

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 aprile 2018 in Tresivio

tra

Credito Valtellinese S.p.A., Banca Capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario, Credito Siciliano S.p.A. e Creval Sistemi e Servizi Soc.Cons.p.A.,

e la

Delegazione Sindacale "ad hoc" prevista ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 21 del c.c.n.l. 31 marzo 2015 e dell'art. 25 del testo coordinato in materia di agibilità sindacali del 25 novembre 2015 e gli Organismi Sindacali Aziendali: FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB,

premessi e considerato che:

- a) in data 7 novembre 2017 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha deliberato il nuovo Piano Industriale del Gruppo bancario Credito Valtellinese per gli anni 2018-2020 denominato "RUN²: Restart Under New-Normality" che prevede, tra l'altro, la liberazione di 400 Risorse FTE;
- b) a tale riguardo, con comunicazione del 19 febbraio 2018, il Credito Valtellinese S.p.A., anche in nome e per conto delle altre Banche e Società del Gruppo bancario, ha provveduto a fornire alle Organizzazioni Sindacali di Gruppo l'informativa prevista ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali relativa:
 - alla ulteriore semplificazione della struttura societaria di Gruppo, ovvero la fusione per incorporazione del Credito Siciliano S.p.A. in Credito Valtellinese S.p.A. - "Project One Bank";
 - alla riorganizzazione della rete commerciale del Gruppo e altri interventi di razionalizzazione delle strutture e dei processi;
 - alle tensioni occupazionali;
- c) tenuto conto delle tempistiche volta per volta concordate relativamente alla trattazione delle diverse azioni di cui al nuovo Piano Industriale "RUN²", le Parti si sono incontrate nelle date del 28 febbraio, 19, 20, 21, 26, 27 e 28 marzo, 4, 5, 10 e 16 aprile 2018;
- d) in data 28 febbraio 2018, le Parti hanno sottoscritto un verbale di incontro volto a far pervenire al Servizio competente, la richiesta del modello Ecocert e la relativa delega al datore di lavoro da parte dei Dipendenti nati entro il 31 dicembre 1962 che abbiano registrato novità sulle proprie posizioni contributive successive al 22 novembre 2016, ovvero assunti successivamente a tale data;
- e) le Parti, al fine di attenuare gli impatti derivanti dalla riorganizzazione che precede, concordano in merito all'opportunità di ricorrere prioritariamente alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà del settore;
- f) per assicurare il raggiungimento degli obiettivi del predetto piano strategico, il Gruppo ha previsto di individuare ulteriori azioni di *cost saving* e misure che abbiano un'efficacia incisiva e diretta sui costi, anche in materia di costi del Personale;
- g) le misure previste dal presente accordo includono impatti anche per la categoria dei Dirigenti in relazione alla quale sono individuati specifici interventi, attivati anche a livello

AN
individuale, coerenti con gli obiettivi di risparmio adottati per tutto il personale e che avranno incidenza diretta sugli elementi economico/normativi degli stessi; a tale riguardo si vedano a titolo esemplificativo le specifiche misure in tema di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa nonché le valutazioni che l'Azienda si riserva di fare in tema di buono pasto;

- h) il presente accordo definisce altresì, in coerenza con i temi declinati nel Piano Industriale "RUN²" nonché nella già richiamata informativa del 19 febbraio 2018, gli aspetti relativi alla fusione per incorporazione di Credito Siciliano S.p.A. in Credito Valtellinese S.p.A. nonché il nuovo assetto della rete commerciale di Gruppo,

**tutto ciò premesso le Parti come in epigrafe indicate,
dopo ampio confronto,
hanno raggiunto il seguente accordo**

Articolo 1 – Premesse

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

CAPITOLO I – STRUMENTI DI GESTIONE DELLA RIDUZIONE DEGLI ORGANICI

Articolo 2 – Riduzione organici

Il numero totale degli esuberanti da gestire con strumenti volontari corrisponde ad almeno n. 170 Risorse. La gestione di tali eccedenze verrà garantita tramite il ricorso agli strumenti di cui al presente Capitolo.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali, pur non condividendo l'impianto del Piano Industriale "RUN²" sia in relazione agli esuberanti dichiarati (400) sia al taglio dei costi del Personale, auspicano un comportamento coerente a tutti i livelli a partire dagli Organi Amministrativi e dal *Management* in linea con i sacrifici richiesti ai Lavoratori secondo principi di equità e solidarietà.

Articolo 3 – Prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà di settore

1. Per il raggiungimento del complessivo obiettivo di riduzione degli organici di cui all'art. 2 del presente accordo, le Parti concordano di favorire l'accesso su base esclusivamente volontaria - a partire dal 1° luglio 2018 - alle prestazioni straordinarie del *Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito* (di seguito Fondo di solidarietà), di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto Interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e s.m.i., dei Lavoratori che aderiranno, su base volontaria all'"offerta al pubblico", secondo quanto in appresso specificato, sino almeno al raggiungimento delle cessazioni a livello di Gruppo di cui all'art. 2 del presente accordo, considerando le cessazioni dei rapporti di lavoro per l'esercizio dell'"Opzione Donna" di cui al successivo art. 4.

2. Ai sensi dell'art. 1336 c.c., i Dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - appartenenti alle Banche e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese che maturino il diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. dal 1° gennaio 2019 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2024, in attuazione di quanto

previsto dal D.I. del 28 luglio 2014 n. 83486 e s.m.i., potranno accettare l'“offerta al pubblico” formulata da ciascuna Azienda di appartenenza, compilando in modalità telematica l'apposito modulo di adesione allegato al presente accordo (allegato n. 1), per risolvere consensualmente e in maniera irrevocabile - senza oneri di preavviso e di indennità sostitutiva a carico di ciascuna delle parti - il rapporto di lavoro. Il predetto modulo di adesione dovrà essere debitamente compilato in modalità telematica e sottoscritto dall'interessato e fatto pervenire all'Azienda inderogabilmente entro e non oltre il 25 maggio 2018, con le modalità operative che verranno indicate con apposita normativa aziendale.

3. Ferma restando la necessità di aderire all'offerta entro e non oltre il 25 maggio 2018, l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà avverrà, con i criteri previsti al successivo comma 4, con la decorrenza del 1° luglio 2018, con risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il 30 giugno 2018 e con le modalità che saranno rese note con successiva comunicazione, in coerenza con la necessaria esigenza di raggiungere il predetto obiettivo di cui all'art. 2 del presente accordo.

4. Nell'ambito di quanto previsto dal comma che precede, i Dipendenti che avranno accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo saranno individuati con i criteri di priorità nell'ordine di seguito rappresentato:

- I. i Lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione della Legge n. 104/92, già fruitori dei permessi per sé o per assistenza ai familiari;
- II. i primi 50 Lavoratori che aderiranno, su base volontaria, all'“offerta al pubblico” classificati in ordine cronologico in funzione della data di trasmissione del modulo nel pieno rispetto delle modalità e tempistiche che saranno indicate nell'apposita normativa aziendale e comunque in un arco temporale che va dal 30 aprile 2018 al 7 maggio 2018;
- III. gli ulteriori Lavoratori che aderiranno su base volontaria all'“offerta al pubblico” sino alla data del 25 maggio 2018.

Fermo restando l'accesso dei Lavoratori di cui ai punti I e II che precedono, nel caso in cui il numero complessivo delle adesioni risulti eccedente rispetto al complessivo obiettivo di cui all'art. 2 del presente accordo, si stilerà una graduatoria redatta sulla base dei seguenti criteri:

- a) Lavoratori con maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'A.G.O.;
 - b) Lavoratori con maggiore età anagrafica;
 - c) ulteriori rilevanti motivazioni di carattere personale e familiare del Dipendente.
5. La data di cessazione del rapporto di lavoro dei Lavoratori che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà sarà comunicata dall'Azienda agli interessati, in coerenza con i criteri sopra esposti.

6. I Lavoratori *part-timers* che dovessero accedere al Fondo di solidarietà vedranno trasformato, a loro richiesta, il loro rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno un mese prima di accedere al predetto Fondo.

7. Le Parti precisano che le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui al presente articolo saranno ratificate in sede protetta (Commissione di Conciliazione costituita presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o Commissione paritetica di conciliazione costituita ai sensi dei vigenti c.c.n.l.) entro il 30 giugno 2018, ai sensi della normativa vigente, tramite verbale condiviso e allegato all'accordo che dirima ogni controversia anche potenziale concernente il rapporto di lavoro oggetto di risoluzione, anche ai fini di quanto previsto in tema di risoluzione del rapporto di lavoro dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

L'eventuale concentrazione di adesioni in determinate funzioni/aree territoriali potrà determinare l'esigenza di mobilità geografica e professionale per far fronte alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda connesse all'utilizzo degli strumenti di cui al presente articolo. Per l'effetto, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, la lettera I) delle "Dichiarazioni dell'Azienda" a latere del CIA del Credito Valtellinese si intende sospesa sino alla data del 31 dicembre 2020, in coerenza con le misure adottate al successivo articolo 28.

Per Retribuzione Annuale Lorda (RAL), in tutti gli articoli in cui essa è richiamata, si intende la complessiva retribuzione contrattuale, corrisposta in via continuativa, gli assegni *ad personam* erogati su 12 e su 13 mensilità, con esclusione degli importi di natura variabile (quali ad esempio le voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, premi aziendali, importi *una tantum*, liberalità, etc..).

Articolo 4 – Opzione Donna

1. In favore delle Dipendenti che decidano di esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1, comma 9, L. 243/2004 e s.m.i. (c.d. "Opzione Donna") sarà riconosciuto - in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro alla maturazione dei requisiti per la decorrenza dei trattamenti pensionistici - un importo onnicomprensivo lordo pari al 100% della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) quale incentivo all'esodo. Resta inteso che tale importo sarà erogato quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto secondo le vigenti disposizioni di legge.

2. L'erogazione in parola sarà subordinata alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e alla connessa sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione da ratificarsi in sede protetta (Commissione di Conciliazione costituita presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o Commissione paritetica di conciliazione costituita ai sensi dei vigenti c.c.n.l.), ai sensi della normativa vigente tramite verbale condiviso e allegato all'accordo che dirima ogni controversia anche potenziale concernente il rapporto di lavoro oggetto di risoluzione.

Articolo 5 – Garanzie in caso di modifiche normative previdenziali

1. In caso di variazione delle condizioni e dei criteri legali di accesso ai trattamenti pensionistici previsti presso l'A.G.O. nonché alle prestazioni straordinarie del Fondo sopravvenute dopo la stipulazione del presente verbale di accordo, le Parti si incontreranno per trovare idonee e adeguate soluzioni che garantiscano l'accompagnamento dei Lavoratori sino al percepimento delle prestazioni pensionistiche A.G.O..

2. Qualora, per effetto della variazione delle aspettative di vita, si dovesse determinare l'anticipazione della data di decorrenza dei trattamenti pensionistici previsti dall'A.G.O., i Dipendenti interessati sono tenuti a presentare domanda di pensione in tempo utile per la fruizione dei trattamenti pensionistici in tal modo anticipati. In tal caso, l'Azienda si impegna a dare congruo preavviso ai Lavoratori interessati.

Articolo 6 – Agevolazioni per il Personale che accede alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà

1. Al Personale che acceda alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà di cui al presente accordo, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sono riconosciute le agevolazioni di seguito indicate:

a) **assistenza sanitaria integrativa:** agli interessati sarà assicurato, in quanto già iscritti alla Mutua Interna di Assistenza Gruppo Credito Valtellinese alla data di sottoscrizione del presente accordo, il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui gli interessati stessi percepiranno il trattamento di pensione dall'A.G.O. ovvero di altre forme di assistenza di base, alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del Dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere per il Personale in servizio tempo per tempo vigenti.

Sarà, inoltre, assicurato il mantenimento della forma di assistenza sanitaria integrativa diversa dalla Mutua Interna di Assistenza Gruppo Credito Valtellinese alle medesime condizioni economiche e normative previste per il Personale in servizio, fatto salvo quanto previsto all'art. 22 del presente accordo;

b) **previdenza complementare:** agli interessati, in quanto iscritti a forme di previdenza complementare a contribuzione definita (Fondo Pensione per i dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese, PreviBank, Fondo Pensione Banca Popolare di Ancona) o a forme di previdenza complementare a prestazione definita (Fondo Pensione del Credito Valtellinese ex Fondo Pensione per i Dipendenti del Credito Artigiano), sarà assicurato il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui gli interessati stessi percepiranno il trattamento di pensione dall'A.G.O. ovvero di altre forme di assistenza di base al fondo pensione di appartenenza alle stesse condizioni normative in essere per il Personale in servizio. A scelta del Dipendente sarà riconosciuto:

- un importo - da corrispondere direttamente al Dipendente quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione e in un'unica soluzione nel primo cedolino paga utile - pari alla contribuzione complessiva che l'Azienda avrebbe dovuto versare alla forma di previdenza complementare cui il Dipendente aderisce nella misura in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà;
- ovvero, in alternativa, il versamento - in un'unica soluzione - del medesimo importo di cui all'alinea che precede, alla forma di previdenza complementare di rispettiva iscrizione, della contribuzione complessiva a carico dell'Azienda nella misura in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà.

Agli interessati iscritti a forme di previdenza a prestazione definita, nel periodo di adesione al citato Fondo di solidarietà non è prevista alcuna erogazione integrativa all'assegno straordinario, ferma restando la validità di detto periodo per il calcolo del trattamento complementare, da erogare individualmente al momento del pensionamento A.G.O.;

c) **condizioni bancarie e creditizie:** saranno garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del Personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione A.G.O.;

d) **coperture assicurative per infortunio extraprofessionale e TCM:** fino al mese precedente a quello in cui gli interessati percepiranno il trattamento di pensione dall'A.G.O. ovvero di altre forme di assistenza di base saranno garantite le coperture assicurative per infortunio extraprofessionale alle medesime condizioni in essere a favore del Personale in servizio. Circa poi la copertura Temporanea Caso Morte, l'Azienda valuterà con favore in modo da trovare le più adeguate soluzioni entro il 30 giugno 2018, nelle modalità e tempistiche necessarie, la copertura esclusivamente per il caso morte, alle medesime condizioni previste per il Personale in servizio.

2. In ogni caso, le previsioni del presente articolo avranno effetto per ciascun interessato che abbia aderito al Fondo di solidarietà con fruizione delle prestazioni in forma rateale e fino all'ultimo mese di percepimento dell'assegno straordinario erogato dal Fondo. Successivamente gli interessati potranno beneficiare delle agevolazioni tempo per tempo in vigore per il Personale in quiescenza.

Articolo 7 – Incontro di verifica

1. Le Parti prevedono sin da ora un momento di verifica, da tenersi con apposito incontro entro il 4 giugno 2018, nell'ambito del quale saranno esaminati i dati relativi alle domande pervenute ai sensi degli artt. 3 e 4 che precedono, al fine di valutare il raggiungimento del più volte richiamato obiettivo di riduzione degli organici, di cui all'art. 2 del presente accordo.

2. Nel caso in cui alla data del 25 maggio 2018 le domande pervenute, di cui al precedente art. 3, risultino inferiori rispetto al numero di Risorse in esubero individuato all'art. 2, le Parti definiscono, sin d'ora, che si confronteranno per trovare soluzioni condivise. Inoltre le Parti si danno atto che, laddove se ne ravvisi la necessaria compatibilità economica, il numero complessivo degli esuberanti da gestire con strumenti volontari potrà essere conseguentemente aumentato. Di tale eventualità verrà fornita puntuale informazione alle Organizzazioni Sindacali nell'ambito dell'incontro previsto al comma che precede.

3. Nel caso in cui si verificano particolari problematiche occupazionali in alcuni territori derivanti dagli accessi al Fondo di solidarietà, l'Azienda si impegna a confrontarsi con le OO.SS. onde valutare adeguate soluzioni.

Articolo 8 – Riduzione/sospensione dell'attività lavorativa

1. Le Parti concordano di ricorrere alla riduzione/sospensione dell'attività lavorativa per gli anni 2019 e 2020, nelle modalità previste dal presente accordo, in assenza di risorse economiche disponibili per ciascuna Azienda presso Fondo di Solidarietà di settore, con conseguente esclusione di qualsiasi riconoscimento di natura retributiva.

2. La misura di giornate sarà complessivamente pari a 38.400 giornate lavorative (19.200 per ciascun anno) a livello di Gruppo, oltre quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, da attuarsi negli anni 2019 e 2020; la fruizione di tali giornate è esclusa nei mesi di agosto e dicembre di ciascun anno.

3. Il Personale di ogni ordine e grado, con esclusione della categoria dei Dirigenti, dipendente delle Banche e Società del Gruppo che ne farà richiesta, sarà ammesso, nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda in cui il richiedente svolge l'attività lavorativa, alla riduzione/sospensione nella misura compresa tra un minimo di 3 e un massimo di 12 giornate *pro capite* per ciascun anno (2019 e 2020).

4. Le richieste volontarie di cui al comma precedente dovranno essere prenotate, con contestuale decurtazione dal *plafond* annuo, compilando l'apposito *format* in procedura "Time", e dovranno essere tempo per tempo pianificate unitamente all'ordinaria programmazione delle ferie e, in ogni caso, entro e non oltre il 28 febbraio di ciascun anno di competenza.

5. Nel caso in cui il numero delle giornate lavorative volontariamente optate nell'anno 2019 e nell'anno 2020 risulti inferiore all'obiettivo di ciascun anno, le residue giornate non optate verranno ripartite, nell'ambito di ciascun anno di competenza, attraverso la loro suddivisione tra tutti i Dipendenti non optanti, esclusi i Dirigenti, in modo da garantire in ogni caso il raggiungimento dell'obiettivo prefissato. Tale suddivisione delle giornate residue avverrà a livello di Gruppo nel rispetto dei criteri qui di seguito indicati, procedendo con successivi turni di assegnazione, in misura di una giornata *pro capite* per ciascun turno, a partire dai Dipendenti con la R.A.L. più elevata in

ordine decrescente, sino ad esaurimento. Sono in ogni caso esclusi, dalla ripartizione obbligatoria, i Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con Livello Retributivo di Inserimento (L.R.I.).

Turni di assegnazione	Fascia di Dipendenti interessati dal turno di assegnazione individuata per R.A.L.
1° turno	Dalla RAL più alta fino a euro 100.000
2° turno	Dalla RAL più alta fino a euro 80.000
3° turno	Dalla RAL più alta fino a euro 65.000
4° turno	Dalla RAL più alta fino a euro 50.000
5° turno	Dalla RAL più alta fino a euro 35.000
6° turno	Dalla RAL più alta fino a euro 1

Infine, qualora all'esito del 6° turno di assegnazione, risultassero ulteriori giornate di sospensione non distribuite, l'Azienda provvederà con ulteriori turni di assegnazione successivi al 6° e con medesimi criteri di suddivisione di tale ultimo turno. Le Parti condividono che l'Azienda non assegnerà più di n. 9 giornate di sospensione a ciascun Dipendente con RAL compresa nella fascia retributiva del 1° turno, a decrescere di una giornata per ognuna delle altre fasce, ferma restando la facoltà della volontarietà fino a 12 giornate.

6. Le Parti altresì concordano che i Dirigenti dipendenti delle Banche e Società del Gruppo, saranno tenuti, per gli anni 2019 e 2020, alla riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, in assenza di risorse economiche disponibili per ciascuna Azienda presso Fondo di Solidarietà di settore con conseguente esclusione di alcun riconoscimento di natura retributiva, in misura fissa *pro capite* di n. 12 giornate per l'anno 2019 e n. 12 per l'anno 2020.

7. La pianificazione delle giornate di sospensione avverrà con modi, tempi e criteri comunicati tempestivamente tramite apposita normativa aziendale.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Il Gruppo, nell'ambito della normativa aziendale che sarà pubblicata sul tema, fornirà ogni informazione utile a consentire a ciascun Dipendente di evitare una penalizzazione nella maturazione del requisito di anzianità contributiva ai fini del trattamento pensionistico A.G.O. per il tramite di un'adeguata pianificazione delle giornate che tenga conto dei minimali contributivi tempo per tempo definiti dall'INPS.

CAPITOLO II – AZIONI DI RIDUZIONE DEI COSTI DEL PERSONALE

Articolo 9 – Gestione residui ferie, permessi, ex-festività

1. Le Parti condividono la necessità del raggiungimento dell'obiettivo della piena fruizione di tutte le giornate di ferie tempo per tempo maturate da parte di tutto il Personale delle Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese, ferma la puntuale e integrale fruizione delle ferie in corso di maturazione entro il 31 dicembre di ciascun anno di competenza.

2. Ulteriormente, la piena fruizione delle giornate di ferie residue non godute di competenza di anni precedenti, dovrà effettuarsi tramite adeguate e condivise pianificazioni. Le Società del Gruppo presidieranno e verificheranno in modo costante la corretta gestione di tali residui, ponendo in essere tutte le misure organizzative necessarie al fine di garantire l'obiettivo del totale azzeramento dei residui di ferie degli anni precedenti.

3. Le Parti confermano altresì l'opportunità che, nel pieno rispetto delle normative contrattuali vigenti e delle esigenze organizzative delle Aziende coinvolte, vengano poste in essere le idonee misure gestionali utili a fare in modo che tutto il Personale delle Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese assicuri la puntuale e integrale fruizione dei permessi "banca ore" e le giornate di permesso per ex festività.

Articolo 10 – Buono pasto

1. A far data dal 1° maggio 2018 ogni normativa aziendale vigente in tema di buono pasto presso le Banche e Società del Gruppo si intende ridefinita come di seguito condiviso. Pertanto, con pari decorrenza e comunque nei tempi tecnici all'uopo necessari, il buono pasto sarà emesso unicamente in formato elettronico per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa e sarà definito in euro 7,00 in caso di svolgimento dell'attività a tempo pieno, ovvero a tempo parziale con rientro dopo la pausa pranzo, con l'eliminazione della componente costituita dal contributo straordinario al Fondo Pensione per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese - e a ogni altro Fondo di previdenza integrativa di iscrizione di ciascun Dipendente - in qualunque misura a oggi riconosciuta per ogni buono pasto erogato.

2. In caso di svolgimento dell'attività a tempo parziale, per le giornate che non comprendano il rientro dopo la pausa pranzo, verrà corrisposto un buono pasto di valore facciale pari a euro 3,50. Tale misura verrà applicata anche per tutti i Dipendenti a tempo pieno che non effettuino, in determinate giornate, il rientro dopo la pausa pranzo (a mero titolo esemplificativo: semifestivi, ricorrenza del Santo Patrono, permessi pomeridiani).

3. Qualora il Dipendente non intenda fruire del buono pasto in formato elettronico e intenda utilizzarlo in modalità cartacea dovrà darne comunicazione al Servizio del Personale competente nelle modalità e tempistiche previste dalla normativa aziendale che verrà emanata sul tema. In tal caso, il valore facciale del buono pasto sarà definito in euro 5,29, con la previsione del versamento di un contributo al Fondo di Previdenza Complementare cui è iscritto il Dipendente pari a euro 0,71.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda si riserva di effettuare ulteriori valutazioni circa il buono pasto erogato per la categoria dei Dirigenti.

Articolo 11 – Premio di fedeltà

A decorrere dal 1° maggio 2018 è da intendersi abrogata ogni previsione normativa aziendale connessa alla corresponsione del premio di fedeltà che, pertanto, con la medesima decorrenza non sarà più riconosciuto né erogato in nessun caso e in nessuna misura.

Articolo 12 – Rimborso spese auto e motoveicoli

A superamento delle previsioni aziendali attualmente vigenti, a decorrere dal 1° maggio 2018 al Dipendente che, previa autorizzazione dell'Azienda e nel pieno rispetto delle *policy* adottate dal Gruppo bancario Credito Valtellinese in materia di missioni, utilizzerà il proprio mezzo di trasporto privato per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sarà riconosciuto il rimborso chilometrico nelle misure di seguito indicate che sostituiscono ogni differente importo a oggi previsto:

- auto: euro 0,30;
- motoveicoli: euro 0,25.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In relazione a specifiche situazioni che comportino un frequente utilizzo dell'auto personale, l'Azienda valuterà con attenzione l'assegnazione di auto aziendale per esigenze di servizio.

Articolo 13 – Circolo ricreativo aziendale Gruppo Credito Valtellinese

A decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo è da intendersi abolito il contributo annuo per ogni socio Dipendente o ex Dipendente in quiescenza, versato all'associazione "Crevalcir" (Circolo Ricreativo Aziendale Gruppo Credito Valtellinese) da ciascuna Banca e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Le Banche e Società del Gruppo manifestano l'interesse a valutare, in ottica di valorizzazione degli strumenti di *welfare* a favore del Personale, il mantenimento delle convenzioni e delle agevolazioni a oggi offerte ai soci iscritti all'associazione "Crevalcir".

Articolo 14 – Contributo Mutua interna di Assistenza GCV

A decorrere dal 1° maggio 2018 - laddove tecnicamente possibile - e fatti salvi i necessari passaggi amministrativi all'uopo previsti, il contributo versato alla Mutua interna di Assistenza GCV dalle Banche e dalle Società del Gruppo a favore dei suoi iscritti "attivi", sarà ridotto al 2,55% ferma restando la misura degli imponibili a oggi prevista.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le misure di cui agli artt. 10 (Buono pasto) e 14 (Contributo Mutua interna di Assistenza GCV) avranno validità sino al 31 dicembre 2020.

Dal 1° gennaio 2021 i relativi istituti verranno ricondotti alle previsioni contrattuali in essere antecedenti il presente accordo.

Tuttavia, le Parti concordano che, in presenza di dati di bilancio al 31 dicembre 2020 che lo rendano necessario, si incontreranno per valutare un proseguimento delle misure di cui ai richiamati artt. 10 e 14.

CAPITOLO III – CONCILIAZIONE TEMPI VITA E TEMPI LAVORO

Articolo 15 – Periodo progettuale

Le Parti confermano 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.l..

Articolo 16 – Lavoro a tempo parziale

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

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Il Gruppo valuterà di concedere la trasformazione e il rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo parziale con una durata di riferimento pari a 12 mesi.

Articolo – 17 Lavoro agile

Le Parti concordano sul fatto che, successivamente alla conclusione della procedura sindacale di cui al presente accordo, si incontreranno per definire i contenuti di un'intesa che disciplini le modalità di una più ampia sperimentazione relativa al c.d. "lavoro agile".

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Il Gruppo dichiara che proseguirà la sperimentazione relativa al progetto "smartworking" di cui ha già dato verbale informazione alle Organizzazioni Sindacali sia nell'ambito della trattazione delle tematiche formative connesse alla formazione finanziata sia nell'ambito dei rituali incontri annuali. Nell'ambito di tale progetto, sarà data la possibilità alle Aziende del Gruppo di implementare il numero dei dipendenti interessati, che saranno coinvolti sempre su base esclusivamente volontaria.

Art. 18 – Ferie solidali

Nell'ambito della definizione delle modalità del cosiddetto "lavoro agile" di cui all'articolo che precede, le Parti condividono altresì che definiranno l'istituto delle c.d. "ferie solidali".

Le Parti condividono che tale istituto interverrà, a far data dal 1° gennaio 2019, a supporto dei Lavoratori che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- a) malattia grave, certificata e documentata, del Dipendente che abbia già esaurito sia il periodo di malattia contrattualmente previsto, sia le giornate di ferie e permessi retribuiti;
- b) assistenza ai figli, componenti del nucleo familiare e/o parenti e affini di primo grado che, per le particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti.

CAPITOLO IV – FUSIONE PER INCORPORAZIONE DI CREDITO SICILIANO IN CREDITO VALTELLINESE

Articolo 19 – Efficacia giuridica della fusione per incorporazione

1. Dalla data di efficacia giuridica della fusione per incorporazione del Credito Siciliano S.p.A. nel Credito Valtellinese S.p.A., prevista - laddove tecnicamente possibile - entro il primo semestre del 2018 (con pari decorrenza operativa), la titolarità dei rapporti di lavoro del Personale ceduto prosegue, senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze del Credito Valtellinese S.p.A. (Banca incorporante), con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano ai sensi di legge e di c.c.n.l..

2. Sempre a decorrere dalla predetta data di efficacia giuridica, il Credito Valtellinese S.p.A. applicherà nei confronti del Personale acquisito la contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore del credito tempo per tempo vigente nonché tutte le normative nazionali di settore che disciplinano specifiche materie.

3. Fermo quanto precede, al Personale del Credito Siciliano S.p.A., coinvolto nella fusione per incorporazione da parte del Credito Valtellinese S.p.A., quest'ultima applicherà, a decorrere dalla data di efficacia giuridica e operativa, in sostituzione di qualsivoglia trattamento aziendale comunque denominato vigente presso la Banca incorporata, tutti gli accordi e le disposizioni aziendali vigenti presso il Personale del Credito Valtellinese S.p.A., ivi compreso quanto stabilito nel presente accordo.

Articolo 20 – Specifiche normative particolari

1. Le Parti definiscono che continueranno a trovare applicazione gli accordi sindacali di seguito elencati nelle modalità di seguito dettagliate:

- accordo del 22 febbraio 2007 relativo alla normativa per il settore pegni;
- accordo del 23 marzo 2007 relativo all'assegnazione di divise al Personale, limitatamente al Personale dell'ex Credito Siciliano;
- accordo del 24 luglio 2015 relativo al c.d. sistema "4 Watch" e successive integrazioni, limitatamente alle unità produttive dell'ex Credito Siciliano.

2. Dalla data di efficacia giuridica della fusione per incorporazione del Credito Siciliano S.p.A. nel Credito Valtellinese S.p.A., per quanto attiene le eccedenze di cassa ex art. 39 del vigente c.c.n.l., le Parti chiariscono che esse verranno trattate come da normativa della Banca incorporante e quindi versate, nelle modalità e tempistiche previste, alla Mutua interna di Assistenza Gruppo Credito Valtellinese.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda conferma che circa il cosiddetto sistema "4 Watch", il perimetro del sopra richiamato accordo ha validità e valore esclusivamente per il complesso delle unità operative dell'ex Credito Siciliano S.p.A. e non potrà essere esteso, senza apposito accordo, alle unità operative della Banca incorporante.

Inoltre l'Azienda offre la disponibilità alle OO.SS. di uno specifico momento di verifica entro il 31 dicembre 2018 per valutare congiuntamente i contenuti della sopra richiamata normativa.

Articolo 21 – Mansioni

Dalla data di efficacia giuridica della fusione, il Personale del Credito Siciliano S.p.A. conserverà alle dipendenze del Credito Valtellinese S.p.A. l'inquadramento acquisito al momento del passaggio e sarà adibito, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Banca incorporante, alle mansioni in cui era da ultimo impiegato nell'Azienda di provenienza o, in alternativa, a mansioni equivalenti, in linea con le previsioni di fungibilità già introdotte a livello nazionale dalla contrattazione collettiva di settore.

Articolo 22 – Assistenza sanitaria integrativa

1. Tutto il Personale del Credito Siciliano S.p.A. che passerà alle dipendenze del Credito Valtellinese S.p.A., già beneficiario di forme di assistenza sanitaria presso la Banca di provenienza, conserverà sino al 31 dicembre 2018, senza interruzione alcuna, il diritto a fruire delle predette coperture per il tramite della forma di assistenza sanitaria di cui è già destinatario alle condizioni attualmente in essere.

2. A far data dal 1° gennaio 2019 le Parti convengono che al Personale dell'ex Credito Siciliano S.p.A. continueranno ad essere applicate le coperture sanitarie aziendali di cui al comma che precede, fatta salva la facoltà di manifestare entro il 30 giugno 2018, la volontà di beneficiare, a far data dal 1° gennaio 2019, delle coperture sanitarie aziendali vigenti presso il Credito Valtellinese S.p.A. alle condizioni, contribuzioni e secondo la normativa tempo per tempo vigente.

3. La facoltà prevista al comma 2 potrà essere reiterata entro il 30 giugno 2019 con decorrenza di adesione alla Mutua interna di Assistenza GCV entro il 1° gennaio 2020 ed entro il 30 giugno 2020 con decorrenza di adesione alla Mutua Interna di Assistenza GCV entro il 1° gennaio 2021 alle condizioni, contribuzioni e secondo la normativa tempo per tempo vigente.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Fermo quanto sopra previsto, preso atto delle considerazioni all'uopo formulate dalle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda si impegna a trovare le più adeguate soluzioni atte a garantire,

a decorrere dal 1° gennaio 2019, le coperture sanitarie per il Personale del Credito Siciliano S.p.A., attraverso la Mutua Interna di Assistenza GCV, tenuto conto di quanto stabilito al comma 2 del presente articolo. La contribuzione necessaria a garantire tale obiettivo sarà versata dagli iscritti interessati e dal Credito Valtellinese S.p.A., nelle misure rispettivamente previste dalla normativa interna della predetta Mutua di Assistenza, entro il 31 dicembre 2018.

Articolo 23 – Previdenza complementare

In materia di previdenza complementare, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme in materia, le Parti stabiliscono che:

- a) il Personale del Credito Siciliano S.p.A. potrà rimanere iscritto al Fondo Pensione Previbank, conservando la percentuale di contribuzione a carico Azienda tempo per tempo vigente;
- b) dalla data di efficacia giuridica della fusione, il Personale del Credito Siciliano S.p.A. potrà, in alternativa a quanto previsto al punto a) che precede, iscriversi e, ove lo desideri, trasferire al Fondo Pensione per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese la posizione di previdenza complementare maturata all'atto del trasferimento, con i livelli di contribuzione a carico Azienda tempo per tempo vigenti.

Articolo 24 – Ferie, banca ore, anzianità convenzionali

1. Per quanto attiene alle eventuali ferie arretrate, alle ore accumulate nella "banca ore", alle festività soppresse e ai permessi ex art. 100, comma 6, del c.c.n.l. 31 marzo 2015, relative al Personale interessato dalla fusione, il Credito Valtellinese S.p.A. subentra in tutte le posizioni di debito/credito maturate presso la Banca di provenienza del Personale interessato.

2. Le anzianità convenzionali e di servizio maturate presso la Banca di provenienza saranno riconosciute presso la Banca incorporante, ai fini dell'applicazione del vigente c.c.n.l. e delle condizioni bancarie riservate al Personale, nonché ai fini di quanto previsto alla lett. I) "Trasferimenti" delle Dichiarazioni dell'Azienda allegate al vigente Contratto Integrativo Aziendale del Credito Valtellinese, fatta salva la sospensione prevista dall'art. 3 "Dichiarazione delle Parti" del presente accordo.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Il Credito Valtellinese S.p.A. continuerà a corrispondere al Personale acquisito il mantenimento della quota *extra* standard del premio di rendimento (c.d. ex premio di rendimento) nelle misure in vigore presso la Banca di provenienza.

Il Credito Valtellinese S.p.A. inoltre continuerà ad assicurare al Personale che passerà alle sue dipendenze il mantenimento dei finanziamenti per i mutui ed i prestiti già erogati o già deliberati alla data della fusione, alle condizioni e misure in essere presso la Banca di provenienza e con le modalità di addebito previste presso la Banca incorporante. Per la successiva erogazione di agevolazioni finanziarie, dalla predetta data di efficacia giuridica, si applicherà la normativa aziendale vigente presso il Credito Valtellinese S.p.A..

Articolo 25 – Programmi di riconversione e riqualificazione professionale

1. Le Parti convengono sulla opportunità che il Personale coinvolto nella fusione per incorporazione 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.I. 83486 del 28 luglio 2014 e s.m.i.. 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.

2. Tali riconversioni e ricollocazioni avverranno attraverso adeguati percorsi formativi e/o di affiancamento, in un'ottica di complessivo accrescimento delle professionalità nei rispettivi ruoli, facendo anche ricorso alle risorse messe a disposizione dal Fondo paritetico di settore (FBA). A tale riguardo le Parti confermano che all'atto della pubblicazione dell'Avviso per l'anno 2018 le stesse si rincontreranno per ratificare i contenuti dei relativi programmi formativi condivisi con le OO.SS. onde consentire il finanziamento del progetto formativo all'uopo strutturato.

Articolo 26 – Nuova struttura Credito Valtellinese

In relazione alla nuova struttura organizzativa del Credito Valtellinese S.p.A. e in particolare alla nuova struttura della Direzione Generale, essa troverà concreta definizione operativa entro e non oltre il primo semestre del 2018.

DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

Ai sensi e per gli effetti della previsione normativa di cui all'art. 4, comma 5, dell'accordo di settore del 4 febbraio 2016 in materia di RLS, Credito Valtellinese S.p.A. s'impegna a riconoscere agli attuali Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza del Credito Siciliano S.p.A. le prerogative *ex lege* previste dal richiamato accordo di settore.

Il Credito Valtellinese S.p.A. si impegna altresì a riconoscere l'esercizio delle prerogative sindacali alle RSA attualmente in carica presso la Direzione Generale del Credito Siciliano S.p.A. sino al 31 dicembre 2018.

L'Azienda si impegna a mantenere ferme le iscrizioni alle sigle di appartenenza in essere all'atto della fusione.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti definiscono che la Commissione Paritetica sulla Formazione Finanziata e Commissione Paritetica Sicurezza sia integrata da un componente per ciascuna sigla firmataria del presente accordo.

CAPITOLO V – NUOVA STRUTTURA DELLA RETE COMMERCIALE

Articolo 27 – Nuova struttura della rete commerciale

1. La lista delle Filiali oggetto delle chiusure/trasformazioni previste dal Piano Industriale "RUN²" 2018-2020, anche in considerazione della diffusione territoriale del Gruppo, sarà diffusa tempo per tempo alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, alla Clientela e alle strutture delle Banche interessate al fine di non creare criticità con riferimento alla motivazione delle Risorse, alle azioni commerciali e alla gestione della Clientela e comunque in ottemperanza alle disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Con apposite convocazioni, saranno previsti specifici e appositi incontri di verifica con le Organizzazioni Sindacali, da tenersi preventivamente alla comunicazione alla Clientela.

Articolo 28 – Mobilità professionale

1. Le riduzioni di organico previste dal Piano Industriale “RUN²” 2018-2020 determineranno processi di mobilità professionale, nonché percorsi di riqualificazione, riconversione e ricollocazione professionale, in conformità alle previsioni dei vigenti c.c.n.l. e c.i.a..

2. Tali riqualificazione, riconversione e ricollocazione professionali saranno attuate anche attraverso adeguati percorsi formativi e/o di affiancamento, in un’ottica di complessivo accrescimento delle professionalità nei rispettivi ruoli, facendo altresì ricorso alle risorse messe a disposizione dal Fondo paritetico di settore (FBA). A tale riguardo le Parti confermano che all’atto della pubblicazione dell’Avviso per l’anno 2018 le stesse si rincontreranno per ratificare i contenuti dei relativi programmi formativi condivisi con le OO.SS. onde consentire il finanziamento del progetto formativo all’uopo strutturato.

3. Inoltre le Parti concordano, con riferimento alla mobilità territoriale che si creerà in relazione alle complessive misure di riorganizzazione previste dal presente accordo, di prevedere specifiche misure per mitigare le condizioni di sostanziale maggior disagio rispetto alla situazione precedente. In particolare:

Mobilità giornaliera: per il Personale che, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, fermo restando quanto previsto dal c.c.n.l. in tema di trasferimenti, venga assegnato a una sede di lavoro che disti almeno 30 km dal luogo di residenza (abituale dimora), qualora la mobilità in parola comporti il rientro giornaliero alla propria abitazione, l’Azienda garantirà, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, le indennità lorde previste dalla seguente tabella:

Distanza tra residenza- luogo di lavoro	30-40 km	41-60 km	61-80 km	81-100 km	100-150 km	oltre 150 km
Importo lordo giornaliero in €	7	12	18	22	30	40

Nel caso di un successivo trasferimento anche in avvicinamento che rientri nell’ambito di applicazione del presente articolo verrà applicata la relativa indennità sopra prevista.

Tali indennità saranno riconosciute sino al 31 dicembre 2020, in coerenza con quanto previsto nelle Dichiarazioni delle Parti in calce all’art. 3 del presente accordo. Dal 1° gennaio 2021, l’indennità in parola sarà riconosciuta per coloro che la percepiscono in virtù del presente articolo, salvo che vi sia successiva assegnazione in avvicinamento.

Le Parti concordano che le distanze chilometriche tra la località di residenza e quella della sede di lavoro saranno rilevate in base al percorso consigliato indicato da *Google Maps*.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti concordano che prima del 31 dicembre 2020 si incontreranno per verificare le ricadute delle previsioni di cui alla Dichiarazione delle Parti richiamante la lettera I) delle “Dichiarazioni dell’Azienda” a latere del C.I.A. del Credito Valtellinese in coerenza con l’art. 28 del presente accordo.

DICHIARAZIONE DELL’AZIENDA

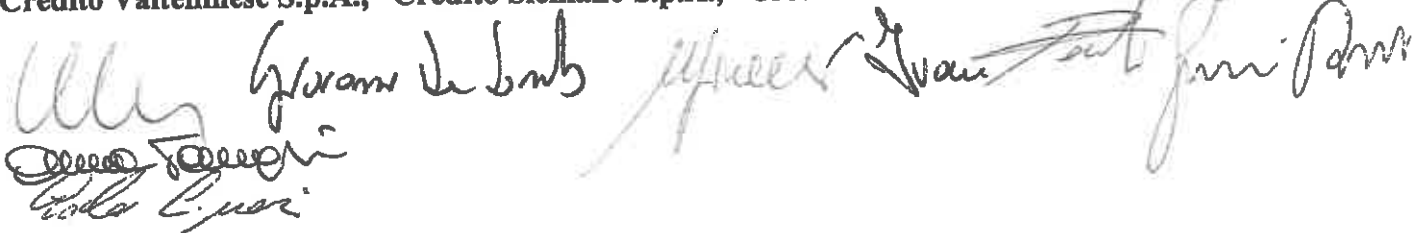
Con riferimento ai processi di mobilità conseguenti alle azioni previste in applicazione del presente accordo, l’Azienda, fatto salvo il consenso del Dipendente, si impegna a effettuare assegnazioni non eccedenti la distanza di 200 km tra la sede operativa di destinazione e la residenza del lavoratore. Tale limite non si applica alla mobilità disposta all’interno della stessa Regione.

CAPITOLO VI – CONCLUSIONE PROCEDURE

Articolo 29 – Conclusione procedure

1. Le Parti dopo un approfondito esame delle tematiche inerenti alle operazioni di cui alla già citata informativa del 19 febbraio 2018, si danno atto di aver definito e concluso, con la sottoscrizione del presente accordo, le relative procedure di legge e di contratto.
2. Le Parti concordano altresì sul fatto che, successivamente alla conclusione della procedura sindacale di cui al presente accordo, si incontreranno per verificare la tematica “mutui” onde definire innovative misure.
3. Le Parti manifestano reciproca disponibilità a redigere un testo coordinato che aggiorni i contenuti della normativa di secondo livello stipulata tempo per tempo nel Gruppo nell’ambito di un’apposita istituenda commissione paritetica, allineando la scadenza delle stesse ai sensi di quanto previsto dall’art. 28, comma 15, del vigente c.c.n.l..

Credito Valtellinese S.p.A., Credito Siciliano S.p.A., Creval Sistemi e Servizi Soc. Cons.p.A.



La Delegazione Sindacale ad hoc

FABI 

FIRST-CISL 

FISAC-CGIL 

UILCA 

UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB



Spettabile
Servizio Politiche del Lavoro,
Remunerazione e Welfare
Credito Valtellinese S.p.A
Via Feltre, 75
20134 – Milano

a mezzo raccomandata a/r

Oggetto: accettazione dell' "offerta al pubblico" ex art. 1336 c.c. per risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà del settore del credito

Il/La Sottoscritto/a _____
codice fiscale _____ nato/a il _____
a _____ provincia _____ Dipendente della Società _____
_____ matricola _____ stato civile _____
(libero/coniugato/divorziato) _____ decorrenza stato civile _____
_____ e.mail personale (non aziendale) _____
recapito telefonico personale _____

con la presente, in adesione al piano di incentivazione all'esodo di cui al verbale di accordo del 16 aprile 2018

preso atto

- del Decreto interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e s.m.i. e delle relative disposizioni sul *Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito* (di seguito Fondo di solidarietà);
- del contenuto dell'accordo sindacale del 16 aprile 2018, con particolare riferimento all' "offerta al pubblico" in esso formulata;

atteso che

in base alla vigenti disposizioni di legge, maturerà i requisiti previsti dalla legge per aver diritto ai trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria successivamente al 31/12/2018 ed entro il 31/12/2024,

dichiara di

- 1) accettare l'offerta, formulata dall'Azienda ai sensi dell'art. 1336 c.c., di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro al 30/06/2018 (ultimo giorno del rapporto di lavoro) per poter accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà, consapevole che, con la ricezione da parte dell'Azienda della presente dichiarazione, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sarà perfezionata e conclusa e non sarà più possibile modificare e/o revocare il consenso prestato dal sottoscritto;

- 2) accettare tutto quanto stabilito dall'accordo sindacale del 16 aprile 2018 e dal Decreto interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e s.m.i.;
- 3) rinunciare – ai sensi del Decreto interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e s.m.i.- al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva;
- 4a) non essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità, *oppure*
- 4b) essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità con scadenza prevista al ___/___/___, con impegno a non presentare istanza di rinnovo;

ciò premesso il/la sottoscritto/a richiede
(barrare la casella prescelta):

- la liquidazione dell'assegno straordinario in unica soluzione;
- la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale;

solo nel caso di liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale (opzionale):

- sì no il versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce per tutta la permanenza al Fondo di solidarietà;

solo nel caso di liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale, ove l'interessato sia iscritto a una forma di previdenza complementare a contribuzione definita (barrare la casella prescelta):

- di ricevere un importo - da corrispondere direttamente al Dipendente quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al Trattamento di Fine Rapporto in occasione della cessazione e in un'unica soluzione nel primo cedolino paga utile - pari alla contribuzione complessiva che l'Azienda avrebbe dovuto versare alla forma di previdenza complementare cui il Dipendente aderisce nella misura in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà;
- in alternativa, il versamento in un'unica soluzione, alla forma di previdenza complementare di rispettiva iscrizione, della contribuzione complessiva a carico dell'Azienda nella misura in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà.

