normativo sopra descritto e tenuto conto delle circostanze eccezionali riportate al punto a) che precede e all'oggettivo impatto di queste ultime rispetto all'operatività di Creval e Creval PiùFactor, 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 corrisponderci nel 2022 (il "Premio Aziendale");

d) sempre in ragione delle peculiarità straordinarie dell'anno 2021 (come riassunte nella premessa a) che precede), 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;

e) 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% nel rispetto della Normativa Applicabile;

**tutto ciò premesso
le Parti come in epigrafe indicate, dopo ampio confronto
stabiliscono quanto segue**

Articolo 1 – Premesse e Allegati

Le Premesse e gli Allegati fanno parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che è unitario e inscindibile in ogni sua parte.

Articolo 2 – Premio Aziendale 2021 erogazione 2022

Fermo quanto previsto dall'art. 48, c. 6 del c.c.n.l., gli indicatori di incrementalità, utili alla verifica dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata del 10% al Premio Aziendale, valevoli per Creval e Creval PiùFactor - i quali rappresentano i 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 alla premessa di cui alla lettera a) che precede, che hanno avuto un impatto rilevante per Creval e Creval PiùFactor e hanno impedito prima di ora ogni determinazione al riguardo;
- il Premio Aziendale è stato definito unitariamente per le Società sopraccitate; gli indicatori, come convenuti dalle Parti (indicati in Allegato 1) sono strutturati come distinti e alternativi tra loro e quindi, per ciascuna delle Società, 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% (indipendentemente dai risultati ottenuti dall'altra Società) fatti salvi i limiti di reddito previsti dalla Normativa Applicabile;
- ai fini della verifica del requisito dell'incrementalità, considerata anche la rilevanza dei fattori eccezionali riferiti nella premessa di cui alla lettera a), 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.

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 vigente c.c.n.l. e di cui alla normativa applicabile.

Le Parti, anche ai sensi dell'art. 48 del c.c.n.l. vigente, hanno definito il riconoscimento del Premio Aziendale di competenza 2021 (erogazione 2022) a favore del Personale di Creval e Creval PiùFactor appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi del c.c.n.l.

vigente, di importo pari ai valori riportati nella tabella allegata al presente verbale (cfr. Allegato 2). La figura professionale media presa a riferimento per la riparametrazione del citato Premio Aziendale è quella della 3^a Area professionale 3° Livello retributivo. Il livello retributivo si intende quello acquisito dal Dipendente al 31/12/2021.

Il Premio Aziendale viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno 2022.

Per i Dipendenti che nell'anno 2021 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori a 80.000 euro (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. In questo caso e fermo quanto previsto all'Art. 3, il Premio sarà convertito secondo la scelta effettuata in un valore figurativo utilizzabile unicamente per la fruizione di beni, servizi e prestazioni welfare così come previsto dall'Accordo del 22 novembre 2021 in relazione al c.d. "Piano Welfare". 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.

Articolo 3 – Premio Aziendale 2021 erogazione 2022 - criteri di corresponsione

Le Parti prevedono che siano destinatari del Premio Aziendale 2021 come sopra definito:

- i Dipendenti 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) fatti salvi i Dipendenti che cessano il rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà ovvero per pensionamento; fatto salvo il criterio di riproporzione previsto dall'art. 48, commi 9 e 10 del c.c.n.l. e fermo restando il riconoscimento per i 12-esimi, interi o parziali, di presenza nel caso di Dipendenti assunti nelle Società nel corso del 2021;
- i 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.

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

L'importo erogato a titolo del Premio Aziendale, così come l'eventuale valore convertito in Piano Welfare (come infra definito) non concorre al computo del Trattamento di Fine Rapporto e non costituisce base di calcolo per l'erogazione dei contributi alla forma di previdenza integrativa di iscrizione e alle forme di assistenza sanitaria integrativa, ove presenti.

Articolo 4 – Rinvio all'articolo 48 del c.c.n.l.

Per ogni altra specificità non espressamente regolamentata dal presente Accordo o dalla normativa aziendale, si rinvia all'Articolo 48 del c.c.n.l. vigente.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti convengono che con la sottoscrizione del presente accordo, nonché in considerazione del riconoscimento del nuovo "Piano Welfare" di cui all'accordo sottoscritto in data odierna, la tematica connessa al Premio Aziendale di competenza anno 2021, erogazione 2022, di cui all'art. 48 del c.c.n.l. vigente, è da ritenersi compiutamente definita e conclusa

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.

Creval S.p.A., Creval PiùFactor S.p.A.

La Delegazione Sindacale di Creval S.p.A.

FISAC CGIL

[Handwritten signature]

La Delegazione Sindacale di Creval PiùFactor S.p.A.

FISAC-CGIL

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, 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 22/11/2021:

- *“variazione quarto trimestre degli impieghi netti sul numero di dipendenti medi”*, ossia un indicatore incrementale, che consente di verificare la produttività delle singole società;
- *“incidenza delle commissioni del quarto trimestre sul numero di dipendenti medi”*, 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 medi”* 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 dell'indice di qualità operativa nell'ambito del rating operativo di rete 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.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including a checkmark and some illegible scribbles.

Premio Aziendale 2021 (erogazione 2022)

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
3^ area 3° livello	550,00
3^ area 2° livello	519,61
3^ area 1° livello	492,99
Ex 1^ e 2^ Area	445,73

U
V
A
6