



GRUPPO BANCARIO
Credito
Valtellinese 

Fatti una domanda... datti una risposta

I lavoratori nel Credito Valtellinese e nelle Società del Gruppo



In essere anche per il personale di :

CREDITO VALTELLINESE

CREDITO SICILIANO *

BANKADATI

CRESET

FINANZIARIA SAN GIACOMO

MEDIOCREVAL

STELLINE

*Nel Credito Siciliano alcuni istituti contrattuali sono trattati diversamente.
Si ricorda inoltre che i colleghi del Credito Siciliano godono di una polizza sanitaria assicurativa

INTRODUZIONE

Care iscritte e cari iscritti

Il coordinamento Nazionale UILCA del gruppo CREVAL ritiene importante che i propri iscritti possano disporre di tutte le informazioni utili relativamente al trattamento di cui sono destinatari in quanto dipendenti del gruppo CREVAL e in quanto appartenenti al settore del credito.

Come noto in Italia i rapporti di lavoro sono regolamentati dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) che si applica a tutti i lavoratori del settore e dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA) che si applica ai dipendenti di ogni singola azienda o gruppo bancario laddove è stato definito. In molte aziende, come la nostra, oltre al CIA, ci sono previsioni varie che riguardano il cosiddetto welfare aziendale (Fondi Pensionistici Integrativi, assistenza sanitaria, trattamenti aggiuntivi particolari) ed altre previsioni di varia natura.

Tutti questi accordi nazionali ed aziendali vengono definiti al termine di trattative tra le Organizzazioni Sindacali Nazionali ed ABI, nel caso dei CCNL, e tra le OOSS aziendali e la direzione CREVAL, nel caso dei CIA o di altri accordi aziendali.

Ovviamente nella definizione dei vari accordi, vanno tenuti in considerazione anche le previsioni di legge e gli accordi interconfederali tra Governo e Confederazioni Sindacali che regolano alcune materie.

Dalla lettura dei contratti, risulta chiaro anche l'indirizzo che di volta in volta hanno avuto le "politiche contrattuali" adottate e che rispecchiano sempre la situazione economica ed occupazionale della società italiana in quel determinato momento storico.

Questo vale in particolare per questi anni di crisi dove la disoccupazione, la lotta al precariato, le insufficienti risorse economiche messe a disposizione delle aziende, l'urgenza di un rilancio produttivo, il bisogno di maggiore etica commerciale, hanno lasciato un'importante traccia nella contrattazione, attraverso molti interventi del tutto innovativi e che rispecchiano la drammaticità di questi anni.

Si dice che i contratti siano "figli del periodo storico" in cui vengono sottoscritti e così è anche per noi bancari del CREVAL. Il nostro CIA non viene rinnovato dal 2007 anche se alcune delle sue norme sono mutate in conseguenza di accordi aziendali intervenuti in questi anni, perché nel settore ed in tutto il mondo del lavoro italiano è in corso un complesso dibattito sul "peso" che deve avere la contrattazione aziendale rispetto a quella nazionale, con posizioni, tra Organizzazioni sindacali e controparti, molto contrastanti.

In questa nostra prima pubblicazione troverete le norme che regolano il trattamento di cui è destinatario ogni dipendente del gruppo CREVAL ad eccezione dei colleghi a libro matricola di Carifano, nonché il testo dell'accordo del 3 agosto 2012 dove sono state inserite misure straordinarie (in questo caso per tutte le aziende del Gruppo) per affrontare il periodo di crisi che stiamo attraversando.

Siamo certi che apprezzerete questa pubblicazione UILCA che vi dà la possibilità di avere un'informazione completa sulle condizioni del vostro rapporto di lavoro nel Gruppo.

Tutti i Rappresentanti Sindacali UILCA sono a disposizione per ogni altro quesito abbiate bisogno di porci e per ogni suggerimento o commento vi sembri opportuno trasmetterci.

I NOSTRI RIFERIMENTI NEL GRUPPO BANCARIO

CREDITO VALTELLINESE

Militello Stefano Coordinatore Aziendale e di Gruppo	331.3078407
Baldari Carlo Dirigente RSA – Roma	333.1617343
Balladore Paolo Dirigente Sindacale Provinciale – Padova	347.7390025
Codurelli Luca Dirigente Sindacale Provinciale – Lecco	348.1001330
Contini Ornella Dirigente Sindacale Provinciale – Brescia	347.8476508
Cunico Andrea Dirigente Sindacale Provinciale – Verona	335.5633352
Lanzi Giancarlo Dirigente RSA – Montefiascone	337.535821
Lupia Francesco Dirigente RSA – Agrate Brianza	340.1418886
Merlo Alfredo Dirigente RSA – Torino	333.4858155
Oste' Paolo Dirigente Sindacale Provinciale – Pavia	340.7809835
Prestianni Rosario Dirigente Sindacale Provinciale – Monza	335.6260819
Roncaglia Rossella Igea Dirigente RSA – Milano	346.9661160
Serpa Paola Dirigente Sindacale Provinciale – Roma	334.7415114

BANKADATI S.I. Soc. cons. p.a.

Villa Andrea Dirigente RSA – Milano	348.6522579
--	-------------

CREDITO SICILIANO

Casano Flavio Coordinatore Aziendale	339.8253490
Bonanno Caterina Dirigente RSA – Palermo	328.7354872
D'angelo Leonardo Dirigente Sindacale Provinciale – Palermo	091.337102
Di Giovanni Armando Dirigente RSA – Palermo	333.7340100
Farina Giampietro Dirigente RSA – Caltanissetta	349.2370959
Inghilleri Elio Dirigente RSA – Palermo	340.9426343
Saetta Calogero Dirigente RSA – Caltanissetta	339.3703520
Scalas Davide Dirigente RSA – Palermo	392.9525815
Turco Massimiliano Dirigente RSA – Caltanissetta	366.6814610
Vitale Danilo Dirigente RSA – Palermo	333.8505197

Un po' di storia CREVAL

1908 – nascita del Piccolo Credito Valtellinese

1908 – 1980 - La banca realizza le prime acquisizioni (1937 Banca della Valtellina e nel 1939 Banco di Fagioli di Chiavenna) ed estende la rete territoriale in provincia di Sondrio.

1981 - Viene acquisita Technoleasing Italiana. Le azioni della banca Piccolo Credito Valtellinese vengono quotate al Mercato ristretto Milano.

1982 - Viene fondata bankadati Servizi Informatici con lo scopo di assicurare al gruppo un'efficace supporto nell'area tecnologica.

1983 - È costituita Stellite Servizi Immobiliari, con il ruolo di assistenza tecnica al Gruppo per tutte le tematiche riguardanti il settore immobiliare.

1984 - Nasce Deltas, società dapprima focalizzata sul reperimento e la formazione delle Risorse Umane e successivamente trasformata in motore organizzativo di Gruppo tramite la fornitura di servizi di corporate centre a favore delle altre componenti iscritte nel perimetro unitario.

1992 - Il Gruppo Credito Valtellinese viene iscritto nell'albo dei Gruppi bancari in essere presso la Banca d'Italia.

1994 - Il titolo del Credito Valtellinese è quotato al listino principale della borsa di Milano.

1995 - Il Gruppo accelera il processo di espansione territoriale attraverso l'acquisizione di banche locali: entra nel perimetro unitario il Credito Artigiano.

1997 - Technoleasing Italiana viene trasformata in banca e rinominata Bancaperta; assume il presidio dei settori banca on-line e banca-assicurazione.

1998 - Entrano nel Gruppo la Banca Popolare Santa Venera e la Banca Popolare di Rho.

Nasce la Fondazione Gruppo Credito Valtellinese.

1999 - È perfezionata l'acquisizione della Cassa San Giacomo. La Banca dell'Artigianato e dell'Industria di Brescia entra a far parte del Gruppo. Avviene la quotazione in borsa delle azioni del Credito Artigiano.

2000 - Viene acquisita la maggioranza del capitale della Banca regionale Sant'Angelo di Palermo e della controllata Leasinggroup Sicilia.

2001 - Entra nel Gruppo Rileno, concessionaria del servizio nazionale della riscossione dei tributi per le province di Como e Lecco.

2002 - 2003 - Si procede ad un riassetto organizzativo tramite le seguenti operazioni:
Costituzione del Credito Siciliano, ove è concentrata la presenza di tutti gli sportelli dell'isola, ridefinizione della missione della Cassa San Giacomo, che diventa una banca specializzata nelle aree della gestione del contenzioso, dell'amministrazione dei contratti di leasing e della consulenza legale, oltre che dell'acquisizione di crediti non performing delle banche del Gruppo.
Acquisizione di una partecipazione di minoranza qualificata nella Banca di Cividale (22,5%).

2004 - Viene costituita ad opera di Bancaperta la società Aperta Fiduciaria.

2005 - Entra nel perimetro unitario del Gruppo la neo-costituita Aperta SGR. Cassa San Giacomo cambia la propria denominazione in Mediocreval ed estende il proprio campo di azione all'erogazione di finanziamenti a medio e lungo termine.

2006 - È costituita Finanziaria San Giacomo, avente per oggetto l'acquisto, la gestione e lo smobilizzo dei crediti non performing.