Il sottoscritto, infine

- prende atto che il rapporto di lavoro si risolverà alla data comunicata dall'Azienda; la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sarà ratificata in sede protetta (Commissione di Conciliazione costituita presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o Commissione paritetica di conciliazione costituita ai sensi dei vigenti c.c.n.l.) anche ai sensi della normativa vigente;
- dichiara di essere consapevole che "Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro, dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi e derivati da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti, ad esempio, banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nell'ambito creditizio o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni e servizi d'investimento, che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato."

 ✓ come espressamente previsto dalla vigente normativa che disciplina le prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà;

- si impegna a comunicare tempestivamente all'Azienda ed al Fondo l'eventuale instaurazione – nel corso del periodo di erogazione delle prestazioni straordinarie – di un rapporto di lavoro dipendente, con specifica indicazione del datore di lavoro, ovvero di lavoro autonomo che comportino un'attività lavorativa prestata in favore di soggetti diversi da quelli di cui al punto che precede.

(Luogo)

____/____/_____
(Data)

(Firma)

Allegati:

- documento di identità in corso di validità.

2

h

COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE
INDIVIDUALI DI LAVORO
(Costituita ai sensi dell'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 2015)

VERBALE DI CONCILIAZIONE
(art. 412-ter c.p.c.)

Il giorno xx xxxx xxxx in Milano dinanzi alla Commissione Paritetica di conciliazione composta da:

1. il Sig. xxxx dell'Associazione Bancaria Italiana
2. il Sig. xxxx (sigla sindacale)

sono comparsi:

- il (società) nella persona del Signor xxxx, nella sua qualità di Procuratore Speciale (parte d'ora in poi indicata come: "il Datore di lavoro") in forza di procura notarile del xxxx

e

- il Signor xxxx (d'ora in poi indicato come "il Dipendente"), nato a xxxx (xx) il xx/xx/19xx, residente a xxxx in Via xxxx;

premessi che:

a) il Dipendente intrattiene un rapporto di lavoro subordinato con il Datore di lavoro con inquadramento xxxx ai sensi del CCNL 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;

b) con verbale di accordo sottoscritto in data 16/04/2018, il Datore di lavoro e le Organizzazioni Sindacali convenivano di ricorrere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito di cui al D.I. n. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche e integrazioni (di seguito fondo di solidarietà), concordando di favorire l'accesso volontario alle prestazioni del fondo di solidarietà stesso dei lavoratori con diritto a percepire il trattamento pensionistico entro e non oltre il 31 dicembre 2024;

c) il Dipendente, con formale adesione notificata in data xx xxxx xxxx, ha dichiarato di accettare l'offerta di cui all'art. 3 del suddetto verbale di accordo del 16/04/2018, formulata dal Datore di lavoro ai sensi dell'art. 1336 c.c., di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro al 30/06/2018 per poter accedere alle prestazioni straordinarie del fondo di solidarietà, al fine di maturare il diritto ai trattamenti pensionistici a carico dell'A.G.O. entro e non oltre il 31 dicembre 2024;

d) con la predetta dichiarazione di accettazione dell'offerta al pubblico ex art. 1336 c.c., il Dipendente ha, altresì, dichiarato di accettare tutto quanto stabilito dall'accordo sindacale del 16/04/2018 e dal D.I. n. 83486 del 28 luglio 2014, di non essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità e di richiedere la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale/in un'unica soluzione con/senza versamento dei contributi a favore di alcuna Organizzazione sindacale;

e) il Datore di lavoro, in forza di quanto previsto e regolato dal richiamato verbale accordo del 16/04/2018, e, all'esito della verifica effettuata sulla domanda del Dipendente, prende atto di tale dichiarazione di accettazione dell'offerta al pubblico ex art. 1336 c.c.;

f) il Datore di lavoro e il Dipendente, nel rispetto di quanto previsto dal richiamato verbale di accordo del 16/04/2018 e adempiendo a quanto ivi disposto, intendono formalizzare in sede protetta la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra loro intercorso, addivenendo ad un accordo che prevenga e definisca interamente qualsivoglia controversia insorta o che possa insorgere tra le medesime;

g) le parti intendono pertanto concordare quanto segue nell'ambito del tentativo di amichevole composizione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c.;

h) le parti stesse si danno atto di aver compiutamente e correttamente posto in essere tutti gli adempimenti relativi all'avvio del tentativo di amichevole composizione di cui al punto che precede.

La Commissione Paritetica di conciliazione aderendo alla richiesta delle parti come sopra costituite ha provveduto ad accertare l'identità delle parti stesse nonché la loro capacità e diritto di conciliare la controversia esaminata.

Quanto sopra premesso le parti stesse, dopo ampia e approfondita disamina della questione, hanno convenuto quanto segue:

- 1) le premesse formano parte integrante del presente verbale e il Dipendente ne riconosce, anche negoziabilmente, l'esattezza;
- 2) il Datore di lavoro e il Dipendente confermano la definitiva risoluzione del loro rapporto di lavoro;
- 3) trattandosi di risoluzione consensuale è escluso ogni reciproco obbligo di preavviso o di indennità per il mancato preavviso. In ogni caso le parti convengono espressamente la rinuncia a qualsiasi reciproca pretesa a titolo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso. Le parti escludono altresì qualsiasi sospensione della data di cessazione, ovvero qualsiasi proroga della medesima, per qualsiasi titolo, ragione o causa (e dunque anche per il caso di eventuale malattia o infortunio che dovessero intervenire prima della cessazione o all'atto della cessazione);
- 4) le parti confermano che la data di efficacia della risoluzione consensuale si intende quella del 30 giugno 2018. Tale giornata si intende quale ultima giornata del rapporto di lavoro; pertanto, con il termine di tale giornata, il rapporto di lavoro si intende definitivamente estinto;
- 5) il Datore di lavoro pagherà, se spettante, il trattamento di fine rapporto nonché le altre competenze dovute per effetto della cessazione del rapporto (indennità sostitutiva delle eventuali ferie non utilizzate e ratei delle competenze retributive indirette maturati alla data di cessazione del rapporto); ciò avverrà sulla base degli accantonamenti e delle contabilizzazioni effettuati dal Datore di lavoro. Il pagamento avverrà nei tempi tecnici di liquidazione all'uopo necessari. Il Dipendente mantiene la facoltà di controllare la corretta contabilizzazione e liquidazione di tali competenze;
- 6) il Dipendente presta il suo incondizionato assenso ad accedere alle prestazioni straordinarie del fondo di solidarietà a partire dal giorno successivo a quello di cessazione, di cui al precedente punto 4, con conseguente fruizione delle prestazioni erogate dal fondo secondo le modalità e i tempi previsti dalle norme che disciplinano l'Istituto in parola, e comunque non oltre la maturazione dei requisiti per la fruizione del trattamento pensionistico A.G.O., per modo che si

impegna a presentare domanda di accesso alle prestazioni erogate in via straordinaria dal fondo di solidarietà;

