Verbale di Accordo

Parma, il 29.10.2026

Tra

CA Italia S.p.A., in qualità di Capogruppo, in nome e per conto della società Crédit Agricole Leasing Italia (CA Italia S.p.A. unitamente a Crédit Agricole Leasing Italia, 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 e Crédit Agricole Leasing Italia (le "Delegazioni delle OO.SS." unitamente alla CA Italia S.p.A., sono definite le "**Parti**").

Premesso che:

- le Parti intendono disciplinare il Premio Aziendale di competenza del 2026 (erogazione 2027) tenuto conto di quanto previsto dall'art. 52 del vigente CCNL;

- l'art. 10 del CCNL 23 novembre 2023 ha riconosciuto l'importanza della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese nelle sue diverse forme al fine di migliorare la produttività del lavoro, l'ambiente lavorativo, lo sviluppo anche sociale delle persone e l'assunzione delle rispettive responsabilità quali fattori strategici di crescita delle imprese e di valorizzazione delle persone;

- nel corso del 2026 il "Gruppo Bancario CA Italia (anche solo il "Gruppo")" ha operato e continua ad operare in un contesto caratterizzato da eventi straordinari quali l'integrazione di CA Group Solutions 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 25.3.2016, 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 17.11.2020, n. 550, la Risposta a Interpello dell'Agenzia delle Entrate 20.4.2021, n. 270, la Risposta a Interpello dell'Agenzia delle Entrate n. 256 del 17.5.2022 e la Risposta a Interpello dell'Agenzia delle Entrate n. 59 del 5 marzo 2024 (tutte le citate fonti sono complessivamente definite la "Normativa Applicabile") definiscono i termini e le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata secondo la misura tempo per tempo vigente (attualmente pari al 1% per le somme erogate nel corso dell'esercizio 2026 e 2027);

- in coerenza con il quadro normativo e interpretativo sopra descritto e tenuto conto delle circostanze eccezionali riferite precedentemente nelle premesse e dall'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 2026, la possibilità di prevedere in favore del personale dipendente un Premio Aziendale da corrispondersi nel 2027 (il "Premio Aziendale");

- in ragione delle peculiarità straordinarie dell'anno 2026 (come riassunte nelle premesse che precedono), le Parti si danno atto di come gli indicatori di incrementalità richiesti dalla Normativa Applicabile, per l'erogazione del Premio Aziendale con applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata allo stesso, potranno essere riferiti solo ed esclusivamente ai risultati ottenuti nel quarto trimestre 2026 in comparazione al medesimo trimestre del 2025;

- 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 dell'Agenzia delle Entrate n. 256 del 17.5.2022, 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 di erogazione del Premio Aziendale nel rispetto della Normativa Applicabile, 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 17, 22, 24 e 30 settembre, 6, 7, 12, 13 e 29 ottobre 2026**,** 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. 52, c. 6 del CCNL, gli indicatori di incrementalità, utili alla erogazione del premio con applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata secondo la misura tempo per tempo vigente 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, 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 l'erogazione del Premio Aziendale - risultante dalla quantificazione, le cui modalità sono indicate al punto seguente - con applicazione allo stesso dell'imposta sostitutiva agevolata secondo la misura tempo per tempo vigente;

- considerata anche la rilevanza dei fattori eccezionali riferiti alle premesse, il Periodo di Riferimento per verificare il requisito dell'incrementalità ai sensi della Normativa Applicabile - individuato nell'ultimo trimestre dell'anno 2026, rispetto ai medesimi risultati nell'ultimo trimestre dell'anno 2025 (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 particolare 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, restando inteso che ai fini della Normativa Applicabile - quindi, in particolare, dell'erogazione del Premio Aziendale con applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata secondo la misura tempo per tempo vigente 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 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 2026, 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. 52 del CCNL e alla normativa applicabile.

L'erogazione del Premio Aziendale con applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata, secondo quanto specificato all'art. 3 che segue e nella misura individuata negli allegati all'Accordo, è - dunque - subordinato al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi prefissati anche come Indicatori, quindi, alla ricorrenza della incrementalità in almeno uno di essi.

***

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'erogazione del Premio Aziendale con applicazione dell'imposta sostitutiva 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.

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^ area professionale 3° 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 2026, 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. 52 del CCNL. Gli importi monetari riconosciuti a coloro che nell'anno 2026 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad euro 80.000 (così come definiti ai sensi della vigente normativa) non potranno beneficiare dell'imposta sostitutiva agevolata.

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. 52 del CCNL, le Parti stabiliscono quanto segue.

Il Premio Aziendale spettante a ciascun beneficiario viene attribuito tenendo conto dell'inquadramento del dipendente beneficiario maturato alla data del 31.12.2026.

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 alle prestazioni pensionistiche (ivi inclusa la pensione di inabilità).

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 2027 il rapporto di lavoro per accedere alle prestazioni pensionistiche dell'AGO (ivi inclusa la pensione di inabilità), 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 definito all'art. 3 che precede) 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 7.2.1992 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

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 31.12.2026.

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 2027.

I Beneficiari, ove consentito in applicazione della Normativa Applicabile, dovranno manifestare - tramite l'apposita procedura informatica - entro e non oltre il 7.5.2027, 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 31.10.2029 (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. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole S.A deliberi la realizzazione di un nuovo aumento di capitale sociale riservato ai dipendenti del Gruppo Crédit Agricole con l'obiettivo di favorire la partecipazione degli stessi al capitale della Società, sarà possibile utilizzare esclusivamente il Credito Welfare convertito per finanziare, in tutto o in parte, l'eventuale acquisto delle azioni.

Dichiarazione delle Parti

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

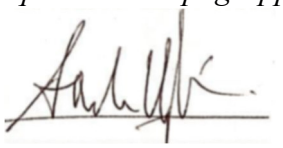
Precisazione a verbale

Inoltre, fermo restando quanto previsto dall'art. 52, 6° comma, del CCNL, 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.

Crédit Agricole Italia S.p.A.
(in qualità di Capogruppo)



OO.SS.

Fabi **First-Cisl** **Fisac-Cgil** **Uilca** **Unisin**



Allegato 1 all'Accordo del 29.10.2026

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 2025 rispetto alla medesima voce del quarto trimestre 2026**.** Le Parti si danno atto che, alla data di sottoscrizione dell'Accordo, sussiste una effettiva alea circa l'incrementalità degli Indicatori (di seguito esposti) all'interno del Periodo di Riferimento.

- "*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;

- *"risultato della gestione operativa 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;

- "*risultato della gestione operativa / 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;

- *"prodotto bancario lordo / 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;

- *"volumi mutui casa erogati in milioni di euro"*, 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 della procedura Free*", 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 dell'archiviazione contratti*", 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;

Allegato 2 all'Accordo del 29.10.2026

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 29.10.2026

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.

Allegato 4 all'Accordo del 29.10.2026

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 29.10.2026

Inquadramento	Credito Welfare
Dirigenti*	2.096,15

** 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 29.10.2026

Inquadramento	Credito Welfare Integrativo
Dirigenti	1.593,07
Qd4	1.498,08
Qd3	1.315,38
Qd2	1.169,23
Qd1	1.125,38
3.4	1.066,92
3.3	950,00
3.2	913,46
3.1	876,92
Ex 1a e 2a area	833,08

Allegato 7 all'Accordo del 29.10.2026

Servizi Welfare – sintesi esemplificativa

A rimborso (fino a capienza)**:**
- Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, comprese le mense scolastiche;
- Campus estivi e/o invernali;
- Testi scolastici, universitari, materiale didattico;
- Ludoteche;
- Assistenza anziani o non autosufficienti
- Baby-sitting;
- Abbonamenti trasporto pubblico;

Mediante eventuale affiliazione ed erogazione tramite voucher (welfare, tempo libero e cultura (fino a capienza)**:**
- Corsi non professionalizzanti;
- Palestre e circoli sportivi;
- Ingressi a cinema e musei;
- Biglietti per eventi sportivi e culturali;
- Pacchetti viaggio;
- 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.
Il versamento aggiuntivo alla previdenza complementare è esente da imposte e contributi entro i limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Buoni spesa:
es. categorie: alimentari, carburante, shopping, centri benessere, viaggi.
L'acquisto di buoni spesa è soggetto ai limiti previsti dalla normativa fiscale in materia di fringe benefit tempo per tempo vigente.