Viene creata una nuova società (Creset Servizi Territoriali), mediante atto di scissione del complesso aziendale relativo alla fiscalità locale di Rileno, con l'obiettivo di proseguire l'operatività nel settore settore.
Accrescimento al 25% della quota della capogruppo in banca di Cividale.
Acquisto di una partecipazione nel capitale della Banca della Ciociaria (10%)

2007 – Aumento dal 10 al 38% della quota nella banca della Ciociaria.
Fornitura al Gruppo Banca popolare di Cividale del sistema informativo da parte di Bankadati.

2008 - Costituzione del Credito Piemontese.
Aumento della partecipazione di Bancaperta in Global Assicurazioni al 60%.
12 luglio: centenario del Credito Valtellinese.
Ingresso nel Gruppo di Carifano.

2009 - Il Gruppo inaugura la cinquecentesima filiale.
Il Credito Valtellinese realizza un piano di rafforzamento e ottimizzazione patrimoniale. Costituzione di Lussemburgo Gestioni.
Ingresso nel gruppo di Banca Cattolica.

2010 - Partnership nel credito al consumo con Compass. Costituzione di Global Broker.
Banca della Ciociaria entra nel Gruppo.
Ridenominazione in Credito del Lazio. Apertura di 16 nuove filiali nel territorio.

2011 - Approvazione e diffusione al mercato del Piano Strategico 2011-2014.
Riorganizzazione societaria:
fusione per incorporazione nel Credito Artigiano Banca Cattolica e Credito del Lazio.
fusione per incorporazione nel Credito Valtellinese di Bancaperta, Banca dell'Artigianato e dell'Industria di Brescia e Credito Piemontese.
Oltre 100.000 i soci del Credito Valtellinese.

2012 - Aggiornamento del Piano Strategico 2011-2014. Fusione per incorporazione del Credito Artigiano nel Credito Valtellinese. Cessione della totalità del capitale sociale di Aperta SGR.

2013 - Fusione per incorporazione di Deltas nel Credito Valtellinese.
Cessione di Aperta Fiduciaria srl a ISTIFID.
Cessione della partecipazione del CREVAL in Banca del CIVIDALE spa, Il CREVAL entra nel capitale della capogruppo Banca Popolare del Cividale con una partecipazione dell' 1%.

TRATTAMENTI E CONDIZIONI VARIE PER IL PERSONALE DEL CREDITO VALTELLINESE

INDICE

Art. 1	Premessa	pag. 13
Art. 2	Modalità di partecipazione ai corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento	pag. 13
Art. 3	Ex premio di rendimento	pag. 13
Art. 4	Premio di fedeltà	pag. 14
Art. 5	Riconoscimento ai lavoratori studenti	pag. 14
Art. 6	Borse di studio ai figli dei dipendenti	pag. 15
Art. 7	Missioni	pag. 17
Art. 8	Accentramento della giornata lunga	pag. 18
Art. 9	Sportelli turistici	pag. 18
Art. 10	Comitato d'Azienda	pag. 19
Art. 11	Part -time	pag. 19
Art. 12	Rimborso spese auto	pag. 20
Art. 13	Buono pasto	pag. 21
Art. 14	Affidamenti per elasticità di cassa	pag. 21
Art. 15	Affidamenti a rientro	pag. 22
Art. 16	Mutuo ipotecario per la costruzione, acquisto o ristrutturazione di immobile ad uso abitativo	pag. 22
Art. 17	Destinatari, efficacia e durata	pag. 29
	Dichiarazioni dell'azienda	pag. 29

Trattamenti e condizioni varie per il Personale del Credito Valtellinese

Art. 1 Premessa

Le "premesse" fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo, che è unitario e inscindibile in ogni sua parte.

Art. 2 Modalità di partecipazione ai corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento

L'Azienda, in conformità a quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 19 gennaio 2012, promuoverà corsi di formazione e/o di aggiornamento non selettivi e aperti a tutto il personale.

Le Parti, preso atto del vigente Progetto di formazione del Gruppo Credito Valtellinese che porterà ad un'offerta formativa equivalente alla formazione professionale prevista dal vigente contratto nazionale, ritengono opportuno procedere al totale accorpamento dei quantitativi annuali di ore di formazione previsti all'art. 72 del CCNL 19 gennaio 2012, individuati in un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro e in un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

L'Azienda si impegna all'inizio di ogni anno a proporre una calendarizzazione individuale dei corsi di formazione dandone opportuna informazione al Dipendente.

I quantitativi annuali di ore di formazione verranno svolti dall'azienda tramite aula, autoformazione e con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica e innovativa (ad esempio: formazione a distanza).

Rimangono fermi i concetti di inscindibilità relativi al "pacchetto" di cui alla lettera b) dell'art. 72 del CCNL 19 gennaio 2012, nonché la volontarietà della partecipazione ai corsi da parte dei dipendenti.

Art. 3 Ex premio di rendimento

Le quote eccedenti la misura *standard* di settore denominate "ex premio di rendimento", rinvenienti dagli art. 6 e 7 del CIA del 10 aprile 1997, saranno

erogate con le competenze spettanti nel mese di dicembre, secondo i criteri e le modalità previste dalle disposizioni del vigente CCNL.

Art. 4 Premio di fedeltà

Ai Lavoratori che abbiano maturato 25 anni di servizio effettivo presso l'Azienda (o presso altre società del Gruppo) verrà erogata una somma pari a una mensilità lorda, con un massimo di 1.500 Euro, che sarà corrisposta unitamente alle competenze di dicembre dell'anno di maturazione.

Ai Lavoratori verrà inoltre assegnato a titolo di liberalità un orologio d'oro.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si impegnano a valutare la possibilità di erogare quanto dovuto a titolo di premio di fedeltà (una mensilità lorda e l'orologio) attraverso strumenti innovativi quali le stock option, laddove introdotte, o altre modalità, che non dovranno comportare oneri aggiuntivi per l'azienda.

Art.5 Riconoscimento ai lavoratori studenti

Ai dipendenti che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con

esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di Euro 258.

Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito, per una sola volta, un premio nella misura di:

- Euro 387 al conseguimento della laurea;
- Euro 129 al conseguimento della laurea magistrale.

Quanto previsto nel presente comma trova applicazione ove si tratti di titoli di studio riconducibili a una delle discipline che danno diritto al riconosci-



mento di anzianità convenzionali di cui all'art. 61 del CCNL 19 Gennaio 2012 (CHIARIMENTO A VERBALE), e cioè: laurea in giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lettere, materie letterarie (rilasciate dalle facoltà di Magistero delle Università statali o riconosciute dallo Stato), filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie.

I dipendenti sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

NORMA TRANSITORIA

Ai dipendenti non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509, viene attribuito, per una sola volta, un premio di Euro 516.

Art. 6 Borse di studio ai figli dei dipendenti

Ai figli o persone equiparate - a carico dei dipendenti secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni per il nucleo familiare - iscritti e frequentanti corsi regolari di studio (classificazione ISTAT) in scuole elementari, in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- euro 170,00 agli studenti della scuola elementare
- euro 380,00 agli studenti della scuola secondaria di primo grado
- euro 640,00 agli studenti della scuola secondaria di secondo grado
- euro 1.100,00 agli studenti universitari.

Tali provvidenze, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, per scuole elementari, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:

- agli studenti di scuola elementare che abbiano superato l'anno scolastico di

riferimento;

- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado e di secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;

- agli studenti universitari che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

Le erogazioni cessano comunque al compimento del 26° anno di età del figlio studente.

Sono ammessi a fruire di tali provvidenze anche i figli a carico del coniuge del Dipendente - secondo i suesposti criteri - a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe.

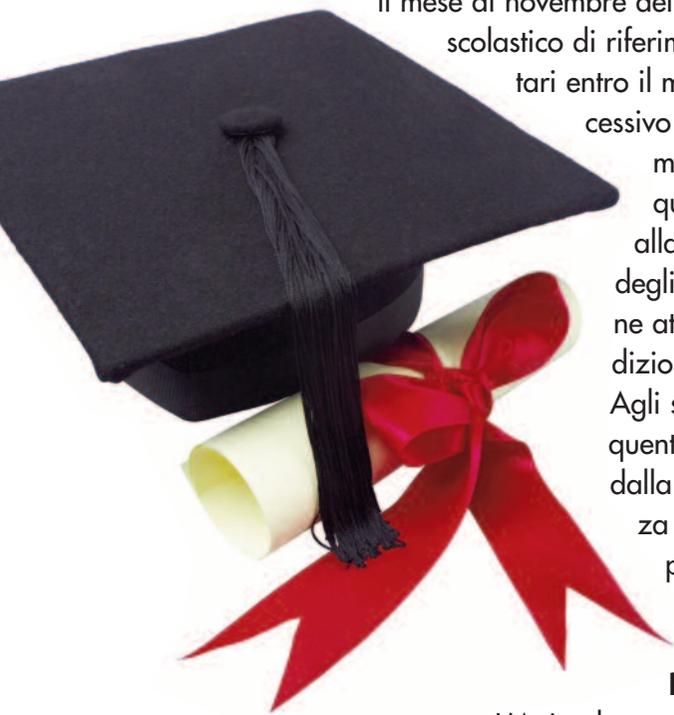
La corresponsione delle provvidenze - che sono incompatibili con eventuali altre forme di concorsi di spesa o borse di studio - viene effettuata agli studenti di scuola elementare e agli studenti di scuola di istruzione secondaria entro

il mese di novembre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento, e agli studenti universitari entro il mese di marzo dell'anno successivo all'anno accademico di riferimento. Tale corresponsione, per quanto ovvio, è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, della certificazione attestante il sussistere delle condizioni richieste.

Agli studenti universitari che frequentano corsi universitari fuori dalla propria provincia di residenza sarà corrisposta una ulteriore provvidenza annua pari a Euro 300.

NOTA A VERBALE

L'Azienda provvederà a emanare entro il mese di giugno di ogni anno le indicazioni operative per l'erogazione delle provvidenze.



DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che ai figli dei dipendenti non aventi titolo a percepire quanto previsto dall'art. 6 dei "Trattamenti e condizioni varie per il personale del Credito Valtellinese S.c. a r.l.", sarà corrisposto a titolo di "concorso spese di studio", un importo pari a quello delle borse di studio, a fronte di idonea documentazione che certifichi l'iscrizione e la frequenza all'anno scolastico o accademico di riferimento.

Non vengono comunque presi in considerazione casi riguardanti il superamento dei limiti di età.

Art. 7 Missioni (integrato con l'Art. 9 - franchigia diarie - Dell' accordo 3/8/2012)

1. Per tutti i dipendenti delle Banche e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese viene ripristinato, a far data dal 1.9.2012 e previa comunicazione aziendale, il limite previsto dall'art. 70, comma 2, del vigente CCNL relativo alla franchigia di quattro giornate di missione nel corso di un mese di calendario, con conseguente superamento delle diverse disposizioni previste su tale disciplina dalla Contrattazione Integrativa Aziendale, che come tali sono da ritenersi, a far data dal 31.08.2012, abrogate.

2. Con pari decorrenza a tutto il personale delle Aziende del Gruppo inviato in missione che utilizza i treni ad alta velocità competerà il rimborso delle spese di viaggio nella classe c.d. standard o equivalente.

Al personale di cui sopra inviato in missione non viene riconosciuto il trattamento di diaria e compete solo il rimborso delle spese effettive sostenute (più di lista) di cui all'art. 70, lettere a), b) e c), del CCNL 19 gennaio 2012 comunque non oltre gli importi della diaria, nelle seguenti ipotesi:

1. missioni effettuate all'interno della "zona" della Filiale Capozona di competenza;
2. nel caso in cui il Dipendente si trovi a svolgere attività di formazione (frequenza a corsi, convegni e seminari) in Comune diverso da quello in cui svolge la propria attività lavorativa.

Resta fermo, per quanto ovvio, quanto previsto dall'art. 70, comma 9, del CCNL 19 gennaio 2012 in materia delle c.d. missioni a corto raggio.

NOTA A VERBALE

Per zone di riferimento si intendono quelle definite alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Tali zone però, enunciate nell'Allegato 2, sono aggiornate alla situazione del Credito Valtellinese ante Piano strategico 2011-14.

Art. 8 Accentramento della giornata lunga

Presso i Comuni ove sono ubicati due o più sportelli - in luogo della effettuazione presso ciascuna unità dell'orario prolungato - è consentito l'accentramento degli orari della cosiddetta "giornata lunga" presso una o più unità dello stesso Comune che potrà prevedere il prolungamento anche della giornata di venerdì.

Tale accentramento dovrà avvenire, comunque, nel pieno rispetto dei limiti d'orario massimi previsti dal vigente CCNL per gli operatori coinvolti.

Il personale che presterà servizio negli orari della "giornata lunga" accentrata percepirà una indennità giornaliera pari a 20 Euro o, in luogo della stessa, a scelta del collaboratore, potrà usufruire di un permesso di 30 minuti da fruire secondo le modalità di cui all'art. 106 del vigente CCNL

Art. 9 Sportelli turistici

Conformemente alle previsioni del vigente CCNL è prevista la facoltà di offrire servizi di sportello nella giornata di sabato presso le unità operative situate in località turistiche.

Le Parti identificano l'intera Provincia di Sondrio e il territorio gravitante sulle aree del lago di Como e di Varese, come zone a preminente vocazione turistica e quindi tutte le unità operative ivi operanti potenzialmente rientranti in tale ambito.

Ai dipendenti, appartenenti ai quadri direttivi di 1° e 2° livello ed alle tre aree professionali, con contratto di lavoro a tempo pieno e con orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni dal lunedì al venerdì e che effettuano attività lavorativa nella giornata di sabato presso gli sportelli turistici e fiere verrà riconosciuto un compenso pari a 60,00 Euro e un permesso aggiuntivo a recupero di 5 ore da fruire secondo le modalità di cui all'art. 106, del vigente CCNL, per le tre aree professionali ovvero secondo le modalità di cui all'art.

56 del vigente CCNL per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello.

L'Azienda si impegna a utilizzare personale in via prevalente volontario, rispettando gli orari massimi di adibizione allo sportello previsti dal vigente CCNL, e ricorrendo eventualmente all'utilizzo di Risorse part time sia tra il personale full time che ne ha fatto richiesta, sia per il tramite di assunzioni dall'esterno.

L'Azienda si impegna, altresì, a predisporre le opportune turnazioni di personale evitando, salvo la volontarietà e la disponibilità dei singoli lavoratori, di utilizzare lo stesso dipendente nella giornata di sabato più di 20 volte l'anno, a eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui l'orario settimanale è distribuito su sei giorni per sei ore al giorno, ovvero su 4 giorni per 9 ore al giorno.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda si impegna ad attivarsi al fine di rendere pienamente operative le procedure informatiche delle dipendenze aperte nella giornata di sabato.

Art. 10 Comitato d'Azienda

Anche alla luce di quanto previsto dalle normative ed dagli accordi interconfederali in materia di Comitati Aziendali Europei, le Parti si impegnano a promuovere la realizzazione del "Comitato d'Azienda"; a tal fine - in relazione alla complessità tecnica delle fasi preliminari alla costituzione del "Comitato d'Azienda" - potrà essere istituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica.

Art. 11 Part-time (integrato con l'art. 8 – lavoro a tempo parziale - accordo 3/8/2012)

Le Banche e Società del Gruppo favoriranno, per quanto possibile, il ricorso al lavoro a tempo parziale, in tutte le sue forme, accogliendo, con gradualità nell'arco temporale del Piano Strategico, le domande di part-time tempo per tempo pervenute dal personale in servizio a tempo pieno appartenente sia alle aree professionali che ai quadri direttivi.

Il rapporto di lavoro a part-time è disciplinato dall'art. 35 del CCNL 19 gen-



naio 2012 (testo coordinato) nonché dalla disciplina di legge tempo per tempo vigente in materia.

Le Parti, preso atto che il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento per favorire, fra l'altro, la flessibilità del lavoro, convengono che, riguardo alle prestazioni supplementari di cui all'art. 35, punto 15, lettera e), del citato CCNL, al Dipendente *part-timer* appartenente alle tre Aree Professionali - che opererà per tale soluzione - dette prestazioni potranno essere riconosciute secondo il meccanismo

della banca delle ore disciplinato dall'art. 106 del vigente CCNL: in tal caso, le prime 25 ore danno diritto al recupero in banca delle ore, mentre per le restanti 25, il lavoratore interessato potrà optare se continuare a riversarle nella banca delle ore, oppure richiedere il relativo compenso corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti dal richiamato art. 106. L'Azienda renderà note le proprie esigenze di *part-time* nell'ambito dell'incontro annuale previsto dall'art. 12 del citato CCNL, specificando, per quanto possibile e indicativamente, l'orario di lavoro, la relativa articolazione giornaliera e settimanale, nonché la sede di utilizzo. In caso di rilevanti e diverse esigenze che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, l'Azienda si assume l'impegno di fornire puntuali informative.

Art. 12 Rimborso spese auto e motoveicoli

Al dipendente che, su incarico dell'Azienda, debba utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento del suo lavoro, viene riconosciuto un rimborso chilometrico nelle misure di seguito indicate:

- a) auto di cilindrata fino a 1.300 cc: 0,38€ * dipendenti Credito Siciliano 0,38€
- b) auto di cilindrata superiore a 1.300 cc: 0,45€ * dipendenti Credito Siciliano 0,38€
- c) motoveicoli: 0,30 € * dipendenti Credito Siciliano non previsto

Art. 13 Buono pasto (escluso Credito Siciliano*)

Il valore del buono per la consumazione del pasto dal 1 luglio 2011 è equivalente a € 9,75.

Ai dipendenti è data facoltà di richiedere, entro il mese di dicembre di ogni anno, di percepire il buono pasto secondo le opzioni sotto riportate:

Valore facciale	€ 7.00	Versamento al F P G	€ 2.75
Valore facciale	€ 5,25	Versamento al F P G	€ 4,50

Con riferimento ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso orizzontale che verticale o misto, il buono pasto sarà riconosciuto nei termini di cui sopra - conformemente a quanto previsto in materia dal CCNL 19 gennaio 2012 - unicamente nel caso in cui la relativa articolazione dell'orario giornaliero di lavoro comprenda l'effettuazione dell'intervallo per la colazione (art. 104 CCNL). Laddove non sussista quest'ultimo requisito previsto dal vigente CCNL, al Dipendente *part time* sarà comunque riconosciuto, dal 1 luglio 2011, un buono pasto pari a: facciale euro 4,50 - al Fondo Pensione di Gruppo euro 0,50.

In ogni caso, il buono pasto non spetta al personale inviato in missione che fruito del trattamento di diaria, ovvero del rimborso spese per l'effettiva consumazione del pasto.

* Credito Siciliano - Valore facciale € 5.25 Versamento al FPG o PREVI-BANK € 4.25

Art. 14 Affidamenti per elasticità di cassa

Al personale dipendente in organico con contratto a tempo indeterminato o con contratti atipici di durata non inferiore ai 24 mesi continuativi sono concessi i seguenti affidamenti per elasticità di cassa:

Inquadramento	Anzianità e valore	Tasso
Personale inquadrato nella 2° e 3° area professionale quadri direttivi di 1 e 2 livello	fino a 1 anno: 3.100 € da 2 fino a 5 anni: 7.000 € da 6 sino a 10 anni: 10.000 € oltre 10 anni: 13.000 €	Euribor* -1,5 punti percentuali (minimo 2%; massimo 6%)
Quadri direttivi di 3° e 4° livello	fino a 9 anni: 11.000 € dal 10° anno: 16.000 €	Euribor - 1,5 punti percentuali (minimo 2%; massimo 6%)

Art. 15 Affidamenti a rientro

Al personale dipendente in organico con contratto a tempo indeterminato o con contratti atipici di durata non inferiore ai 24 mesi continuativi sono concessi i seguenti fidi a rientro:

Inquadramento	Anzianità e valore	Tasso
Personale inquadrato nella 2° e 3° area professionale e quadri direttivi di 1° e 2° livello	da 1 fino a 5 anni: 4.000 € da 6 fino a 10 anni: 8.000 € oltre 11 anni: 11.000 Euro	Euribor -2 punti percentuali (minimo 3%; massimo 6%)
Quadri direttivi di 3° e 4° livello	fino a 9 anni: 19.000 € dal 10° anno: 26.000 €	Euribor -2 punti percentuali (minimo 3%; massimo 6%)

Art. 16 Primo mutuo (primo mutuo ipotecario per la costruzione, acquisto o ristrutturazione di immobile ad uso abitativo).

1. Tipologie di mutuo, tassi di interesse, durata massima dei finanziamenti

Il mutuo ipotecario per la costruzione, l'acquisto o la ristrutturazione di immobile ad uso abitativo per i dipendenti verrà erogato, una sola volta nel corso della vita lavorativa presso le Società del Gruppo Credito Valtellinese. I dipendenti potranno scegliere una delle seguenti tipologie di mutuo:

a) Mutuo a tasso variabile:

- durata massima del finanziamento: 30 anni;
- tassi di interesse, alternativamente a scelta del Dipendente, con uno spread pari a meno 1 punto;
- Euribor a tre mesi 360 media del mese di dicembre per il trimestre 1 gennaio - 31 marzo, del mese di marzo per il trimestre 1 aprile - 30 giugno, del

- del mese di giugno per il trimestre 1 luglio - 30 settembre, del mese di settembre per il trimestre 1 ottobre - 31 dicembre (pubblicato su Il Sole 24 Ore);
- tasso BCE (tasso per le operazioni di "rifi naziamento principale") aggiornato con la decorrenza prevista dalla BCE con effetto sulla rata in corso;
- tasso minimo pari a 1,125%;
- tasso massimo pari al 6%;
- tasso tecnico di ammortamento del capitale: sarà applicato il tasso rilevato all'atto di erogazione del mutuo;

b) Mutuo a tasso variabile con rata fissa:

- durata massima del finanziamento: 20 anni all'erogazione, con possibilità di estensione sino a un massimo di 30 anni in base all'andamento dei tassi di riferimento o alle variazioni di rata disposte dal mutuatario;
- tassi di interesse, alternativamente a scelta del Dipendente, con uno spread pari a meno 1 punto;
- Euribor a tre mesi 360 media del mese di dicembre per il trimestre 1 gennaio - 31 marzo, del mese di marzo per il trimestre 1 aprile - 30 giugno, del mese di giugno per il trimestre 1 luglio - 30 settembre, del mese di settembre per il trimestre 1 ottobre - 31 dicembre (pubblicato su Il Sole 24 Ore);



- tasso BCE (tasso per le operazioni di “rifinanziamento principale”) aggiornato con la decorrenza prevista dalla BCE con effetto sulla rata in corso;
- tasso minimo pari a 1,125%;
- tasso massimo pari a 6%;
- tasso tecnico di ammortamento del capitale: sarà applicato il tasso rilevato all’atto di erogazione del mutuo;

c) Mutuo a tasso fisso:

- durata massima del finanziamento: 25 anni;
- tasso di interesse IRS flat, pubblicato su Il Sole 24 Ore l’ultimo giorno lavorativo del mese precedente (il sabato precedente, nel caso in cui l’ultimo giorno del mese sia lunedì):
 - A – per durate fino a dieci anni, IRS lettera 10 anni;
 - B – per durate oltre 10 anni e fino a 15 anni, IRS lettera 15 anni;
 - C – per durate oltre 15 anni e fino a 20 anni, IRS lettera 20 anni;
 - D – per durate oltre 20 anni e fino a 25 anni, IRS lettera 25 anni.

2. Importo massimo richiedibile da ciascun dipendente:

L’importo massimo richiedibile con le condizioni previste dal presente accordo è pari alla maggiore somma tra 150.000 euro e 6 annualità di retribuzioni nette del richiedente, prendendo a base di calcolo la proiezione della retribuzione annua determinata al mese in cui viene presentata la richiesta.

3. Modalità di rimborso

Per i mutui a tasso variabile e a tasso fisso, di cui alle lettere a) e c) del punto 1, il rimborso avverrà mediante rate mensili o trimestrali posticipate allineate a fine mese o a fine trimestre comprensive di quota capitale e di quota interesse al tasso stabilito. La prima rata sarà costituita solo da interessi.

Per il mutuo a tasso variabile e rata fissa, di cui alla lettera b) del punto 1, il rimborso avverrà mediante rate mensili posticipate allineate a fine mese comprensive di quota capitale e quota interesse al tasso stabilito.

4. Garanzia

Ipoteca di primo grado sull’immobile dato in garanzia o anche di grado suc-

cessivo purché il mutuo richiesto non superi l’80% del valore dell’immobile al netto degli eventuali residui di mutui precedenti.

5. Spese di istruttoria e di incasso rata

A carico della Banca.

6. Spese notarili e imposta sostitutiva

A carico del dipendente.

7. Condizioni per la concessione dei finanziamenti

7.1. Le richieste di mutuo ipotecario e dell’eventuale prefinanziamento dovranno essere inoltrate dalla dipendenza di riferimento del Dipendente al Competente Organo deliberante. Un’apposita “Commissione casa” composta da un rappresentante della Direzione Generale, un rappresentante della Direzione S.I.O.P. e un rappresentante per ciascuna sigla sindacale firmataria del presente accordo, salvo espressa negazione del consenso da parte del Dipendente, valuterà la conformità della richiesta rispetto al presente accordo. Tale Commissione sarà validamente costituita con la presenza di almeno quattro membri e valuterà la conformità della richiesta rispetto al vigente regolamento.

7.2. L’effettiva erogazione del mutuo avverrà contestualmente alla stipula del relativo atto notarile.

7.3. Il mutuo ipotecario ed il relativo prefinanziamento possono essere richiesti dai dipendenti che abbiano maturato un’anzianità effettiva di almeno due anni (concorre anche il periodo trascorso con contratto di lavoro a tempo determinato o di lavoro subordinato “atipico” comunque denominato purché continuativo presso Società del Gruppo Credito Valtellinese). Possono altresì richiedere il mutuo agevolato ed il relativo prefinanziamento i dipendenti che provengono da altre aziende ai quali viene riconosciuta un’anzianità convenzionale pari a quanto previsto dall’art. 54 del CCNL 19 dicembre 1994;

7.4. Non potranno beneficiare del finanziamento i dipendenti che abitino in appartamenti di proprietà della Banca o di Società del Gruppo Credito Valtellinese, salvo che ciò sia dovuto a trasferimenti richiesti dalla Banca per motivi di servizio e salvo che la richiesta sia presentata per costruire un’abita-

zione alternativa ove trasferire la propria residenza entro i due anni successivi alla concessione del mutuo. Eventuali richieste di proroghe saranno esaminate dalla Commissione Casa;

7.5. Il dipendente potrà usufruire del mutuo e del relativo prefinanziamento una sola volta nel corso della vita lavorativa presso le Società del Gruppo Credito Valtellinese con la seguente eccezione: il dipendente che venda l'immobile oggetto del finanziamento al fine di costruire, acquistare o ristrutturare altro immobile ad uso abitativo, potrà inoltrare richiesta con le modalità previste al punto 7.1., al fine di mantenere il mutuo o, alternativamente, ottenere un nuovo mutuo agevolato per un importo pari al residuo debito e con la stessa residua durata;

7.5 bis il Dipendente che ristrutturi o venda l'immobile oggetto del finanziamento al fine di costruire, acquistare o ristrutturare altro immobile ad uso abitativo, potrà ottenere un nuovo mutuo unicamente a condizione che abbia ad oggetto la prima casa d'abitazione, per un importo pari alla differenza rinveniente tra l'importo che verrebbe a determinarsi aggiornando la posizione retributiva del richiedente calcolata al mese in cui viene presentata la richiesta e l'importo effettivamente concesso.

Relativamente ai punti 7.5 e 7.5bis, le spese di cancellazione di ipoteca, di stipula del nuovo atto di mutuo e d'iscrizione della nuova ipoteca saranno a totale carico del dipendente.

7.6. L'immobile offerto in garanzia può anche non essere intestato al dipendente, fatto salvo per il principio fondamentale che il mutuatario deve essere il

dipendente stesso o il dipendente ed il coniuge. Il proprietario dell'immobile, se diverso dal dipendente, dovrà intervenire alla stipula del contratto di mutuo come terzo datore d'ipoteca.

7.7. L'immobile oggetto della garanzia dovrà avere uso



abitativo.

7.8. Qualora l'immobile oggetto della garanzia venga alienato prima del termine di scadenza del mutuo, quest'ultimo dovrà essere estinto, avvisando contestualmente la Banca.

7.9. Nel caso di morte del dipendente, il mutuo agevolato continuerà a favore degli eredi.

7.10. Nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva per dimissioni o licenziamento, il mutuatario dovrà estinguere il mutuo agevolato. Tuttavia, su richiesta del dipendente interessato, la Banca potrà consentire la prosecuzione del mutuo; in tal caso il tasso di interesse applicato sarà pari al parametro di riferimento maggiorato di uno spread pari a due punti.

Il mutuo agevolato continuerà a favore dei dipendenti che risolvano il rapporto di lavoro per pensionamento.

8. Prefinanziamento del Mutuo ipotecario

Nell'attesa del perfezionamento del mutuo ipotecario, la Banca mette a disposizione dei richiedenti un prefinanziamento pari all'importo del mutuo richiesto alle stesse condizioni del mutuo.

Nel caso il mutuo fosse approvato per un importo inferiore a quello del prefinanziamento ottenuto, l'eccedenza di utilizzo verrà stornata in valuta sul conto corrente ordinario del dipendente.

Il Dipendente per ottenere il prefinanziamento dovrà presentare una documentazione atta ad individuare l'immobile oggetto del finanziamento ed il suo valore.

Il prefinanziamento avrà la durata massima di due anni. Se non fosse possibile entro due anni stipulare il mutuo, il Dipendente dovrà relazionare la Commissione Casa sui motivi del ritardo e sui nuovi tempi previsti. La Commissione Casa esprimerà parere in merito all'eventuale proroga del prefinanziamento.

9. Cooperative edilizie in attesa di concessione edilizia

I dipendenti soci potranno ottenere il prefinanziamento con la presentazione dei seguenti documenti:

a) copia del progetto presentato in Comune per la richiesta della concessione

edilizia con individuazione dell'appartamento che verrà assegnato al socio;
 b) atto di proprietà del terreno o dell'immobile da ristrutturare.
 Se entro due anni dalla deliberazione del prefinanziamento la concessione edilizia non fosse stata rilasciata, il dipendente dovrà relazionare la Commissione sui motivi del ritardo e sui nuovi tempi previsti. La Commissione deciderà quindi in merito all'eventuale proroga dei benefici.

10. Assicurazione

Viene estesa al mutuo per il personale dipendente l'attuale assicurazione cumulativa contro gli infortuni denominata "assicurazione clienti".

11. Unico atto di mutuo con condizioni diversificate

Ai dipendenti che contestualmente richiedano l'erogazione di un mutuo con le caratteristiche di cui al presente articolo e di altro mutuo a tasso diverso, verrà concessa la facoltà di stipulare un unico atto di mutuo, all'interno del quale verranno specificate - relativamente all'importo finanziabile per ciascun Dipendente alle condizioni previste dal presente articolo e all'ulteriore importo mutuato - le diverse condizioni di erogazione del mutuo stesso e relativi vincoli ipotecari.

12. Norme integrative relative al mutuo ex Italfondario

E' prevista, inoltre, la possibilità per i dipendenti in servizio che hanno in ammortamento un mutuo ipotecario al tasso del 4% (ex Italfondario) e che intendono ristrutturare o ampliare la casa di abitazione, o eventualmente acquistare una nuova casa ad uso abitativo, di fruire di un mutuo alle vigenti condizioni per un importo pari alla differenza tra la nuova misura del Fido Casa ottenibile e l'importo originario del mutuo fondiario già erogato (dec. 1.6.1987).

L'acquisto della nuova casa di abitazione comporta l'obbligo di residenza. Il vecchio immobile può essere alienato.

Il vecchio mutuo - nel caso di alienazione dell'immobile - può essere mantenuto alle originarie condizioni (tasso e durata) mediante trasferimento della garanzia ipotecaria sul nuovo immobile.

13. Mutui dipendenti già in essere

E' prevista la possibilità per i dipendenti in servizio che, alla data di stipula del presente accordo, hanno in ammortamento un mutuo stipulato alle condizioni precedentemente in vigore ai sensi dell'art. 16 "Trattamenti e condizioni varie" di rinegoziare il predetto mutuo alle condizioni previste dal presente accordo per l'importo e la durata residui.

NOTA BENE

E' comunque demandato al discrezionale parere della Commissione l'esame delle richieste di finanziamento non del tutto conformi al presente regolamento.

Art. 17

Destinatari, efficacia e durata

Le disposizioni relative ai Trattamenti e convenzioni varie al personale del Credito Valtellinese di cui al presente articolato si applicano, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del medesimo (salvo quanto stabilito in singole norme), ai Quadri Direttivi e al personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1A alla 3A in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente. Dette disposizioni sostituiscono integralmente, per le materie qui formate, quanto contenuto nei precedenti accordi e/o convenzioni aziendali e scadranno il 31 dicembre 2011.

Dichiarazioni dell'azienda

(in calce al CIA)

A) Informativa

L'Azienda si obbliga ad esporre in ciascuna unità produttiva, entro il 31 marzo di ogni anno, il piano ferie degli addetti all'unità produttiva stessa, con l'indicazione - ove ciò sia previsto - dei nominativi di coloro che saranno chiamati a sostituire il personale in ferie.

B) Formazione

Il lavoratore deve essere messo in grado di accrescere le proprie competenze professionali che, unitamente ad altri fattori, concorrono allo sviluppo di carriere.

ra, secondo quanto stabilito in materia dalle specifiche norme del vigente CCNL. L'Azienda si impegna a provvedere ad un idoneo addestramento dei dipendenti neoassunti prima di destinarli a compiti che richiedano il diretto contatto con il pubblico.

C) Polizze per rischio di infortunio professionale ed extra professionale

L'infortunio professionale ed extra professionale che cagioni la morte del dipendente è assicurato:

- per l'importo di 56.810,26 Euro per il personale appartenente alle 3 aree professionali e ai quadri direttivi 10 e 2° livello;
- per l'importo di 154.937,10 Euro per i quadri direttivi di 30 e 4° livello.

L'infortunio professionale ed extra professionale che comporti l'invalidità permanente del dipendente è assicurato:

- per l'importo di 77.468,54 Euro per il personale appartenente alle 3 aree professionali e ai quadri direttivi 1° e 2° livello;
- per l'importo di Euro 154.937,10 per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

D) Polizza Vita e Invalidità Permanente

I dipendenti appartenenti ai quadri direttivi ed alle 3 aree professionali sono assicurati sulla vita e l'invalidità permanente per i seguenti importi:

- euro 190.000,00 fino a 30 anni
- euro 160.000,00 da 31 a 40 anni
- euro 140.000,00 da 41 a 45 anni
- euro 110.000,00 da 46 a 50 anni
- euro 90.000,00 oltre i 50 anni.

E) Assegni

L'azienda si impegna ad adottare ogni possibile iniziativa per facilitare gli sportellisti nello svolgimento delle attività connesse al controllo della firma degli assegni presentati all'incasso.

F) Casse centralizzate

Al personale incaricato del servizio di cassa delle dipendenze dove è operante il sistema della cassa centralizzata l'azienda riconosce l'intera misura dell'in-

dennità di rischio prevista dall'art. 49 del CCNL 19 gennaio 2012 e relativa tabella allegata (all. n. 5 al CCNL 19 gennaio 2012). L'azienda, inoltre, riconosce al personale incaricato del servizio di cassa centralizzata delle dipendenze dove è operante tale sistema l'indennità di rischio nella misura prevista dalla tabella economica allegata al vigente CCNL (allegato 5 al CCNL 19 gennaio 2012).

