

In apertura dell'incontro di gruppo tenutosi il 20 c.m., l'Azienda ha precisato alle OOSS che il 27 aprile si terrà l'assemblea per l'approvazione del bilancio e che di conseguenza sarà verificata la sussistenza dei presupposti utili per procedere alla corresponsione del Vap e del premio incentivante 2016.

Premio aziendale (Vap) Scelta del premio e novità 2017

Il Vap 2016 è stato valorizzato con l'accordo del 10.1.2017 che registrava inoltre le novità previste dalla legge di stabilità in tema di welfare aziendale che viene esteso a nuovi ambiti rimborsuali.

Principali regole di erogazione del Premio

Destinatari saranno tutti i colleghi che abbia prestato servizio nel corso del 2016 e che risulti ancora in servizio nel mese di giugno 2017, considerando l'inquadramento al 31.12.2016, secondo le misure, i criteri e le modalità definite dall'accordo sindacale del 10.1.2017.

L'accordo sindacale prevede clausola di salvaguardia anche per i dipendenti che hanno aderito al Fondo di solidarietà con uscita al 1.4.2017 e per i pensionamenti entro il 31.5.2017.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2016, il premio spetta, superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Per il Personale part time, è proporzionato alla minore urata dell'orario di lavoro prestato. Il premio non viene erogato nel caso di valutazione professionale negativa.

OPZIONI

Per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali con redditi fino a 80.000 € annui lordi, è prevista la possibilità di scegliere tra :

- l'erogazione totalmente cash con una tassazione agevolata del 10% come previsto dalla legge di Stabilità 2017 (pari a 1.400 euro riferito alla figura media A3L3)
- un premio sociale di 1.600 euro (riferito alla figura media A3L3) quindi con un "premio aggiuntivo" di 200 euro rispetto al cash , che fino ad un massimo del 50% può essere opzionato in cash e per il restante 50% (o anche per percentuali maggiori) utilizzato tramite il welfare.

Per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali con redditi superiori a 80.000 € annui lori invece è prevista l'erogazione in forma fissa del 50% cash e 50% welfare. La tassazione sulla quota cash sarà invece soggetta all'aliquota prevista dal proprio scaglione di reddito (previsioni di legge).

PERIODO DI SCELTA

La procedura Easy Welfare sarà attivata dal 2 al 19 maggio p.v.

1° fascia - Per i redditi fino a 80.000 € : dal 2 al 19 maggio

2° fascia - Per i redditi oltre 80.000 € : per default è previsto il 50% cash e 50% welfare

Sia per la prima (qualora NON si procedesse ad operare alcuna scelta welfare entro il 19 maggio) che per la seconda fascia di redditi (per la quale non è prevista alcuna opzione) , il premio sotto forma cash verrà pagato nel cedolino di giugno.

II WELFARE

Come già sapete, la quota welfare non è soggetta a tassazione. Per chi imputasse a welfare quota del proprio premio aziendale, dal 5 giugno vedrà precaricato l'importo in procedura.

Dal 5 giugno al 17 novembre quindi si dovranno inserire in procedura le richieste per rimborsi di spese già sostenute (effettuate nel 2017) o acquistare i servizi prepagati : eventuali residui restanti dopo tale data andranno automaticamente in quota alla propria posizione in previdenza complementare.

Le famiglie sono le stesse degli anni precedenti (con alcuni miglioramenti) :

- AREA FAMIGLIA
- AREA SALUTE
- AREA PREVIDENZA
- AREA SPORT CULTURA, TEMPO LIBERO E SERVIZI SANITARI
- CASSA SANITARIA EASY WELFARE

