In vista del rinnovo del **Contratto di II Livello** (*noto anche come Contratto Integrativo Aziendale*), le scriventi sigle del 1° tavolo sindacale hanno avviato un lavoro di analisi e di proposte, che possono essere riassunte in 6 Aree tematiche:

1. **Relazioni sindacali** (*con l'obiettivo di consolidare gli strumenti in essere e aprire nuovi tavoli di confronto su CSRD, politiche di genere, etc…*)
2. **Retribuzione aziendale** (*incremento ticket pasto per personale full time e part time e per gli smart workers, rimodulazione Premio Welfare*)
3. **Professionalità e Nuova Occupazione** (*revisione delle previsioni oggi in essere relative agli inquadramenti, formazione, interventi a favore del personale in servizio e di nuova assunzione etc…*)
4. **Welfare** (*aumento contributo datoriale al fondo pensione, miglioramento polizza infortuni e polizza kasko*)
5. **Politiche per la famiglia e per la persona** (*permessi retribuiti, provvidenze per famigliari con disabilità, nuove modalità di accesso alla banca del tempo*)
6. **Organizzazione e Qualità del Lavoro** (*sicurezza sul Lavoro, Smart Working, contenimento della mobilità in itinere e riduzione dei costi per il personale, aumento dei rimborsi chilometrici in caso di utilizzo auto personale per ragioni di servizio*).

Gli interventi proposti mirano a migliorare le condizioni economiche, e normative, per tutti i lavoratori del Gruppo; sono stati presentati alla delegazione di gruppo Credem in data 16/04, così da sancire l'avvio del confronto di merito. A nostro avviso lo scenario attuale, i risultati degli ultimi anni e le solide basi in essere permettono di lavorare per un miglioramento delle previsioni contrattuali vigenti; è importante che anche ai lavoratori venga riconosciuta un'attenzione per l'impegno profuso e il rinnovo del contratto è il momento adatto per farlo.

L'occasione è stata utile anche per un confronto su tematiche relative alle molestie sul luogo di lavoro, il gender pay gap e le politiche di parità di genere convinti della necessità di continuare a investire in una cultura aziendale sana volta a migliorare sempre più l'ambiente in cui tutti noi ci muoviamo giornalmente. Sarà nostra cura tenervi informati circa lo sviluppo della trattativa e l'esito finale del confronto sarà sottoposto al giudizio delle assemblee dei lavoratori.

PREMIO WELFARE DI RISULTATO

Qui gli importi riconosciuti in aprile per le società del Gruppo delle quote "Wel" e "Welplus" del PWR:

Azienda	Quota WEL	Quota WELPLUS
Credem	1.000,00	550,00
Credem Euromobiliare PB	1.000,00	400,00
Euromobiliare AM SGR	1.000,00	450,00
Euromobiliare Fiduciaria	1.000,00	550,00
Credemleasing	1.000,00	550,00
Credemfactor	1.000,00	450,00
Credemassicurazioni	1.000,00	550,00
Credemvita	1.000,00	550,00
Avvera	1.000,00	550,00
Euromobiliare Advisory SIM	1.000,00	550,00
CPE	–	550,00

Ricordiamo che le 2 quote che compongono il Premio Welfare sono così determinate:

- quota "Welfare", 1000 euro in base al raggiungimento di obiettivi aziendali ed al punteggio "KPI" almeno pari al minimo previsto

per l'accesso al sistema premiante relativo all'anno precedente (*95 per la Rete, 100 per gli Uffici Centrali*);
- quota "Welfare Plus", min. 400/max. 550 euro, in base al superamento di obiettivi aziendali e ad una valutazione professionale non negativa ("*KPI" ≥78*).• l'importo della quota WEL Plus aumenta del 10% se la valutazione "KPI" raggiunge un punteggio tra 105 e 119,99, e del 20% se la valutazione "KPI" supera 120.

Ricordiamo inoltre che anche per quest'anno è confermato l'aumento al tetto dei fringe benefits fino a 1.000,00€ per chi non ha figli e fino a 2.000,00€ per chi ha figli.

Il rimborso di alcune spese (*ad es. tasse scolastiche/universitarie, abbonamento mezzi pubblici, spese sanitarie, premi relativi alla polizza sanitaria aziendale*) fa perdere il relativo beneficio fiscale, cioè il diritto alla deduzione/detrazione in dichiarazione dei redditi. Ricordiamo che le quote di Premio Welfare non utilizzate entro fine novembre vengono accantonate al Fondo Pensione, a condizione che i dipendenti risultino iscritti a questa data; in caso contrario la devoluzione al Fondo Pensione del PWR inoptato andrà a beneficio dell'intera platea degli aderenti alla Cassa di Previdenza dei Dipendenti del Gruppo.

Reggio Emilia, 16/04/2025

Segreterie Organi di Coordinamento Gruppo Credem
FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN