



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 13 dicembre 2021, n. 44

Parti firmatarie e contesto

In data 22 novembre 2021 sono stati raggiunti due accordi, uno sul premio aziendale e uno sul piano welfare, tra Creval S.p.A. (anche per conto di Creval PiùFactor S.p.A.) e la delegazione dell'organizzazione sindacale Fisac-Cgil. Anche nota come Credito Valtellinese, Creval è una ex banca popolare con sede a Sondrio, trasformata nel 2016 in Società per Azioni, che vanta oltre 3.500 dipendenti.

Il contesto in cui è giunta la firma è caratterizzato da eventi straordinari, soprattutto sotto due diverse forme. Anzitutto, è stata perfezionata da parte di Crédit Agricole Italia l'acquisizione attraverso OPA a valere sul Gruppo Creval. Inoltre, la situazione pandemica continua a condizionare le prospettive di crescita, tali per cui è stato necessario individuare soluzioni e criteri appositi per la definizione del premio.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

L'accordo è arrivato in anticipo rispetto agli anni precedenti. Grazie alla chiusura della trattativa a novembre, basata su indicatori che si devono ancora realizzare, sarà possibile godere del regime di tassazione agevolata al 10% per tutto l'importo del premio; condizione che non si è verificata, invece, nel 2020 in cui il premio faceva riferimento ad indicatori dell'anno precedente, non consentendo pertanto all'azienda di dare luogo all'agevolazione fiscale ex commi 182 e ss., art. 1 della legge 208/2015, così come modificata dalla legge 232/2016 e dalla legge 205/2017 e s.m.i.. Per tali ragioni, anche in previsione di un premio pari a quello dell'anno precedente, la parte sindacale si ritiene soddisfatta per la differenza "in busta" che sarà significativamente percepibile

da parte del lavoratore.

Per quanto concerne la costruzione del premio, gli indicatori individuati si basano sul raffronto dei dati registrati nel quarto trimestre 2021 rispetto alla medesima voce del quarto trimestre 2020, in ragione degli eventi straordinari sopradescritti. Nello specifico, i parametri presi in esame sono:

- variazione quarto trimestre degli impieghi netti sul numero dei dipendenti medi (*indicatore di produttività*);
- incidenza delle commissioni del quarto trimestre sul numero dei dipendenti medi (*indicatore di redditività*);
- incidenza del numero totale di reclami con esito Accolto o Parzialmente Accolto del quarto trimestre sul numero di clienti medi (*indicatore di qualità*);
- variazione rating operativo di rete a livello di filiale effettuato su tutta la rete commerciale del quarto trimestre (*indicatore 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 (*indicatore di qualità*).

In riferimento alle caratteristiche del premio, esso verrà erogato nella mensilità di giugno 2022 e, per i soli dipendenti con redditi da lavoro superiori a 80.000 euro, il premio aziendale potrà essere convertito in welfare. Il limite reddituale introdotto riporta alla mente lo stesso per cui si applica al premio la tassazione agevolata pari al 10%. Pertanto, sembrerebbe proprio che la logica dei parti sottoscrittenti sia stata quella di "agevolare", con una modalità differente, anche i dipendenti che percepiscono redditi superiori al limite legale per la detassazione.

Nella stessa giornata, le parti hanno sottoscritto un accordo in materia di welfare, riconoscendo a tutti i dipendenti con inquadramento nelle aree professionali e ai quadri direttivi un **importo unico di 650 euro lordi per la fruizione di servizi e prestazioni compresi nel "Piano Welfare"**. I servizi e le prestazioni di welfare saranno accessibili attraverso una specifica piattaforma informatica e l'accordo contiene, in allegato, una sintesi esemplificativa dei servizi a disposizione dei lavoratori. Sono ricomprese all'interno di tale elenco prestazioni a rimborso (relative all'educazione e istruzione dei figli, assistenza ai familiari e cura, trasporto collettivo, sostegno al reddito), misure erogate tramite voucher riguardanti tempo libero e cultura, versamenti aggiuntivi alla previdenza complementare e buoni spesa (soggetti ai limiti previsti dalla normativa fiscale). In caso di parziale o totale inutilizzo del proprio credito welfare entro il 13 novembre 2024

o in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima di tale data, l'importo residuo sarà trasferito alla forma di previdenza complementare di riferimento, nel caso in cui il dipendente risulti iscritto a tale data.

Valutazione d'insieme

La trattativa si è mostrata piuttosto in salita rispetto agli anni precedenti. Oltre all'attuale periodo storico a cui stiamo assistendo, a renderla difficile è stata anche la creazione di tavoli separati, sia a livello di gruppo bancario, sia tra la Società e le altre sigle sindacali. Ciò nonostante, le parti sono state in grado di concludere una trattativa che segue il passo di quella degli anni precedenti, attraverso l'utilizzo di strumenti normativi attuali. I parametri individuati dalle parti risultano essere ben precisi; tuttavia, non si riscontra da una lettura dell'accordo il collegamento tra essi e l'importo del premio. Questo avrebbe permesso ai lavoratori una maggiore comprensione del calcolo dell'importo, sebbene le parti abbiano stabilito di utilizzare tali parametri per verificare in modo oggettivo il conseguimento del risultato incrementale.

Ruben Schiavo

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @ruben_schiavo