Nell' AREA FAMIGLIA è possibile ottenere il rimborso delle spese sostenute dal 1.1.2017 al 17.11.2017 per i familiari elencati all'art 12 del TUIR, quali iscrizione e frequenza a scuole materne, elementari, superiori, Università, esami di stato e test per ammissione all' Università, iscrizioni a cuole di specializzazione, master pubblici o privati riconosciuti, corsi di lingua, iscrizione e frequenza al conservatorio o altri istituti di alta specializzazione artistica e musicale, libri di testo scolastici e universitari , centri estivi e invernali;

Nell' AREA SALUTE è possibile ottenere il rimborso delle contribuzioni a carico dei dipendenti del gruppo per le coperture sanitarie integrative per l'anno 2017 a favore di familiari - Quest'area non è defiscalizzata, ma consente il risparmio della contribuzione INPS del 9,257%;

Nell' AREA PREVIDENZA è possibile versare l'importo del premio al Fondo Pensione a cui si è iscritti e ad al quale l'Azienda contribuisca sulla base di accordi vigenti, SENZA più alcun vincolo (decade il limite dei 5.164,57 € annui);

Nell' AREA SPORT, CULTURA, TEMPO LIBERO E SERVIZI SANITARI è possibile acquistare abbonamenti per attività sportive, clturali e ricreative (palestre, cinema, teatri ecc) massaggi e sedute fisioterapiche, check up medici, terme, nonché ottenere il rimborso di quanto non previsto dai contratti e regolamenti delle coperture sanitarie (UniSalute e FIM) nelle aziende del gruppo, ad es. le franchigie non coperte da UniSalute, lenti e occhiali non coperti, spese dentistiche ecc...oltre ad accedere alle prestazioni della Cassa Sanitaria Easy Welfare.

NOVITÀ 2017

La novità prevista dalla finanziaria è la possibilità di recuperare le spese per assistenza a familiari non autosufficienti, quindi le spese sostenute dal dipendente per assistenza ai propri anziani da assistere o ricoverati in strutture sanitarie. Rimandiamo maggiori dettagli alle verifiche della norma di legge alquanto generale, ma tuttavia inserita finalmente nell'utilizzo del welfare (vista anche l'assenza o la scarsità del welfare sociale agli anziani).

Gli interessi sui mutui (e ci auguriamo anche sui prestiti) già previsti nella legge di Stabilità precedente e riconfermati nella norma corrente, dopo nostre numerose insistenze di applicazione della norma, potranno essere utilizzati nella quota welfare.

Raccomandiamo la massima attenzione all'inserimento delle pezze giustificative in quanto, se non accolte da easy welfare, non si potrà ottenere il rimborso né trasferire l'importo ad un'altra area del premio precedentemente imputato a welfare, e potrebbe andar perso.

Sarà disponibile un call center di easy welfare opportunamente segnalato in procedura.

Ottimizzazione territoriale 2017 : aggiornamenti

Il 2 aprile u.s. sono stati forniti alle OOSS alcuni aggiornamenti e modifiche rispetto al piano di ottimizzazione illustrato nel mese di marzo, di cui alleghiamo schema completo.

Per Cariparma ci saranno n.10 trasformazioni in recapiti e n.15 chiusure, in FriulAdria n. 2 trasformazioni in recapiti e n.9 le chiusure, in Carispezia n.10 trasformazioni in recapiti e n.3 chiusure.

Non verranno chiuse ma trasformate in recapiti le filiali :

- Cariparma Corte de'Cortesi (recapito di Casalbuttano), S.Polo di Podenzano (recapito di Podenzano);
- FRIULADRIA Carlino (recapito di S.Giorgio di Nogaro).

Il conversion week end è previsto il 6 e 7 maggio p.v. e l'Azienda prevede un recupero di circa 61 risorse comunque da reindirizzare in rete.

Cambi ruolo

Sono stati dichiarati dall' Azienda come condivisi con i dipendenti i seguenti cambi di ruoli :

- 10 in Cariparma (n.2 assistenti alla clientela che diventeranno family - 8 referenti di sportello di cui 4 diventeranno premium, 1 responsabile di filiale e 3 in via di definizione)
- 11 in FriulAdria (n.1 assistente alla clientela che diventerà gestore family - 1 gestore family che sarà gestore affari - 8 referenti di sportello leggero che diventeranno 1 premium e 7 gestori family - 1 responsabile di filiale che diventerà gestore premium)
- 6 in Carispezia (1 gestore Affari che diventerà gestore family- 3 referenti di sportello leggero che diventeranno 1 gestore family e 2 ancora in definizione - 2 responsabili di filiale che diventeranno gestori premium).

Allontanamenti

Ci è stato assicurato che in Cariparma non risultano peggioramenti relativi alla mobilità derivante dal piano



di ottimizzazione in oggetto.

In FriulAdria risulterebbero invece diversi peggioramenti : n. 5 dipendenti subirebbero un allontanamento compreso in fascia 0-5 km, un allontanamento di 12 km, uno di 4 km, uno di 11 km, uno di 9 km, uno di 17 km e uno di 27 km.

In Carispezia un solo caso con allontanamento di 3 km.

Restiamo a disposizione per eventuali segnalazioni o richieste di informazioni.

Organici

Il tema degli organici aggiornati a livello di Gruppo, al netto delle uscite della finestra del Fondo di Solidarietà del 1.4.2017, ci è stato così rappresentato dalla Delegazione Datoriale:

n. 8.147 dipendenti, dei quali n. 5.348 in Cariparma, n. 1.363 in Friuladria, n.712 nel CA Group Solutions, n. 683 in Carispezia e n. 40 in Calit.

A questi si dovrebbero aggiungere n. 32 dipendenti con contratto di somministrazione.

La vista prospettica sul piano assunzioni recita che “entro l’estate” sono previste circa n. 50 nuove assunzioni a livello di gruppo delle quali n.40 in Cariparma, n. 6 in FriulAdria e n. 4 in Carispezia .

Consapevoli delle carenze ripetutamente denunciate nelle semestrali delle singole Direzioni Territoriali, abbiamo chiesto particolare attenzione a canalizzare le risorse verso la rete filiali soprattutto in vista delle criticità del periodo estivo/ feriale.

Ticket pasto Parma e Provincia

Abbiamo raccolto nuove numerose segnalazioni dai dipendenti, riportandole nuovamente all’attenzione dell’Azienda, relative alla mancata possibile fruizione dei Ticket pasto “ QUI” a Parma e provincia . Sono infatti numerosissime le strutture (ex) convenzionate che non accettano più i buoni pasto della Società Emittente, sia piccoli esercizi che note catene commerciali che hanno esposto cartelli assai eloquenti e poco rassicuranti.

Chiediamo all’Azienda pertanto di sanare quanto prima la situazione in quanto ricordiamo che il Ticket pasto è componente economica e parte della contrattazione collettiva che non può essere superata, tanto più che, ricordiamo all’Azienda, da decenni ormai il valore dei ticket (tutti) è cristallizzato a 5,27 € , importo ormai insufficiente ovunque per la consumazione del “pasto” (mensa a parte, ma con altri problemi...).

La legge stabilisce che i ticket restaurant, di importo compreso tra i 2 e i 10 €, siano esenti da tassazione entro il limite di 5,29 euro se in formato cartaceo e di 7 euro per quelli di formato elettronico.

In alcuni casi il datore di lavoro può trasformare i buoni pasto nella cosiddetta indennità sostitutiva di



mensa: l'importo garantito per il pranzo viene monetizzato e erogato in favore del lavoratore direttamente in busta paga. Sarebbe un'ipotesi...

Oppure, chissà che in una prossima Legge di Stabilità tra i servizi welfare non entrino anche i ticket pasto, perché si sa, non si vive d'aria...

Segreteria FISAC-CGIL Gruppo bancario Crédit Agricole Italia

[Scarica il volantino](#)

Photo by [sk8geek](#) 