

VERBALE DI ACCORDO

A La Spezia, 11 ottobre 2012

La Cassa di Risparmio della Spezia S.p.a. (da qui in avanti anche Carispezia), assistita dalla Capogruppo Cariparma S.p.a

e

le Delegazioni sindacali aziendali delle OOSS che si sottoscrivono

premesso che

- gli accordi sottoscritti dalle Parti il 21 novembre 2008 e il 29 gennaio 2009, in materia di part time, orari di lavoro, permessi retribuiti, mobilità, provvidenze, borse di studio, percorsi professionali, inquadramenti ed indennità, sono scaduti, ad ogni conseguente effetto, in data 31 dicembre 2011;
- nel corso del confronto avviato sulle suddette tematiche, dopo diversi incontri tenutisi al riguardo, in data 2 agosto 2012, l'Azienda ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali, che le richiamate discipline non troveranno più applicazione a partire dal 1 ottobre 2012;
- le Parti hanno condiviso l'obiettivo di ricercare soluzioni atte a garantire al personale della Banca regole comuni attraverso l'armonizzazione delle discipline aziendali a livello di Gruppo;
- con riferimento all'"inquadramento del personale" l'art. 10 dell'Accordo 19 gennaio 2012 di rinnovo del CCNL 8/12/2007 per i quadri direttivi e le aree professionali, ha previsto l'attivazione di una Commissione di studio - i cui lavori non sono ancora conclusi - per un riesame del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali contenute nel contratto stesso, allo scopo di rendere più flessibile la disciplina, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore;

si conviene e concorda quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Rapporto di lavoro a tempo parziale
 1. La disciplina in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale contenuta nel verbale di accordo del 21 novembre 2008, viene abrogata e sostituita dalle previsioni contenute nell'allegato Accordo (allegato1).
3. Mobilità
 1. Con la sottoscrizione del presente accordo viene abrogata la disciplina in materia di mobilità contenuta nel verbale di accordo e nella relativa lettera a latere - avente ad oggetto il trattamento dei trasferimenti disposti dall'Azienda - del 21 novembre 2008.
 2. Nei confronti del personale che attualmente percepisce i trattamenti economici relativi ai trasferimenti già disposti ad iniziativa dell'Azienda di cui alla lettera a latere del 21 novembre 2008 continueranno a valere le previsioni ivi contenute fino al termine dei 6 anni dalla data dei suddetti

Direttore

Elba Cisl

Fisac Cgil

Uliva

trasferimenti, salvo che non intervenga prima di detto termine un provvedimento aziendale che trasferisca la nuova sede di lavoro del personale interessato ad una distanza dalla propria residenza/ domicilio inferiore o uguale a 22 km (44 km a/r).

4. Provvidenze in favore dei dipendenti

1. La disciplina in materia di provvidenze corrisposte per i casi di disabilità del coniuge o dei figli contenuta nel verbale di accordo del 21 novembre 2008, viene abrogata e sostituita dalle previsioni di seguito riportate.
2. In favore dei dipendenti delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo con figli o coniuge, fiscalmente a carico, portatori di handicap, l'Azienda erogherà, su richiesta dei dipendenti interessati, supportata da idonea documentazione, un contributo annuo pari a 1.291,00 €.
3. A favore dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo con figli o coniuge fiscalmente a carico, portatori di handicap, la Banca erogherà, su richiesta dei dipendenti interessati supportata da idonea documentazione, un contributo annuo pari a 1.032,00 €.
4. Identici contributi di cui ai commi 2 e 3 saranno erogati a fronte di cure per disintossicazione riguardante i figli e coniuge, fiscalmente a carico, affetti da tossicodipendenza o da alcolismo.
5. I contributi di cui sopra non sono computabili ai fini TFR, ai fini pensionistici aziendali né di ogni altro trattamento economico.
6. La parti convengono altresì che, in sostituzione alle suddette erogazioni, al personale già beneficiario delle analoghe provvidenze di cui al verbale di accordo 21 novembre 2008, continuerà a trovare applicazione tale normativa.

5. Borse di studio

1. Con la sottoscrizione del presente accordo la disciplina in materia di borse di studio contenuta nel punto 4 del verbale di accordo del 21 novembre 2008 viene abrogata e sostituita dalla normativa tempo per tempo prevista dal CCNL in materia.
2. Esclusivamente nei confronti del personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo continuerà a trovare applicazione per gli anni scolastici 2012-2013 2013-2014 (fino e non oltre quindi il 31/12/2014) la previgente normativa sulle borse di studio contenuta nell'accordo 21 novembre 2008, di seguito riportata:
 - ai figli dei Dipendenti iscritti all'asilo nido o alla scuola materna viene annualmente corrisposto un assegno di € 120,00 a copertura delle spese di frequenza.
 - ai figli dei Dipendenti che conseguano una valutazione positiva a conclusione della scuola primaria viene corrisposta una borsa di studio dell'importo di € 150.
 - ai figli dei Dipendenti che conseguano il diploma di scuola secondaria di primo grado è corrisposta una borsa di studio dell'importo di € 150.
 - ai figli dei Dipendenti che conseguano il diploma di scuola secondaria superiore è corrisposta una borsa di studio dell'importo di € 200.
 - l'importo previsto dal CCNL per i figli dei Dipendenti che frequentino corsi universitari viene incrementato a € 245, per i soli studenti che abbiano acquisito tutti i crediti formativi previsti per l'anno accademico di riferimento.
 - ai figli dei Dipendenti che conseguono una laurea magistrale riportando i pieni voti legali viene

Direttore

Fiba Cisl

Fisac Cgil

Uilca

erogato uno speciale premio di laurea di € 500. Tale premio è di € 150 nel caso di conseguimento, alle stesse condizioni, di una laurea c.d. "breve" o di una laurea "di primo livello" come definite nell'ordinamento scolastico tempo per tempo vigente.

- nel caso in cui venga richiesto il contributo per la laurea magistrale dopo aver in precedenza già ottenuto il premio per la laurea di "primo livello", l'importo erogato sarà pari a € 350.

- le provvidenze di cui al presente comma 2 saranno riconosciute ai figli di Dipendenti con reddito lordo annuo complessivo non superiore ad € 60.000.

6. Orario di lavoro, permessi retribuiti

1. La disciplina contenuta nel verbale di accordo del 21 novembre 2008 in materia di orario di lavoro, viene abrogata e sostituita dalle previsioni di seguito riportate.
2. Il personale in mobilità giornaliera (pendolari), a condizione che la percorrenza giornaliera di sola andata sia pari o superiori ai 50 km, potrà usufruire anche della possibilità di ridurre a 30 minuti l'intervallo per la colazione purché siano verificate le disposizioni del T.U.81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. La riduzione del solo intervallo, per il personale che opera a diretto contatto con il pubblico non comporterà variazioni dell'orario di uscita pomeridiano.
3. Nei confronti del personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, le parti convengono di regolamentare, ai termini dell'art. 51 del ccnl 8 dicembre 2007, la concessione dei permessi retribuiti secondo le seguenti previsioni:
 - 3 giorni per decesso di coniuge, convivente o parente di 1 grado;
 - 1 giorno per decesso parente di 2 grado o affine di 1 grado;
 - 1 giorno per la nascita di un figlio;
 - 1 giorno in caso di degenza ospedaliera di coniuge, convivente o parente di 1 grado;
 - 1 giorno per operazione chirurgica di coniuge, convivente o parente di 1 grado.

L'Azienda ha facoltà di concedere, previa richiesta, brevi permessi retribuiti per visite mediche o visite specialistiche, idoneamente documentate, che non possano essere effettuate fuori orario di ufficio e/o per urgenti necessità familiari.

Saranno concessi permessi non retribuiti per il tempo strettamente necessario e per non più di 10 giorni, una sola volta nel triennio, per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna con presentazione di idonea documentazione che ne attesti l'esigenza.

Le normative di legge, tempo per tempo vigenti, relative alla concessione di periodi di aspettativa per cure di disintossicazione o per assistenza a familiari tossicodipendenti, vengono estese anche ai casi di alcolismo.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, consentirà l'utilizzo dell'aspettativa di cui all'art. 51 del ccnl 8 dicembre 2007 anche in modo frazionato in più di due periodi quando specifiche esigenze lo richiedano e per comprovata malattia dei figli che abbiano superato il 4 anno di età.

Ferma restando la previsione dell'art. 94 del ccnl 8 dicembre 2007 in materia di frazionabilità dei permessi, le parti convengono che gli stessi, previo preavviso e nel limite massimo di 7,30 ore, possono essere utilizzati in minuti.

