

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 6 maggio 2019 in Milano

tra

Creval S.p.A., banca Capogruppo del Gruppo bancario Credito Valtellinese, **Creval PiùFactor S.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 dell'accordo in materia di agibilità sindacali del 25 novembre 2015 (così come modificato dal Verbale di Accordo del 25 febbraio 2019), formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali: **FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN.**

Premesso e considerato che:

- a) con informativa resa in data 5 ottobre 2018 in relazione all'operazione di fusione per incorporazione di Creval PiùFactor S.p.A. in Claris Factor S.p.A. (a sua volta ridenominata Creval PiùFactor S.p.A.), nonché nell'ambito della relativa procedura sindacale, Creval S.p.A., in nome e per conto delle altre Società del gruppo bancario Credito Valtellinese, ha provveduto a informare i competenti Organismi Sindacali anche in merito alla necessità di trasferire la sede operativa di Creval PiùFactor S.p.A., nonché le relative Risorse, tenuto conto dell'esigenza di rendere disponibile l'edificio attualmente in uso presso la sede di Montebelluna ad altro Istituto di Credito, proprietario dell'immobile stesso;
- b) in data 24 ottobre 2018, all'esito della suddetta procedura, è stato sottoscritto l'accordo sindacale di gruppo nell'ambito del quale le Parti, in previsione del trasferimento inizialmente ipotizzato presso uffici situati a Mestre (VE), hanno condiviso l'applicazione di specifiche misure in materia di mobilità territoriale e di flessibilità oraria (artt. 8 e 9 dell'accordo);
- c) con informativa resa il 9 aprile 2019 ai sensi degli artt. 17 e 21 del c.c.n.l. del 31 marzo 2015, Creval S.p.A., anche in nome e per conto di Creval PiùFactor S.p.A., ha provveduto a comunicare ai competenti Organismi Sindacali la decisione di non procedere al trasferimento della sede operativa della società Creval PiùFactor da Montebelluna a uffici situati in Mestre (VE), come inizialmente ipotizzato e definito nel Verbale di Accordo del 24 ottobre 2018. Nell'ambito di tale informativa, Creval S.p.A. ha provveduto pertanto a comunicare che, ferma restando l'esigenza di liberare l'immobile di Montebelluna attualmente in uso, il trasferimento della sede

operativa e delle relative Risorse di Creval PiùFactor S.p.A. avrà luogo, nei tempi tecnici organizzativamente necessari, da Montebelluna a Vicenza;

- d) Le Organizzazioni Sindacali, pur non condividendo la decisione aziendale di trasferire la sede operativa presso gli uffici di Vicenza in quanto antieconomica e altamente penalizzante per i colleghi interessati, proseguono la trattativa per governare le ricadute che i colleghi subiranno in conseguenza del suddetto trasferimento;
- e) nell'ambito del previsto esame congiunto, avviato con la predetta informativa del 9 aprile 2019, si è dato corso, fra le Parti, ai necessari approfondimenti sul merito del trasferimento della sede operativa, con l'obiettivo di sottoscrivere un accordo ai sensi degli artt. 17 e 21 del c.c.n.l. del 31 marzo 2015;

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

Articolo 1 - Premesse

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

Articolo 2 - Mobilità territoriale

1. Ferme restando le previsioni del c.c.n.l. tempo per tempo vigente, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Personale di Creval PiùFactor S.p.A. attualmente assegnato presso l'unità produttiva di Montebelluna (TV), svolgerà la propria prestazione lavorativa presso la nuova unità produttiva situata a Vicenza, in Via Fermi n. 5.

2. Con riferimento alla mobilità territoriale che deriverà dalla variazione della sede di lavoro conseguente all'operazione in oggetto, le Parti convengono di prevedere specifiche misure per mitigare le condizioni di sostanziale maggior disagio - verificato alla data di sottoscrizione del presente accordo - rispetto alla situazione precedente.

Le misure di seguito indicate riguardano esclusivamente il Personale per il quale si realizzino le seguenti condizioni e che non disponga dell'auto aziendale:

- la mobilità in parola comporti per il dipendente il rientro giornaliero alla propria abitazione (dimora abituale);

- la distanza tra l'abitazione (dimora abituale) del dipendente e la sede di lavoro di Vicenza risulti maggiore rispetto alla distanza tra l'abitazione (dimora abituale) e la sede di Montebelluna, indicate da *Via Michelin* (intese quale percorso più breve da dimora abituale a Vicenza - Via Fermi, 5).

3. L'Azienda individua quale modalità per la gestione del disagio derivante dal citato trasferimento di sede di lavoro la previsione di forme di mobilità collettiva che evitino la necessità di utilizzare il mezzo proprio con i connessi riflessi in termini di costi e di usura dello stesso, oltre che di sicurezza nel percorso casa-lavoro.

necessità di utilizzare il mezzo proprio con i connessi riflessi in termini di costi e di usura dello stesso, oltre che di sicurezza nel percorso casa-lavoro.