L'Azienda precisa che il rischio di cassa — qualora non fosse chiaramente definibile la responsabilità — è da ripartirsi tra il cassiere di cassa centralizzata e il terminalista cassiere in misura proporzionale alla rispettiva indennità percepita.

G) Aspettativa (integrato con l'art. 13 – periodo progettuale - accordo 3/8/2012)

Le Parti convengono di promuovere l'accesso al c.d. "periodo progettuale" quale possibilità per tutti i dipendenti interessati di interrompere il proprio percorso lavorativo con conservazione del posto di lavoro e di assentarsi dall'azienda per un periodo continuativo non retribuito della durata massima di 24 mesi, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze o dedicarsi alla progettazione di un nuovo futuro professionale o ad una particolare attività di carattere personale non contraria agli interessi dell'impresa o incompatibile con i doveri di ufficio e di contratto. La richiesta del dipendente, e sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere motivata, quindi, da ragioni anche diverse da quelle attualmente previste dal CCNL.

L'azienda si impegna a discutere con le rappresentanze sindacali aziendali le eventuali richieste di congedo straordinario presentate dai dipendenti.

H) Azioni al personale

A seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa in materia, l'Azienda si impegna a valutare la possibilità e l'opportunità di procedere alla predisposizione di piani di azionariato a favore di tutti i dipendenti.

I) Trasferimenti

L'Azienda si impegna a non effettuare trasferimenti in comune diverso per i

dipendenti con più di 22 anni di servizio presso la stessa azienda. Nel caso in cui si verificano necessità di trasferimento, l'Azienda terrà conto dell'anzianità di appartenenza al Gruppo, delle condizioni personali e di famiglia degli interessati, considerando previamente i dipendenti senza carichi di famiglia.

J) Circolo Ricreativo Aziendale Gruppo Credito Valtellinese

L'azienda si impegna a corrispondere a favore dell'associazione "Crevalcir" un contributo annuo pari a Euro 77,47 per ciascun socio dipendente o pensionato del Credito Valtellinese s.c.a.r.l.

K) Permessi retribuiti

Ciascun dipendente, in aggiunta al periodo di ferie, avrà diritto nel corso dell'anno ai seguenti permessi retribuiti:

- il periodo necessario per l'effettuazione in day hospital di visite specialistiche e di analisi mediche e di laboratorio, da comunicare preventivamente al proprio responsabile diretto. Qualora la visita e/o l'esame specialistico avvenga fuori dal comune di residenza e/o di lavoro, al dipendente verrà riconosciuto forfetariamente un permesso retribuito di 4 ore, e, previa adeguata certificazione laddove tale termine temporale risulti superiore, un permesso a discrezione della competente Direzione responsabile;
- un giorno per l'effettuazione del *check up*,
- un giorno per la nascita dei figli.

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi al dipendente spettano i permessi retribuiti previsti dall'art. 1 del Decreto 21 luglio 2000 n. 278 e successive modificazioni e integrazioni.

L) Pari opportunità

L'azienda, nello spirito del proprio sistema di pianificazione e sviluppo delle risorse umane e conformemente alle vigenti disposizioni di legge, garantisce pari opportunità alle lavoratrici, in particolare per quanto riguarda l'accesso al lavoro, gli inquadramenti, la crescita professionale e manageriale.

M) Erogazioni liberali

L'azienda, nell'intento di ampliare la compagine sociale a soggetti particolarmente interessati al buon andamento dell'azienda stessa, dichiara che, in occasione della nascita di figli a carico di dipendenti secondo i criteri vigenti per la corresponsione delle borse di studio, verranno intestate a ciascun figlio n. 60 azioni del Credito Valtellinese a titolo di liberalità. Tali azioni non sono cedibili sino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio.

N) Sistema incentivante

Le Parti si incontreranno al fine di ricercare possibili soluzioni condivise relative al sistema incentivante. L'Azienda si impegna a valutare la possibilità di erogare ai dipendenti interessati gli importi rinvenienti da tale sistema attraverso sistemi innovativi quali le *stock option*.

O) Assegnazione di divise al personale

Al personale a cui verrà richiesto di indossare una divisa, in luogo di una divisa estiva, una invernale, quattro camicie, due cravatte annuali nonché, se adibito a servizio esterno, di un cappotto ogni tre anni, può essere riconosciuto un rimborso vestiario di valore equivalente

P) Tipologie contrattuali

L'Azienda dichiara che in materia di assunzioni/collaborazioni intende avvalersi di tutte le tipologie contrattuali ad oggi vigenti e che, tempo per tempo, il legislatore introdurrà a livello normativo e contrattuale.

Q) TFR - Trattamento di fine rapporto

Il versamento del trattamento di fine rapporto nel Fondo Pensione verrà fatto mensilmente.

Secondo Mutuo per il personale (lettera 16 novembre 2010)

In sostituzione del "Mutuo di Scopo" di cui alla lettera a Voi inviata in data 1 dicembre 2006 o di altre fattispecie di mutuo a favore dei dipendenti, l'Azienda potrà concedere al Dipendente - con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere alla data odierna e che abbia maturato

un'anzianità aziendale effettiva di almeno due anni - che ne farà richiesta per il tramite della dipendenza di riferimento del Dipendente al Competente Organo deliberante, il cosiddetto "Secondo mutuo Dipendente".

Tale finanziamento — che avrà come base di riferimento il mutuo offerto dalla convenzione "Creval per la mia famiglia" — potrà essere concesso nelle seguenti ipotesi tassative:

- acquisto di prima casa di abitazione per sé o per i figli con obbligo di contestazione;
- costruzione in proprio o in cooperativa della prima casa di abitazione per sé;
- interventi di manutenzione ordinaria;
- interventi di manutenzione straordinaria;
- interventi di restauro conservativo;
- interventi di ristrutturazione e ampliamento edilizio.

Il "Secondo mutuo Dipendente" sarà erogato con le modalità e alle condizioni previste per la clientela, fatte salve le condizioni di seguito indicate.

1. Condizioni e reiterabilità del finanziamento

1.1. Il "Secondo Mutuo Dipendente" sarà erogato solo a condizione che il dipendente chieda contestualmente o abbia già in ammortamento o abbia già fruito di un mutuo ipotecario ex art. 16 dei "Trattamenti e condizioni varie per il personale del Credito Valtellinese" relativo al "Primo Mutuo Dipendente".

1.2. Il dipendente potrà usufruire del "Secondo Mutuo Dipendente" per una sola volta nel corso della vita lavorativa presso le Società del Gruppo Credito Valtellinese.

1.3. Nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva per dimissioni o licenziamento, il mutuatario dovrà estinguere il "Secondo Mutuo Dipendente".

Tuttavia, su richiesta del dipendente interessato, la Banca potrà consentire la prosecuzione del mutuo; in tal caso il tasso di interesse applicato sarà pari al parametro di riferimento maggiorato di uno spread pari a due punti.

Il "Secondo Mutuo dipendente" continuerà a favore dei dipendenti che risolvano il rapporto di lavoro per pensionamento.

2. Condizioni economiche

a) Spread applicabile: + 0,75%.

b) Spese di istruttoria e di incasso rata: a carico dell'Azienda.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL CREDITO VALTELLINESE

In essere anche per il personale di :

BANKADATI

CRESET

FINANZIARIA SAN GIACOMO

MEDIOCREVAL

STELLINE

INDICE

Contratto Integrativo Aziendale

Art. 1 Premessa	pag. 37
Art. 2 Premio Aziendale	pag. 37
Art. 3 Garanzie volte alla sicurezza del lavoro	pag. 38
Art. 4 Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro	pag.41
Art. 5 Inquadramenti	pag. 42
Art. 6 Destinatari, efficacia e durata	pag. 43

Contratto Integrativo Aziendale per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dalla 1^ area alla 3^ area del Credito Valtellinese.

Art.1 (Premessa)

Le "premesse" fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo, che è unitario e inscindibile in ogni sua parte.

Art. 2 (Premio Aziendale)

Aventi diritto, decurtazioni, esclusioni ed integrazioni

2.1 Definizione degli aventi diritto

Il Premio Aziendale viene erogato al personale a libro matricola al 31 dicembre del relativo anno ed appartenente all'Area dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali e assunto con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, con contratto di inserimento o comunque con un contratto di lavoro subordinato ancorché "atipico".

Il Premio aziendale non verrà erogato al personale che cessa il rapporto di lavoro prima della data d'erogazione. Esclusivamente per il personale che cessa il rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza, il Premio è sostituito da un riconoscimento economico proporzionale ai mesi di permanenza successivi all'anno di riferimento dell'ultimo premio aziendale erogato, calcolato su un importo pari al 70% dell'ultimo premio aziendale percepito.

2.2 Personale di nuova assunzione

Gli assunti nel corso dell'esercizio percepiranno il premio per i 12-esimi, interi o parziali, di presenza, ai sensi dell'Articolo 48 del CCNL, 8° comma.

2.3 Assenze dal servizio

Per le assenze dal servizio si rinvia all'Articolo 48 del CCNL, 9° comma.

2.4 Passaggi infragruppo

In caso di passaggio di personale tra le società del Gruppo, il Premio sarà erogato dalla Società con la quale è in corso il rapporto di lavoro al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento secondo gli importi previsti presso tale Società.

2.5 Modalità di erogazione della prestazione

Il premio riconosciuto al personale operante con orario part time viene riproportionato in funzione dell'orario e del periodo dell'anno per cui detto orario

è stato fruito nonché per le restanti casuali di cui al vigente CCNL.

2.6 Casi in cui il Premio Aziendale non viene erogato

Il Premio Aziendale non spetta:

- al personale cessato per cause diverse dalla quiescenza e dal passaggio infragruppo,
- al personale in periodo di prova,
- al personale a cui è stato attribuito, nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni, un giudizio professionale di sintesi negativo,
- al personale a cui è stato irrogato un provvedimento disciplinare relativo a mansioni operative.

Effetti economici

2.7 Data erogazione

Il Premio viene erogato con lo stipendio del mese successivo a quello in cui si tiene l'Assemblea nella quale viene approvato il Bilancio consolidato di Gruppo.

2.8 Effetti retributivi

Il Premio Aziendale non concorre al computo del trattamento di fine rapporto come pure non costituisce base di calcolo del Fondo Pensioni Integrativo e del Fondo Mutua Interna di Assistenza.

Per ogni altra specificità non espressamente regolamentata si rinvia al suddetto Articolo 48 del c.c.n.1. 19 gennaio 2012.

L'Accordo di Gruppo del 3/8/2012 ha previsto un riconoscimento a stralcio del Premio aziendale per l'esercizio di competenza 2012, erogazione 2013, nella misura del 60% rispetto all'erogato 2012 a livello di Capogruppo, con facoltà del collega di versarne il 50% nel Fondo di previdenza complementare di riferimento.

Art. 3 (Garanzie volte alla sicurezza del lavoro)

Conformemente a quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e delle leggi tempo per tempo vigenti, l'Azienda si impegna a valutare con le rispettive Rappresentanze Sindacali Aziendali l'individuazione delle più

adeguate misure necessarie per garantire la sicurezza dei Lavoratori, ivi comprese quelle volte alla prevenzione degli atti criminosi. Detta valutazione sarà compiuta con cadenza annuale nell'ambito dell'apposito incontro di cui all'art. 10, lettera d), punto 2 del vigente CCNL.

Con particolare riferimento alla materia della sicurezza fisica è prevista l'istituzione di un'apposita "Commissione paritetica per la sicurezza fisica" composta da:

- 1 (uno) rappresentante designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto;
- 3 (tre) rappresentanti Aziendali cui sono, per competenza, attribuite le funzioni in materia di sicurezza.

La Commissione sarà investita di compiti informativi e consultivi a livello d'indirizzo generale in materia di sicurezza fisica.

La Commissione si riunirà nell'ambito di appositi incontri con cadenza fissa almeno una volta all'anno su richiesta di una delle Parti. In tale ambito verranno fornite informative circa il monitoraggio sulle tematiche di sicurezza, con particolare riguardo a quelle attinenti a eventi criminosi.

Ferma restando la riunione con cadenza annuale, i componenti di una delle due Parti della Commissione potranno richiedere l'attivazione di specifici incontri a motivo di eccezionali eventi criminosi (in termini di gravità e/o di frequente ripetizione degli stessi).

Nel corso della prima riunione l'Azienda fornirà una apposita informativa circa le strategie Aziendali sulla valutazione del rischio "sicurezza", con particolare riguardo agli *standard* minimi di sicurezza adottati e/o previsti dall'Azienda. La Commissione dovrà successivamente essere informata in merito ai piani di intervento previsti nel semestre successivo; tale informativa dovrà contenere l'indicazione delle dipendenze interessate agli interventi e dei sistemi di sicurezza di prossima introduzione.

L'Azienda darà tempestivamente notizia a un componente di parte sindacale della Commissione relativamente ai fatti criminosi avvenuti.

Per quanto ovvio, l'accesso alle notizie e/o dati forniti all'uopo dall'Azienda è strettamente riservato ai soli componenti della Commissione, che pertanto saranno tenuti a mantenere il necessario riserbo in merito a tutte le informazioni e/o notizie delle quali verranno a conoscenza in ragione del loro mandato.

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro saranno attuati i seguenti provvedimenti a tutela del Lavoratore oggetto di violenza e/o minaccia in occasione di rapina:

- a) visita medica a carico dell'Azienda presso organismi qualificati, per i Lavoratori che hanno subito violenza e, comunque, per gli altri che ne facciano specifica richiesta;
- b) accoglimento di eventuale richiesta di trasferimento ad altro servizio, ufficio o filiale, tenuto conto delle necessità operative dell'Azienda.

Tutte le dipendenze con operatività ordinaria dovranno avere un organico con almeno due dipendenti.

Le decisioni assunte in materia di sicurezza saranno portate a conoscenza dei dipendenti dell'unità produttiva interessata all'intervento con le modalità previste per la normativa interna.

ACCESSO AI LOCALI

Non è consentito, se non in casi eccezionali, l'accesso della clientela ai locali dell'Azienda al di fuori del previsto orario di apertura al pubblico.

Tutti i locali adibiti a custodia valori dovranno essere muniti di sistemi di comunicazione con l'esterno.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'azienda si impegna affinché all'interno dei propri locali non siano presenti persone armate, salvo, per quanto ovvio, il personale addetto al ritiro/recapito dei valori per il tempo strettamente necessario allo svolgimento del rispettivo servizio.

INFORTUNIO O MALATTIA CONSEGUENTE AD ATTI DOLOSI

In caso di infortunio o malattia conseguente a tentativo di rapina o comunque di altro evento criminoso, il Lavoratore che superi il previsto periodo di comporta ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino a guarigione, e comunque per un ulteriore periodo massimo di dodici mesi, salvo verifica con le Rappresentanze Sindacali Aziendali di eventuali casi particolari.

L'Azienda accoglierà eventuali richieste di permessi retribuiti da parte di dipendenti direttamente colpiti da detti eventi criminosi sul posto di lavoro per

una durata adeguata alla gravità del fatto e comunque fino ad un massimo di 3 (tre) giorni lavorativi, in ogni caso da usufruirsi nei giorni immediatamente successivi a quello dell'evento.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Le Parti concordano in merito alla necessità di dotare tutte le dipendenze comunque denominate — compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali di un organico composto da almeno due risorse per motivi di sicurezza.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Nell'ambito dei previsti piani di formazione, l'azienda individuerà appositi momenti formativi finalizzati a una profonda sensibilizzazione di tutto il personale interessato in materia di sicurezza (comportamenti operativi, procedure, impianti).

Art. 4 (Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro).

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina legale tempo per tempo vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei Lavoratori sul luogo di lavoro, e conformemente all'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e alle previsioni di cui al d. lgs. 626/94 e successive modificazioni, le Rappresentanze Sindacali Aziendali appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo hanno facoltà di promuovere sopralluoghi presso l'unità produttiva di competenza per effettuare rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Detti sopralluoghi si effettuano secondo le modalità da concordarsi di volta in volta fra la Rappresentanza Sindacale Aziendale e l'Azienda, alla quale dovranno essere preventivamente comunicati i nominativi dei rappresentanti incaricati di effettuare i sopralluoghi di cui sopra.

L'azienda si impegna ad accordare appositi permessi retribuiti ai lavoratori che dovranno sottoporsi a visite mediche su richiesta della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

L'azienda assume a proprio carico il costo delle rilevazioni effettuate.

ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO DA PARTE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.)

L'accesso dei R.L.S. nei luoghi di lavoro potrà avvenire con un preavviso all'Azienda di almeno 48 ore.

L'azienda, al fine di favorire l'accesso dei R.L.S. ai luoghi di lavoro, concorre a sollevare i medesimi dalle maggiori spese — rispetto a quelle normalmente sostenute nell'abituale sede di lavoro ed effettivamente sopportate e documentate — attraverso il criterio del rimborso a piè di lista.

ADDETTI A VIDEOTERMINALI

Conformemente a quanto previsto in materia dalla vigente normativa legale e dall'art. 66 del c.c.n.l. 19 gennaio 2012 (testo coordinato), l'Azienda si impegna a definire le modalità applicative della nuova normativa (visite periodiche, pause).

CALAMITA'

In relazione a eventuali calamità, l'Azienda dovrà predisporre e comunicare alle OO.SS. modalità di comportamento del personale delle sedi centrali e delle dipendenze situate nelle zone di rischio.



Art. 5 (Inquadramenti)

Restano confermate, laddove applicabili e coerenti con i principi e gli obiettivi generali del vigente CCNL, le previsioni di cui all'art. 5 del CIA del 10 aprile 1997 per il personale delle aree professionali dalla 1" alla 4A del Credito Valtellinese.

Art. 6 (Destinatari, efficacia e durata)

Il presente contratto integrativo aziendale si applica, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del medesimo (salvo quanto stabilito in singole norme), ai Quadri Direttivi e al personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1A alla 3A in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente.

Il presente contratto integrativo aziendale annulla e sostituisce integralmente, per le materie qui formate, quanto contenuto in tutti i contratti integrativi precedentemente sottoscritti dalle Parti interessate.

ACCORDO 3 AGOSTO 2012 (stralcio)

Art. 6 - premio aziendale

1. Fatti salvi i criteri, i parametri e le condizioni vevoli ai fini dell'attribuzione del premio aziendale di cui alle vigenti normative contrattuali nazionali e aziendali, le Parti chiariscono che, al personale delle Banche e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese, sarà riconosciuto -a stralcio- per l'esercizio di competenza 2012 - erogazione 2013, il premio aziendale nella misura del 60% rispetto agli importi erogati nell'anno 2012 (competenza 2011) dalla Capogruppo Credito Valtellinese.

2. Le Parti hanno altresì condiviso la possibilità per i dipendenti, su base volontaria e per il solo esercizio di competenza 2012 - erogazione 2013, di esercitare un'opzione per destinare il 50% del premio aziendale, di cui al comma 1, sotto forma di contributo straordinario a carico azienda alla forma di previdenza complementare cui il Dipendente è iscritto.

Art. 7 — prestazioni aggiuntive

1. Le Parti concordano sulla necessità di contenere il ricorso al "lavoro straordinario" e al "lavoro supplementare" che sarà autorizzato dall'Azienda sol-



tanto sulla base di esigenze e situazioni tecniche, produttive ed organizzative di effettiva straordinarietà, in un'ottica -per quanto ovvio- di massima trasparenza sulla gestione ditale prestazioni lavorative.

2. In particolare, le Parti convengono, per gli anni 2012 (a far data dalla firma del presente accordo), 2013 e 2014, circa l'opportunità che

le 25 ore di prestazioni aggiuntive rese oltre le prime 50 (23 + 27 ore) nell'anno, confluiranno obbligatoriamente nella banca delle ore e, perciò, saranno soggette esclusivamente a recupero e, laddove necessario, con una proroga di ulteriori 12 mesi rispetto a quanto contrattualmente previsto.

Art. 8 – lavoro a tempo parziale

Le Banche e Società del Gruppo favoriranno, per quanto possibile, il ricorso al lavoro a tempo parziale, in tutte le sue forme, accogliendo, con gradualità nell'arco temporale del Piano Strategico, le domande di part-time tempo per tempo pervenute dal personale in servizio a tempo pieno appartenente sia alle aree professionali che ai quadri direttivi.

Art. 9 – franchigia diarie

1. Per tutti i dipendenti delle Banche e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese viene ripristinato, a far data dal 1.9.2012 e previa comunicazione aziendale, il limite previsto dall'art. 64, comma 2, del vigente CCNL relativo alla franchigia di quattro giornate di missione nel corso di un mese di calendario, con conseguente superamento delle diverse disposizioni previste su tale disciplina dalla Contrattazione Integrativa Aziendale, che come tali sono da ritenersi, a far data dal 31.08.2012, abrogate.

2. Con pari decorrenza a tutto il personale delle Aziende del Gruppo inviato in missione che utilizza i treni ad alta velocità competerà il rimborso delle spese di viaggio nella classe c.d. standard o equivalente.

Art. 10 – gestione residui ferie

Le Parti condividono l'esigenza che le Aziende del Gruppo collochino in ferie il personale che abbia residui superiori alle 26 giornate. Tale fruizione verrà effettuata, compatibilmente con le esigenze aziendali, nel corso dei prossimi 24 mesi, tramite adeguate pianificazioni.

Art. 11 - trasferimenti a richiesta

Si darà corso, per quanto possibile, ai trasferimenti di personale assegnato a strutture centrali che abbia presentato domanda di trasferimento verso la rete commerciale. Sarà inoltre prestata forte attenzione gestionale anche alle altre domande di trasferimento, in particolare per quelle che riguardano regioni diverse da quelle di attuale assegnazione, avendo comunque riguardo alle effettive esigenze di copertura delle posizioni con personale qualificato da parte delle Aziende del Gruppo.

Art. 12 - chiusura pomeridiana delle Filiali

1. Le Parti si danno atto che le Banche del Gruppo potranno, in via sperimentale, operare la chiusura pomeridiana dello sportello delle filiali con organico sotto le 4 Risorse.
2. La sperimentazione di tale modalità di prestazione lavorativa avverrà per circa 12 filiali a partire dal 23 luglio 2012 e sino al 30 settembre 2012 (per Carifano dal 1 settembre 2012 al 30 novembre 2012).
3. Le Parti si danno atto che all'esito di tale sperimentazione si incontreranno, a livello della già costituita Delegazione Sindacale *ad hoc*, al fine di definire tutte le possibili soluzioni normative contrattuali relative alle problematiche organizzative e di mobilità che ne dovessero derivare.

Art. 13 – periodo progettuale

Le Parti convengono di promuovere l'accesso al c.d. "periodo progettuale" quale possibilità per tutti i dipendenti interessati di interrompere il proprio percorso lavorativo con conservazione del posto di lavoro e di assentarsi dall'azienda per un periodo continuativo non retribuito della durata massima di 24 mesi, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze o dedicarsi alla progettazione di un nuovo futuro professionale o ad una particolare

attività di carattere personale non contraria agli interessi dell'impresa o incompatibile con i doveri di ufficio e di contratto. La richiesta del dipendente, e sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere motivata, quindi, da ragioni anche diverse da quelle attualmente previste dal c.c.n.1.

Art. 14 - prolungamento orario di lavoro — impegno delle Parti

Ciascuna azienda del Gruppo bancario Credito Valtellinese si impegna ad incontrarsi in sede aziendale al fine di approfondire e valutare l'estensione dell'orario di sportello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 97 del vigente CCNL, fatto salvo, in ogni caso, quanto successivamente definito a livello nazionale.

CAPITOLO IV - VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

Le Parti, riconoscendo la centralità che il Gruppo bancario Credito Valtellinese ha sempre voluto riconoscere alle proprie Risorse Umane, convengono sull'importanza di sostenere l'occupazione e favorirne la creazione di nuova, in linea con quanto definito nell'accordo di rinnovo del CCNL 8 dicembre 2007 siglato il 19 gennaio 2012.

L'insieme delle leve legislativo - contrattuali condivise nel presente accordo porranno le basi per un nuovo sviluppo del Gruppo bancario Credito Valtellinese nell'ottica prospettica di una ripresa economica, produttiva e commerciale, anche attraverso la valorizzazione delle Risorse Umane presenti nel Gruppo e delle loro competenze e capacità professionali.

A tal fine viene altresì ribadita la centralità dei percorsi formativi svolti all'interno del Gruppo bancario Credito Valtellinese e l'importanza che gli stessi vengano proposti a tutte le aree professionali attraverso la più adeguata pianificazione e attingendo risorse specifiche dai Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali per la formazione continua del settore del credito.

Le Parti convengono sulla opportunità che il personale di cui al presente accordo, sia inserito, laddove necessario, in appositi programmi di riconversione e di riqualificazione professionale finanziabili anche attraverso le prestazioni ordinarie erogabili dal Fondo di solidarietà del settore del credito istituito con D.M. 158/2000 (art. 5, comma 1, lettera a) punto 1). All'uopo, saranno perciò predisposti mirati progetti di formazione e addestramento professionale

funzionali alla realizzazione di specifici obiettivi di riconversione e di riqualificazione professionale, volti peraltro a favorire il mutamento e/o rinnovamento delle professionalità delle Risorse coinvolte.

Art. 15 — Occupazione

Fermo restando il venir meno delle ragioni di carattere organizzativo e l'incremento di attività derivanti dalle sopravvenute esigenze di mercato che hanno determinato l'esigenza di instaurare i contratti di lavoro flessibili ad oggi in essere, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nel corso della vigenza del Piano Strategico, le Banche e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese valuteranno con particolare attenzione, anche in relazione a quanto stabilito agli articoli 2, 3, 4 e 5 del presente accordo, nonché con riferimento a quanto regolamentato a livello nazionale sul tema del Fondo Nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (F.O.C.), di creare nuove opportunità occupazionali per il personale ad oggi presente nel Gruppo con contratto di natura flessibile (contratto a tempo determinato o contratto di inserimento) in scadenza nel corso degli anni di vigenza del Piano Strategico.

DICHIARAZIONE DELL 'AZIENDA

In relazione ai contenuti del presente verbale di accordo, il Gruppo bancario Credito Valtellinese

- nell'intento di perseguire una politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro "flessibili" in essere e di favorire un 'occupazione giovanile di qualità - dichiara la propria disponibilità ad accogliere, laddove permangano le compatibilità economiche, la richiesta delle Organizzazioni Sindacali di prevedere una percentuale di stabilizzazione per tale tipologia di rapporti di lavoro, nella misura non inferiore al 70%.

Tale percentuale di stabilizzazione sarà oggetto di apposito incontro di verifica congiunta.

Fatti una domanda...datti una risposta

I lavoratori nel Credito Valtellinese e nelle Società del Gruppo