Il dipendente potrà richiedere, preventivamente, permessi non retribuiti, nel limite massimo di 3 giorni all'anno frazionabili nel limite minimo di mezz'ora, a condizione che abbia già utilizzato i permessi sostitutivi delle festività soppresse ed i permessi ex art 94 del ccnl 8 dicembre 2007.

Dicredito

Fisac Cisl

Fisac Cgil

Uilca

L'Azienda potrà concedere, previa richiesta, che le ferie vengano usufruite in mezze giornate che dovranno coincidere con la durata dell'intera mattina o del pomeriggio e determinano un residuo per la mezza giornata corrispondente.

In caso di cure termali per le quali i dipendenti abbiano ottenuto dallo specialista dell'ASL una autorizzazione che non contenga tutti gli elementi necessari per l'ottenimento del permesso retribuito, ed intendano ugualmente effettuare un ciclo di cure nelle località termali vicine, potranno chiedere di usufruire, in via del tutto eccezionale, di un periodo feriale ad ore. Con tale possibilità i dipendenti interessati potranno assentarsi al pomeriggio per un periodo massimo di due settimane, utilizzando complessivamente tre giornate di ferie.

7. A agevolazioni bancarie e creditizie

Le parti convengono che, a decorrere dal 1/1/2013, le agevolazioni bancarie e creditizie, tempo per tempo, previste nei confronti del personale della Capogruppo Cariparma, si applicheranno anche al personale di Carispezia. Conseguentemente viene abrogata qualsiasi previsione contenuta in precedenti regolamentazioni aziendali. Ai mutui e prestiti già erogati o deliberati continueranno comunque a trovare applicazione le condizioni in essere al momento della sottoscrizione del presente verbale di accordo.

8. Percorsi professionali, inquadramenti ed indennità

1. Per quanto attiene le previsioni in materia di percorsi professionali, inquadramenti ed indennità, contenute nell'accordo 29/1/2009, le parti concordano di prorogarne l'applicazione fino al 31/12/2012, ferme restando che le stesse materie seguiranno il medesimo sviluppo di quanto sarà eventualmente previsto a livello di Gruppo, all'esito dei lavori della Commissione di studio sull'inquadramento del personale di all'art 10 dell'accordo di rinnovo del ccnl - citata in permesso -, i cui lavori è previsto debbano concludersi entro il 31/12/2012.
2. Le eventuali intese raggiunte in materia a livello di Gruppo si applicheranno quindi, ai sensi anche di quanto previsto dall'art. 2 del Protocollo sulle relazioni sindacali del Gruppo Cariparma Crédit Agricole, anche al personale di Carispezia, con superamento della previsioni contenute nell'accordo 29/1/2009.

9. Assistenza sanitaria

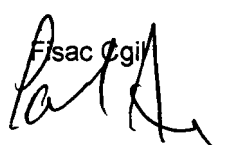
1. Le parti convengono, che fermi gli importi previsti a carico dei dipendenti di cui al verbale di incontro del 13/12/2007, il premio complessivo pro capite relativo alla polizza verrà elevato a 700 €, a fare data dal 1/1/2013.
2. La relativa copertura sanitaria verrà garantita mediante le forme tempo per tempo individuate a livello di Gruppo.
3. Resta inteso tra le parti che la materia dell'assistenza sanitaria seguirà il medesimo sviluppo di quanto sarà eventualmente previsto a livello di Gruppo.

10. Personale in servizio al 29/01/2008

1. Nei confronti del personale in servizio al 29/01/2008 sono mantenute - ove di competenza - le


Diritto


Fiba Cisl


Fisas Cgil


Uilca

previsioni del Contratto Integrativo Aziendale 24/10/2002 di seguito riportate:

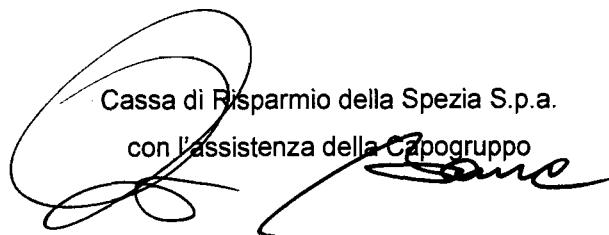
- art. 1 normativa pregressa – automatismi
 - art. 2 normativa pregressa – premio di rendimento
 - art. 3 normativa pregressa – differenza ex premio di rendimento
 - art. 4 normativa pregressa – assegno aziendale 01/01/1989
 - allegato 2 – premio di rendimento.
2. L'ex premio di rendimento sarà riconosciuto agli attuali percettori aventi diritto ai sensi delle previgenti normative tenendo conto, ove già presenti, delle caratteristiche di dinamicità collegate alla rivalutazione, all'avanzamento di carriera ed alle anzianità.

11. Disposizioni finali



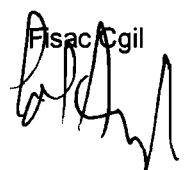

1. Il presente accordo, ad eccezione di quanto previsto al punto 10), scadrà il 31 dicembre 2014.
2. Tutto quanto regolato dai verbali di accordo e dalle previsioni aggiuntive contenute nelle lettere a latere sottoscritti in data 21/11/2008 e non espressamente richiamato dal presente Accordo è da intendersi abrogato ad ogni conseguente effetto.


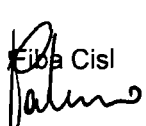
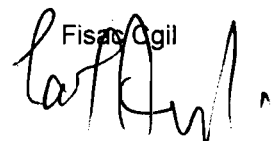

Allegati

Allegato 1 – Verbale di accordo “Rapporto di lavoro a tempo parziale”


Cassa di Risparmio della Spezia S.p.a.
con l'assistenza della Capogruppo

OSSLL aziendali

   
Dicoedito Fiba Cisl Fisac Cgil Ulca

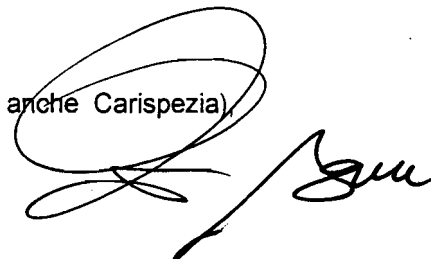
   
Dicoedito Fiba Cisl Fisac Cgil Ulca

Allegato 1

VERBALE DI ACCORDO
"RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE"

A La Spezia, 11 ottobre 2012

CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA S.p.a. (da qui in avanti anche Carispezia),
assistita dalla Capogruppo Cariparma Spa
e



le delegazioni sindacali aziendali delle OOSS che si sottoscrivono

premesso che

- l'accordo del 7 marzo 2011 tra il Ministero del Lavoro e le Parti Sociali è intervenuto sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- il CCNL vigente all'art. 31 individua il rapporto di lavoro a tempo parziale quale strumento funzionale volto all'accrescimento della flessibilità delle prestazioni lavorative, anche sotto un profilo sociale, nell'ottica di contemperare le esigenze dei dipendenti con quelle tecniche, organizzative e produttive aziendali;
- con il verbale di accordo del 11 ottobre 2012 è stato condiviso che la disciplina in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale contenuta nel verbale di accordo del 21 novembre 2008, viene abrogata e sostituita dalle previsioni contenute nel presente accordo.

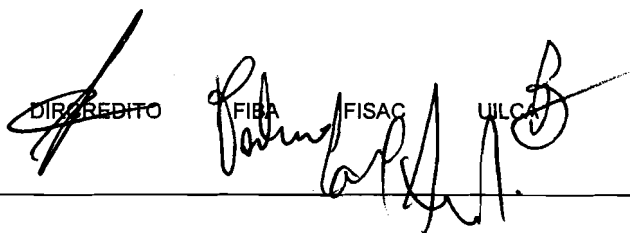
le Parti convengono, ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, la seguente disciplina aziendale per il periodo 2012-2014.

1. DESTINATARI DELL'ACCORDO

Il presente accordo si applica al Personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale ABI per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali.

2. TEMPI E MODALITÀ' DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e


DIRMREDITO FIBA FISAC UILCA

le domande di rinnovo dovranno essere:

- a) trasmesse tramite l'apposita modulistica elettronica aziendale e accompagnate dalla eventuale documentazione a supporto inviata, via posta interna, all'Ufficio Personale;
- b) presentate entro il 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e il 31 dicembre di ogni anno di vigenza dell'accordo. È possibile anticipare al trimestre precedente a quello di scadenza la richiesta di rinnovo.

3. CRITERI DI ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE

Le domande verranno esaminate centralmente dall'Ufficio Personale.

L'esame avrà come oggetto le motivazioni del richiedente e la compatibilità della domanda con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'Azienda.

La decisione aziendale sulla domanda dovrà pervenire al richiedente entro 45 giorni dalla data di scadenza del trimestre di ricezione, in forma scritta.

In caso di rigetto della domanda il richiedente avrà facoltà di ripresentarla con i criteri di cui al punto due.

3.1. Criteri di precedenza

Ai fini della valutazione delle domande l'Ufficio Personale - tenendo conto delle esigenze, tecniche, organizzative, produttive aziendali - darà precedenza a quelle supportate dalle seguenti documentate motivazioni, declinate in ordine di priorità:

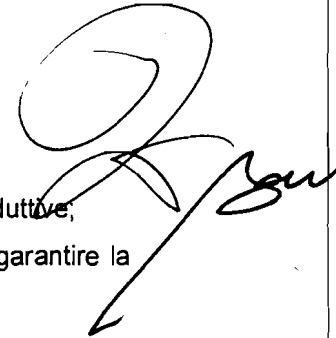
1. documentati motivi di salute del richiedente con precedenza per i portatori di handicap grave ai sensi della Legge 104/92;
2. assistenza ai figli e coniuge portatori di handicap;
3. assistenza ai figli in particolare situazione di disagio, con precedenza per le situazioni di vedovanza, separazione, divorzio e adozione;
4. cura dei figli di età compresa fra uno e tre anni;
5. cura dei figli di età compresa fra quattro e dieci anni;
6. assistenza a parenti e affini conviventi e non conviventi per gravi e comprovate ragioni di salute;
7. motivi di studio o volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 266/91.

3.2. Strumenti agevolativi

Nel caso in cui, presso la sede di lavoro del richiedente, le esigenze aziendali non siano compatibili con l'accoglimento della domanda, l'Ufficio Personale, al fine di favorirne l'accoglimento valuterà la possibilità di concedere il rapporto di lavoro a tempo parziale mediante soluzioni alternative e condivise, come ad esempio:

1. il trasferimento ad altra unità produttiva, entro i 30 km dalla abituale dimora;

DIRCREDITO FIBA FISAC UICA

- 
2. l'assegnazione a diverse mansioni nella medesima o in altre unità produttive;
 3. la definizione di orari di lavoro giornalieri e/o settimanali in grado di garantire la compatibilità con l'operatività dell'unità organizzativa.

3.3. Situazioni straordinarie

L'Ufficio Personale valuterà le domande pervenute al di fuori delle previsioni di cui al precedente punto 2, solo nei casi di richieste motivate da gravi, impreviste, straordinarie esigenze di carattere familiare e personale.

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale straordinario potrà essere di massimo 6 mesi, rinnovabile una sola volta con un massimo di 12 mesi complessivi.

4. DURATA

La durata minima del contratto di lavoro a tempo parziale è pari ad 1 anno, quella massima è pari a 3 anni. I rinnovi possono avvenire per periodi non superiori a 3 anni, sempre secondo i criteri sopra descritti.

5. ARTICOLAZIONI DI ORARIO

L'orario di lavoro settimanale del personale con contratto a tempo parziale potrà essere ricompreso tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti.

Eventuali deroghe al limite minimo e massimo dell'orario settimanale potranno essere richieste dal lavoratore che potrà farsi assistere dal rappresentante sindacale designato.

Nel rispetto dei limiti di durata settimanale sopra indicati la distribuzione dell'orario potrà essere articolata in forma orizzontale, verticale, mista o ciclica su base annuale (articolato limitatamente ad alcuni periodi dell'anno con presenza, nel periodo richiesto, su tutti i giorni della settimana o solo su alcuni).

6. PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI

Le prestazioni del personale con orario di lavoro a tempo parziale, inquadrato nelle Aree Professionali, vengono regolate secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

7. MOBILITÀ TERRITORIALE

L'eventuale mobilità del personale con contratto di lavoro a tempo parziale potrà avvenire senza il consenso del lavoratore interessato entro 30 km dalla abituale dimora e comunque verranno ricercate tutte le soluzioni atte a non vanificare la collocazione a part time dei lavoratori interessati.

8. ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le eventuali assunzioni con contratto di lavoro a tempo parziale verranno regolate

secondo quanto previsto dal vigente CCNL

9. BUONO PASTO

Al Personale con contratto di lavoro a tempo parziale spetta un buono pasto giornaliero nelle seguenti misure:

- nelle giornate in cui non effettua l'intervallo, un buono pasto di euro 4,00;
- nelle giornate in cui effettua l'intervallo meridiano di cui all'articolo 95 del vigente CCNL, un buono pasto di euro 5,16.

10. VERIFICHE

Le parti si incontreranno nel mese di marzo e nel mese di settembre di ogni anno di vigenza per un momento di verifica sull'applicazione del presente accordo.

In tale occasione valuteranno congiuntamente il quantitativo delle domande non accolte allo scopo di verificare l'adozione di idonee iniziative finalizzate alla individuazione di possibili soluzioni utili all'accoglimento delle stesse.

11. VALIDITÀ' ACCORDO

Il presente accordo, avente natura sperimentale, ha decorrenza 1/11/2012 e scadenza al 31 dicembre 2014.

Le previsioni contenute nel presente verbale di accordo sostituiscono integralmente, ad ogni conseguente effetto, quanto previsto in materia di lavoro a tempo parziale presso Carispezia.

Qualora dovessero intervenire novità legislative e/o contrattuali, le Parti si incontreranno per valutare l'impatto delle stesse sul medesimo accordo.

Dichiarazione delle parti

L'azienda si impegna a fornire a tutto il Personale un'apposita informativa in merito ai contenuti del presente accordo anche con una sezione dedicata sull'intranet aziendale.

Carispezia s.p.a.

OOSLL aziendali

DIRETTORE

FIBA

FISAC

UILCA

4

La Spezia, 11 ottobre 2012

Spett.li

Delegazioni sindacali aziendali

Dircredito

Fiba Cisl

Fisac Cgil

Uilca

della Cassa di Risparmio della Spezia Spa

Oggetto: mobilità

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e con riferimento a quanto emerso nel corso delle trattative concluse con l'accordo 11 ottobre 2012 Vi confermiamo che, in merito ai criteri utilizzati per la gestione della mobilità del personale, l'Azienda non disporrà il trasferimento senza il consenso dei lavoratori che avendo maturato un'anzianità superiore a 15 anni, siano destinati ad unità organizzative distanti oltre 60 Km dalla dimora abituale per le aree professionali e oltre 80 Km dalla dimora abituale per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello. Inoltre, l'Azienda si attiverà per realizzare le condizioni idonee a consentire, a richiesta del personale che abbia i requisiti di cui sopra, il rientro nei predetti limiti chilometrici, entro due anni, a far tempo dal 1 ottobre 2012.

Il criterio di cui al primo paragrafo verrà applicato, in via sperimentale, a partire dai trasferimenti successivi al 1 ottobre 2012 e fino al 31.12.2014.

Nei confronti esclusivamente del personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo sono mantenute, fino al 31/12/2014, le previsioni di cui all'Accordo del 21/11/2008 di seguito riportate:

ferme restando le disposizioni contrattuali nazionali tempo per tempo vigenti, in caso di trasferimenti disposti ad iniziativa dell'Azienda i medesimi sono disposti con il consenso del lavoratore solo in località che disti dalla residenza/domicilio

- oltre 50 Km per le Aree Professionali
- oltre 70 Km per i QD1 e QD2

sempre che il trasferimento non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o di domicilio dell'interessato.

Resta ferma la consensualità del trasferimento del personale che fruisce delle guarentigie di cui all'art. 33 della l. n. 104 del 1992, del personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo dei medesimi).

Resta inteso tra le parti che la materia delle mobilità seguirà il medesimo sviluppo di quanto sarà eventualmente previsto a livello di Gruppo.

Distinti saluti

Cassa di Risparmio della Spezia Spa
con l'assistenza della Capogruppo Cariparma Spa



La Spezia, 11 ottobre 2012

Spett.li

Delegazioni sindacali aziendali

Dircredito

Fiba

Fisac

Uilca

della Cassa di Risparmio della Spezia Spa

Oggetto: rimborsi chilometrici

L'Azienda riconosce che per i rimborsi chilometrici a fronte dell'utilizzo dell'autovettura personale in caso di missione corrisponderà il rimborso di € 0,38 netti a km, fino al 31/12/2014.

Distinti saluti

Cassa di Risparmio della Spezia Spa
con l'assistenza della Capogruppo Cariparma Spa