4. **Mobilità collettiva.** L'Azienda supporterà il trasporto collettivo mettendo a disposizione un autobus-navetta che copra la tratta Montebelluna (stazione FS h. 7.00) - Castelfranco Veneto - Vicenza sede (h. 8.30) (andata e ritorno) per la gestione del pendolarismo in conseguenza della presente procedura.

Nei casi in cui vi sia un ritardo della navetta nella tratta di andata, al Personale non verrà richiesto il recupero delle ore non lavorate, fermo restando la normale retribuzione.

La messa a disposizione di una navetta aziendale sarà subordinata al raggiungimento di un numero minimo di 8 adesioni da formalizzare all'Azienda.

Ferme restando le condizioni di cui all'art. 2 comma 2, a decorrere dalla data di trasferimento presso la sede di Vicenza, per il Personale che sia impossibilitato all'utilizzo della navetta di cui sopra l'Azienda riconoscerà il rimborso del costo sostenuto e debitamente giustificato dell'abbonamento mensile o periodicità superiori per il trasporto ferroviario e di quello pubblico urbano (nel comune di Vicenza), sul percorso abitazione (dimora abituale) - sede di lavoro (Vicenza). Tale riconoscimento contempla anche la c.d. "alta velocità" nel servizio standard (o equivalente), in linea con quanto previsto dalla policy di Gruppo in caso di missione.

A fronte di modifiche della normativa fiscale vigente applicabile, Le Parti si incontreranno per valutarne le eventuali ripercussioni.

In aggiunta a quanto sopra, si prevede un contributo a titolo di "indennità di disagio - mobilità collettiva" (sia nell'ipotesi di utilizzo dell'autobus-navetta, sia nell'ipotesi di utilizzo del trasporto ferroviario) nella misura di € 500,00 lorde all'anno pro capite.

5. **Mobilità individuale.** In alternativa alle misure di trasporto collettivo di cui al comma precedente, per il suddetto Personale che, in conseguenza del trasferimento presso la sede di Vicenza, sia costretto all'utilizzo del mezzo proprio per recarsi sul luogo di lavoro (con rientro giornaliero alla propria abitazione) l'Azienda garantirà:

a) una "indennità di disagio chilometrica giornaliera" lorda a decorrere dalla data di trasferimento presso la sede di Vicenza e per ogni giorno di effettiva presenza in servizio presso tale sede, nelle misure indicate nella seguente tabella:

Distanza tra dimora abituale -Vicenza	Fino a 40 km	Da 40 a 58 km	Oltre 58 km fino a 65 km	Oltre 65 km
Importo lordo giornaliero	€ 11,00	€ 13,00	€ 15,00	€ 20,00

b) una "indennità di disagio annua" pari a € 2.000 lordi;

c) il rimborso del pedaggio autostradale e/o di strade a pagamento, a fronte dell'esibizione di idonea documentazione.

6. Le Parti concordano che le distanze chilometriche tra la località di residenza e quella della sede di lavoro saranno rilevate in base al percorso indicato *Via Michelin* (inteso quale percorso più veloce da dimora abituale a Vicenza - Via Fermi, 5).

7. Le spettanze di cui ai commi che precedono saranno riconosciute fino al 31 dicembre 2023.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti concordano che prima del 31 dicembre 2023 si incontreranno per valutare l'eventuale ulteriore permanenza delle condizioni di maggior disagio delle Risorse per l'adozione delle conseguenti misure.

Articolo 3 – Flessibilità oraria per il Personale assegnato a Vicenza

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 2, comma 4, Le Parti concordano che, al fine di mitigare le condizioni di disagio derivanti dal trasferimento dell'unità produttiva, l'Azienda valuterà favorevolmente il riconoscimento di una flessibilità giornaliera in ingresso e in uscita rispetto al normale orario di lavoro (dalle 8.15 alle 16.45, con un'ora di intervallo) al solo Personale assegnato alla sede di Vicenza, consentendo pertanto l'ingresso dalle ore 8.15 fino alle ore 9.15 e, conseguentemente, l'uscita dalle ore 16.45 fino alle ore 17.45.
2. Ulteriormente, anche ai sensi dell'art. 104 del c.c.n.l. del 31 marzo 2015, le Parti concordano che la durata dell'intervallo possa essere ridotta fino a mezz'ora.
3. Resta ferma la durata complessiva della giornata lavorativa contrattualmente prevista.

DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

L'Azienda, in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita lavorativa e personale, valuterà con particolare favore i requisiti per l'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale verticale provenienti dal Personale che si trovi in particolari condizioni personali e/o di famiglia, in alternativa al telelavoro.

Articolo 4 –Telelavoro

1. Con riferimento ai Dipendenti interessati dalla presente procedura, L'Azienda, in coerenza con le specifiche misure in materia di mobilità territoriale e di flessibilità oraria di cui sopra, al fine di mitigare le condizioni di sostanziale maggior disagio conseguente al trasferimento da Montebelluna a Vicenza, valuterà con particolare favore le richieste di adesione al programma di telelavoro, ai sensi dell'art. 36 del vigente c.c.n.l., avanzate dal Personale di Creval PiùFactor S.p.A. assegnato a funzioni di *staff* interessato da tale trasferimento, con l'estensione fino a n. 2 giorni settimanali del periodo massimo di svolgimento dell'attività lavorativa presso il proprio domicilio da parte del Dipendente. In ogni caso, la calendarizzazione delle giornate di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di telelavoro, sarà tesa a evitare, in linea di massima, sovrapposizioni di più addetti del medesimo servizio in telelavoro nella stessa giornata.
2. Ferma restando la sede di lavoro in Vicenza, è stabilito, che lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità del telelavoro avvenga presso il domicilio del Personale interessato definito all'atto della pattuizione individuale. Tale modalità di

prestazione lavorativa non comporterà il riconoscimento, da parte dell'Azienda, di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova temporanea allocazione, fatta eccezione per quelle previste per ruolo/funzione.

3. L'Azienda fornirà al Personale interessato in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti del c.c. un personal computer, nonché gli ulteriori strumenti e tecnologie necessari e adeguati allo svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro (a titolo esemplificativo quali webcam, telefono software, cuffie e microfono, da utilizzarsi anch'essi esclusivamente per l'attività lavorativa). Sarà altresì garantito, con le modalità che saranno definite dall'Azienda, il collegamento al sistema informativo aziendale in funzione delle specifiche esigenze operative e di servizio.

4. L'Azienda provvederà a garantire, durante il periodo di telelavoro, la prevista copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro.

5. Con specifico riferimento alla prestazione lavorativa svolta in modalità di telelavoro, quest'ultima – ferma restando la complessiva durata della giornata lavorativa pari a 7 ore e 30 minuti in coerenza con gli orari di lavoro effettuati dall'unità produttiva di appartenenza – si effettuerà di massima in correlazione temporale con l'orario di lavoro normale applicabile all'unità produttiva tradizionale di appartenenza.

6. Il Personale interessato dalla sperimentazione è tenuto, nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare al proprio Responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare. L'Azienda si riserva in tal caso di richiamare il dipendente in sede per il tempo necessario alla regolarizzazione del funzionamento degli impianti.

7. L'Azienda si impegna a fornire una formazione adeguata nonché le più opportune informazioni necessarie a consentire al Personale interessato dalla sperimentazione di svolgere la propria attività dalla postazione domiciliare.

8. A norma di legge e di contratto, ciascun dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità di svolgimento della propria prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza nonché a osservare il segreto professionale.

9. Richiamando quanto previsto dall'art. 36 del c.c.n.l. 31 marzo 2015, e in ogni caso dal c.c.n.l. tempo per tempo vigente, durante il periodo di svolgimento del telelavoro, il Rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa – in quanto applicabile – in vigore per il Personale che presti la propria attività con la modalità tradizionale.

10. L'adesione alla modalità di telelavoro di cui al presente accordo prevede la sottoscrizione di uno specifico accordo individuale da parte del Personale, previa verifica preventiva con le Rappresentanze Sindacali.

11. Le Parti, circa i contenuti del presente articolo, prevedono l'opportunità di uno specifico momento di verifica, da effettuarsi entro il 31 dicembre 2019, tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali, per ~~la~~ valutare congiuntamente l'applicazione delle misure

previste. Le Parti, sin d'ora, manifestano la disponibilità a ulteriori momenti di verifica, laddove necessari.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

A fronte di modifiche della normativa contrattuale e legale in tema di telelavoro, Le Parti si incontreranno per valutarne le eventuali ricadute.

Articolo 5 – Conclusione della procedura

Le Parti dopo un approfondito esame delle tematiche inerenti le operazioni di cui alla già citata informativa del 9 aprile 2019, si danno atto di aver definito e concluso, con la sottoscrizione del presente accordo, la relativa procedura contrattualmente prevista.

Creval S.p.A.

Creval PiùFactor S.p.A.

Wasson de Loh
G. de Luro
E. de Luro

Delegazione Sindacale "ad hoc" composta da

FABI	FIRST-CISL	FISAC-CGIL	UILCA	UNISIN
				