- 7) durante il periodo di permanenza al fondo di solidarietà sarà corrisposto al Dipendente, per il tramite del fondo di solidarietà, un assegno straordinario per il sostegno al reddito in forma rateale mensile, determinato come previsto dal D.I. n. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche e integrazioni;
- 8) durante il periodo di permanenza al fondo di solidarietà il Datore di lavoro assicura all'ex Dipendente il mantenimento della forma di assistenza sanitaria integrativa, alle medesime condizioni economiche e normative previste per il Personale in servizio;
- 9) durante il periodo di permanenza al fondo di solidarietà il Datore di lavoro assicura all'ex Dipendente il mantenimento dell'iscrizione alla forma di previdenza complementare di appartenenza; al riguardo il Datore di lavoro, facendo seguito alla specifica richiesta in tal senso dell'ex Dipendente, riconoscerà all'ex Dipendente stesso, in alternativa alla prosecuzione del versamento del contributo a carico Azienda, un importo - da corrispondere quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione e in un'unica soluzione - pari alla contribuzione complessiva che l'Azienda avrebbe dovuto versare alla forma di previdenza complementare cui il Dipendente aderisce nella misura in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà; il pagamento avverrà, nei tempi tecnici di liquidazione, unitamente alle competenze di fine rapporto; / il versamento - in un'unica soluzione - alla forma di previdenza complementare di rispettiva iscrizione, della contribuzione complessiva a carico dell'Azienda nella misura in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà;
- 10) durante il periodo di permanenza al fondo di solidarietà il Datore di lavoro dichiara che saranno garantite al Dipendente le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del Personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione AGO;
- 11) il Dipendente rinuncia ad ogni eventuale pretesa derivante o derivabile dal pregresso rapporto di lavoro, dalla sua stipulazione, esecuzione e risoluzione, salvo solo quanto previsto con il presente accordo. Il Dipendente dichiara di essere consapevole che tale rinuncia include, a titolo esemplificativo, ogni pretesa economica (retribuzioni arretrate, differenze retributive, premi, indennità, bonus, ricalcolo del trattamento di fine rapporto rispetto a quanto ad oggi accantonato, ecc.); ogni pretesa di rimborsi spese; ogni pretesa per inquadramenti superiori o per dequalificazioni; ogni pretesa per diritti connessi al rapporto di lavoro; ogni pretesa relativa a benefici in natura di qualsiasi genere; ogni richiesta per trattamenti assicurativi o previdenziali non previsti dalla legge, e ogni altra configurabile, per qualsiasi titolo, ragione o causa. Queste rinunzie valgono anche nei confronti di ogni Società del Gruppo cui appartiene il Datore di lavoro; il Datore di lavoro accetta tali rinunce e dichiara a sua volta di nulla avere a pretendere in relazione al pregresso rapporto di lavoro, per quanto all'odierna conoscenza dei fatti;
- 12) il Dipendente si impegna, anche per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a mantenere riservatezza in ordine ai dati, conoscenze, informazioni e documentazioni da lui acquisiti durante l'esecuzione del rapporto di lavoro e che facciano parte delle proprietà del Datore di lavoro. Il Dipendente si obbliga altresì, per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a non trattenere, disporre e utilizzare, documenti, cartacei o informatici, in originale o in copia, di pertinenza del Datore di lavoro. A ciò fanno eccezione solo i documenti divulgati al pubblico dal Datore di lavoro o la corrispondenza o i documenti inoltrati dal Datore di lavoro al Dipendente nella di lui qualità di contraente del contratto di lavoro. Il Dipendente si impegna a restituire tutti i beni aziendali di cui avesse il possesso o la detenzione;

- 13) il Dipendente dichiara di essere consapevole che *“Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro, dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi e derivati da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti, ad esempio, banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nell’ambito creditizio o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni e servizi d’investimento, che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l’interessato.”*, come espressamente previsto dalla vigente normativa che disciplina le prestazioni straordinarie erogate dal fondo di solidarietà;
- 14) il Dipendente si impegna a comunicare tempestivamente al Datore di lavoro ed al fondo di solidarietà l’eventuale instaurazione – nel corso del periodo di erogazione delle prestazioni straordinarie – di rapporto di lavoro dipendente, con specifica indicazione del datore di lavoro, ovvero di lavoro autonomo che comportino un’attività lavorativa prestata in favore di soggetti diversi da quelli di cui al punto 14 che precede;
- 15) il presente documento è riservato. Salvo l’utilizzo nei reciproci rapporti, e salvi i trattamenti necessari per l’esecuzione delle pattuizioni previste, nessuna delle due parti potrà divulgare a terzi questo documento senza il consenso dell’altra Parte.

In relazione alla volontà come sopra espressa dalle parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione, costituita ex art. 412-ter c.p.c., accertato che le stesse sono pienamente consapevoli del significato dei patti raggiunti e delle conseguenze che ne derivano, prende atto dell’avvenuta composizione della controversia individuale insorta tra (Società) e il Signor xxxx ai sensi e per gli effetti dell’art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 2015 e dell’art. 2113, quarto comma, c.c..

I componenti la Commissione dichiarano inoltre, sotto la loro personale responsabilità, che le firme apposte in calce al presente verbale sono vere ed autentiche.

Letto, confermato e sottoscritto.

Copia del presente verbale di Conciliazione viene depositata presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro di Milano.

Milano, xx xxxx 20xx

IL DIPENDENTE

IL DATORE DI LAVORO

LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

Tresivio, 16 aprile 2018

Spettabile
Delegazione sindacale *ad hoc* Fabi, First-Cisl,
Fisac-Cgil, Uilca, Unità Sindacale Falcri-Silcea-Sinfub

Oggetto: Piano Industriale "RUN²" 2018-2020 – "A latere" Verbale di accordo del 16 aprile 2018

Il Gruppo, su sollecitazione delle OO.SS. e in coerenza con le misure di contenimento costi attuate nei confronti di tutto il Personale in relazione ai contenuti del Piano Industriale "RUN²" 2018-2020, nonché del verbale di accordo del 16 aprile 2018, si impegna a proseguire nell'attuazione di significative misure di contenimento delle voci di costo connesse alle spese amministrative (quali ad esempio consulenze ed auto aziendali).

Il Gruppo dichiara di voler procedere, una volta compiuti i necessari passaggi e con le tempistiche all'uopo previste, alla progressiva riduzione del contributo aziendale versato alla Mutua interna di Assistenza GCV a favore dei pensionati iscritti in qualità di ex Dipendenti in quiescenza, anche in coerenza con quanto definito con il già richiamato accordo sindacale nei confronti dei Dipendenti "attivi".

Il Gruppo inoltre, su richiesta delle OO.SS. e in corrispondenza con l'eventuale attivazione delle misure previste in tema di incentivazione a breve e a medio-lungo termine, manifesta la propria disponibilità a considerare un'ulteriore valorizzazione nella determinazione del premio aziendale, ferma restando l'applicazione delle normative in materia contrattualmente previste.

Il Gruppo da ultimo, facendo seguito e riferimento all'accordo in oggetto e con particolare riguardo alla riduzione di Personale che si concretizzerà attraverso gli strumenti ivi complessivamente individuati, procederà a nuova occupazione, dando priorità alla stipula di nuovi contratti di lavoro stabili per i contratti a tempo determinato in essere alla data di sottoscrizione del predetto accordo e con riferimento alle Risorse che abbiano già prestato la propria attività lavorativa negli ultimi 12 mesi, a prescindere dalle forme contrattuali con le quali hanno lavorato, presso le Banche e Società del Gruppo, per un numero complessivo di 35 Risorse. Tali nuovi 35 contratti verranno stipulati con le seguenti tempistiche: almeno 25, entro il 31 dicembre 2019, e il restante numero, entro il 31 dicembre 2020.

Infine il Gruppo, in relazione agli esodi volontari previsti dal richiamato accordo sindacale del 16 aprile 2018, si impegna a non erogare, in coerenza con i contenuti dell'art. 3 del richiamato accordo, somme a titolo di incentivo all'esodo, né a instaurare rapporti di lavoro in qualsiasi forma, anche di natura consulenziale, con gli ex Dipendenti esodati.

Gruppo bancario Credito Valtellinese

Per ricezione:

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB