

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 agosto 2012 in Tresivio

tra

Deltas Soc.Cons.P.A. in nome e per conto del **Credito Valtellinese S.c.**, Banca Capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario, nonché di **Credito Artigiano S.p.A.**, **Credito Siciliano S.p.A.**, **Carifano S.p.A.**, **Bankadati Soc.Cons.P.A.**, **Stelline S.I. S.p.A.**, **Aperta Sgr S.p.A.**, **Mediocreval S.p.A.**, **Finanziaria San Giacomo S.p.A.**, **Creset S.T. S.p.A.**,

e la

Delegazione Sindacale "ad hoc"

prevista ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 19 del c.c.n.l. 8 dicembre 2007, rinnovato con accordo del 19 gennaio 2012, e dell'art. 25 del testo coordinato in materia di agibilità sindacali del 7 luglio 2010, formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UILCA

Premesso e considerato che:

- a) il deterioramento delle condizioni finanziarie ed economiche ha portato e, in via previsionale, porterà ulteriormente, alla recessione dell'economia italiana associato ad un costante indebolimento del mercato e del calo dei consumi;
- b) conseguentemente, in data 19 marzo 2012, il Piano Strategico del Gruppo bancario Credito Valtellinese 2011-2014 è stato oggetto di un aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Credito Valtellinese che ne ha rivisitato gli obiettivi economico-patrimoniali di Gruppo per il periodo 2012 - 2014;
- c) in data 23 marzo 2012, tale aggiornamento è stato illustrato dall'Amministratore Delegato della Capogruppo Credito Valtellinese alle Organizzazioni Sindacali Nazionali e di Gruppo;
- d) successivamente il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Credito Valtellinese ha dato attuazione al predetto piano deliberando alcune operazioni di riorganizzazione ed efficientamento;
- e) con comunicazione del 18 giugno 2012, Deltas Soc.Cons.P.A., anche in nome e per conto delle altre Banche e Società del Gruppo bancario, ha provveduto a fornire ai competenti Organismi Sindacali:
 - l'informativa prevista ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali (artt. 18 e 19 c.c.n.l.) relativa all'attivazione delle leve legislativo-contrattuali atte a garantire una riduzione dei costi;
 - l'informativa resa ai sensi dell'art. 47 L. n. 428 del 1990 e delle vigenti disposizioni contrattuali (artt. 15 e 19 c.c.n.l.) inerente la fusione per incorporazione di Credito Artigiano S.p.A. in Credito Valtellinese S.c.;

- l'informativa resa ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali (artt. 15 e 19 c.c.n.l.)
concernente l'accentramento dei Servizi Segreteria e Informazioni delle Direzioni Crediti
in Bankadati Soc.Cons.P.A.,
dando avvio alle relative procedure di confronto ad ogni conseguente effetto;

- f) nell'ambito del previsto esame congiunto, avviato con le dette informative, si è dato corso, fra le Parti, ai necessari approfondimenti in merito all'accentramento dei Servizi Segreteria e Informazioni delle Direzioni Crediti in Bankadati Soc.Cons.P.A. e alla fusione per incorporazione di Credito Artigiano S.p.A. in Credito Valtellinese S.c.; tali procedure di legge e di contratto si sono concluse con la sottoscrizione dei verbali di accordo rispettivamente del 3 luglio 2012 e del 4 luglio 2012;
- g) il Gruppo bancario Credito Valtellinese nella definizione del piano industriale e nell'ambito della informativa di cui al punto e) delle premesse, ha previsto la riduzione degli organici pari almeno a 150 unità entro il 31.12.2014, nonché l'efficientamento degli organici attraverso la riqualificazione e la riconversione professionale
- h) Anche al fine di dar corso al richiamato piano strategico e nell'ambito del confronto contrattualmente previsto le Parti hanno, pertanto, ricercato soluzioni e strumenti condivisi atti, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le conseguenze occupazionali e sociali sul personale;
- i) allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede, le Parti in data 22 giugno 2012 hanno sottoscritto un verbale di incontro - che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo - che vincola ciascun dipendente delle Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese nato entro il 31 dicembre 1953 a far pervenire al Servizio Politiche del Lavoro e Welfare di Deltas, entro il 30 giugno 2012, la richiesta del modello Ecocert e relativa delega al datore di lavoro e il questionario previdenziale;
- j) le Parti, nella prospettiva di una ripresa del mercato economico-finanziario che possa consentire un rilancio del settore del credito, hanno inteso effettuare la presente procedura anche in un'ottica di sostegno e sviluppo del Gruppo bancario Credito Valtellinese, consentendo -in tal modo- una continuità di presidio nei territori in cui opera,

**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.

CAPITOLO I - RIDUZIONE DEI COSTI DEL PERSONALE A LIVELLO DI GRUPPO

Articolo 2 - riduzione organici

Al fine di raggiungere gli obiettivi previsti dal piano strategico 2011-2014, tutte le Aziende del Gruppo bancario Credito Valtellinese concorreranno, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino al 31.12.2014, per quanto di propria competenza e con le leve gestionali,

legislativo-contrattuali messe a loro disposizione, alla riduzione degli organici, alle condizioni e con le modalità di cui ai successivi articoli.

Articolo 3 – esodi incentivati

1. Ai 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 Aziende del Gruppo bancario Credito Valtellinese che siano già in possesso, alla data di sottoscrizione del presente accordo, dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. (pensione di anzianità e pensione di vecchiaia secondo i requisiti in vigore sino al 31.12.2011, ovvero pensione anticipata e pensione di vecchiaia secondo i requisiti previsti dalla L. 214/2011) o che maturino i predetti requisiti entro il 31.12.2012, anche con diritto al mantenimento in servizio, è riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro compilando l'apposito modulo di adesione allegato al presente accordo (allegato n. 1) che, debitamente sottoscritto dall'interessato, dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 20.10.2012.

2. Resta inteso che la decorrenza della risoluzione del rapporto di lavoro è fissata:

- a) al 31.10.2012 per coloro che siano già in possesso – alla data di sottoscrizione del presente accordo - dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O.;
- b) alla fine del mese di maturazione dei requisiti pensionistici o dal momento di effettiva maturazione del trattamento pensionistico (c.d. finestra) per coloro che maturino i predetti requisiti entro il 31.12.2012.

3. Al Personale di cui al precedente punto 1 sarà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo corrispondente al 32% della RAL in essere al momento della risoluzione dal rapporto di lavoro. Tale somma sarà erogata quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto secondo le vigenti disposizioni di legge. Per coloro che invieranno l'apposito modulo di adesione di cui al precedente punto 1 entro e non oltre il 15.09.2012 l'incentivo all'esodo, come sopra definito, sarà maggiorato di una ulteriore somma pari al 30% della RAL in essere al momento della risoluzione dal rapporto di lavoro.

Data di trasmissione del modulo di adesione (allegato n. 1)	% RAL
Entro il 15.9.2012	62% (32%+30%) della RAL
Entro il 20.10.2012	32% della RAL

4. 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 la Direzione Provinciale del Lavoro o Commissione paritetica di conciliazione costituita ai sensi del vigente c.c.n.l.) anche ai sensi della normativa vigente.

Articolo 4 – procedura ex lege 223/1991

1. Nel caso in cui alla data del 20.10.2012 le domande pervenute, di cui al precedente articolo 3, risultassero inferiori rispetto alle Risorse che alla data del 31.12.2012 avranno maturato i requisiti previsti dalla legge per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. (pensione di anzianità e pensione di vecchiaia secondo i requisiti in vigore sino al 31.12.2011, ovvero pensione anticipata e pensione di vecchiaia secondo i requisiti previsti dalla L. 214/2011) anche se con diritto al mantenimento in servizio, le Parti definiscono sin d'ora che, anche al fine di dare attuazione a

quanto previsto dal D.M. n. 158/2000, e successive modificazioni e integrazioni, tutte le Società interessate del Gruppo bancario Credito Valtellinese, attiveranno le procedure di cui alla Legge n. 223/1991, inviando specifica informativa alle competenti strutture sindacali aziendali, facendo ricorso agli strumenti di esodo obbligatorio nei confronti delle sopra richiamate Risorse.

2. La Delegazione *ad hoc* e i Coordinamenti Aziendali si danno atto che gli Organismi Sindacali competenti sottoscriveranno i conseguenti accordi sindacali aziendali entro dieci giorni dall'avvio delle procedure in modo coerente e conforme a quanto previsto nel presente accordo.

3. Al fine delle riduzioni di organico previste dai precedenti articoli non vengono ricomprese le posizioni del Personale disabile ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

4. Nell'ambito della procedura di cui alla Legge n. 223 del 1991 ed allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue componenti, il Gruppo individuerà un numero massimo di 5 (cinque) Risorse, per un periodo massimo di 18 mesi, che manterrà in servizio ancorché in possesso dei requisiti previsti dall'art. 8 del D.M. n. 158 del 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 5 – fondo di solidarietà

1. A partire dall'1.1.2013, le Parti hanno concordemente individuato, anche in conformità con le vigenti previsioni contrattuali, l'attuazione, laddove normativamente possibile, 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.M. 28 aprile 2000, n.158 e successive modifiche e integrazioni (di seguito fondo di solidarietà), e in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del fondo di solidarietà, l'art. 8 del predetto Decreto rubricato "Individuazione dei lavoratori in esubero".

2. Le Parti concordano di favorire l'accesso al fondo di solidarietà dei lavoratori che aderiranno esclusivamente su base volontaria all'"offerta al pubblico", secondo quanto in appresso specificato, nel limite massimo di 30 unità per l'anno 2013.

3. 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.

4. Ai sensi dell'art. 1336 c.c., il lavoratore con diritto a percepire il trattamento pensionistico entro e non oltre il 31 dicembre 2017 potrà accettare l'"offerta al pubblico" formulata da ciascuna Azienda di appartenenza per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile - senza oneri di preavviso a carico di ciascuna delle parti - il rapporto di lavoro alla data del 31 dicembre 2012, per accedere al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo compilando l'apposito modulo di adesione (allegato n. 2).

5. Il modulo di adesione dovrà essere debitamente compilato e sottoscritto dall'interessato e fatto pervenire all'Azienda nel periodo compreso tra il 1° settembre 2012 e la data ultima del 30 novembre 2012.

6. Se il numero di domande di adesione, per l'anno 2013, risultasse superiore rispetto a quanto stabilito al secondo comma del presente articolo (n. 30 unità), sarà redatta apposita graduatoria, unica a livello di Gruppo, di tutti i Dipendenti che avranno presentato domanda in base alla maggiore prossimità alla c.d. "finestra" (che comunque non comporti un periodo di permanenza al fondo di solidarietà superiore ai due anni), e, a parità di "finestra", alla maggiore età anagrafica, e in caso di parità dei precedenti requisiti, in base ai minori carichi di famiglia, e, ulteriormente, alla presenza di una invalidità certificata dagli enti sanitari pubblici; una quota ulteriore di adesioni volontarie potrà essere accolta laddove economicamente compatibile, fermi restando i diritti di cui sopra. Detta "offerta al pubblico" si intenderà valida e circoscritta alle risorse risultanti da detta

graduatoria entro il limite quantitativo richiamato, che la Capogruppo comunicherà alle Società. Ciascuna Società resta pertanto impegnata a far pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, per consentire al medesimo di poter accedere al fondo di solidarietà alla data del 1.1.2013.

7. Al personale che acceda alle prestazioni straordinarie del fondo di solidarietà sarà riconosciuto un importo onnicomprensivo lordo corrispondente al 30% della RAL in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Tale somma sarà erogata quale incentivazione all'esodo a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto secondo le vigenti disposizioni di legge.

8. Al personale che acceda al fondo di solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale:

- a) sarà assicurato, in quanto già iscritto alla Mutua Interna di Assistenza Gruppo Credito Valtellinese, il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui l'interessato percepirà 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;
- b) sarà assicurato il mantenimento della forma di assistenza sanitaria integrativa diversa da quella prevista dalla precedente lettera a) alle medesime condizioni economiche e normative previste per il Personale in servizio;
- c) in quanto iscritto 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 per i Dipendenti del Credito Artigiano), sarà assicurato il mantenimento dell'iscrizione al fondo pensione di appartenenza alle stesse condizioni normative e 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;
- d) in quanto iscritto 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;
- e) 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 AGO.

CAPITOLO II - ULTERIORI STRUMENTI PER L'ATTENUAZIONE DELLE RICADUTE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO STRATEGICO SUL PERSONALE

Sempre alla luce delle previsioni dell'art. 18 del c.c.n.l. vigente e allo scopo di contemperare gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi di riduzione di costo, vengono individuati ulteriori strumenti la cui adozione, anche in concorso tra loro, nei confronti del Personale di tutte le Banche e Società del Gruppo favorirà il conseguimento dei più volte richiamati obiettivi del Piano.

Articolo 6 - premio aziendale

1. Fatti salvi i criteri, i parametri e le condizioni valevoli ai fini dell'attribuzione del premio aziendale di cui alle vigenti normative contrattuali nazionali e aziendali, le Parti chiariscono che, al Personale delle Banche e Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese, sarà riconosciuto - a stralcio- per l'esercizio di competenza 2012 - erogazione 2013, il premio aziendale nella misura del

60% rispetto agli importi erogati nell'anno 2012 (competenza 2011) dalla Capogruppo Credito Valtellinese.

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

Articolo 7 – prestazioni aggiuntive

1. Le Parti concordano sulla necessità di contenere il ricorso al “lavoro straordinario” e al “lavoro supplementare” che sarà autorizzato dall'Azienda soltanto sulla base di esigenze e situazioni tecniche, produttive ed organizzative di effettiva straordinarietà, in un'ottica -per quanto ovvio- di massima trasparenza sulla gestione di tali prestazioni lavorative.

2. In particolare, le Parti convengono, per gli anni 2012 (a far data dalla firma del presente accordo), 2013 e 2014, circa l'opportunità che le 25 ore di prestazioni aggiuntive rese oltre le prime 50 (23 + 27 ore) nell'anno, confluiranno obbligatoriamente nella banca delle ore e, perciò, saranno soggette esclusivamente a recupero e, laddove necessario, con una proroga di ulteriori 12 mesi rispetto a quanto contrattualmente previsto.

Articolo 8 – lavoro a tempo parziale

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

CAPITOLO III – ULTERIORI AZIONI PER IL CONTENIMENTO DEL COSTO DEL PERSONALE

Articolo 9 – franchigia diarie

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

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

Articolo 10 – gestione residui ferie

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

Articolo 11 - trasferimenti a richiesta

Si darà corso, per quanto possibile, ai trasferimenti di Personale assegnato a strutture centrali che abbia presentato domanda di trasferimento verso la rete commerciale. Sarà inoltre prestata forte attenzione gestionale anche alle altre domande di trasferimento, in particolare per quelle che riguardano regioni diverse da quelle di attuale assegnazione, avendo comunque riguardo alle

effettive esigenze di copertura delle posizioni con Personale qualificato da parte delle Aziende del Gruppo.

Articolo 12 - chiusura pomeridiana delle Filiali

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

Articolo 13 – periodo progettuale

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

Articolo 14 - prolungamento orario di lavoro – impegno delle Parti

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

CAPITOLO IV – VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

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

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

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

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

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

Articolo 15 – occupazione

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

CAPITOLO V – CONCLUSIONE PROCEDURA

Articolo 16 – conclusione procedura

Le Parti dopo un approfondito esame di alcune delle tematiche inerenti parte delle operazioni di cui alla già citata informativa del 18 giugno 2012, si danno atto di aver definito e concluso, con la sottoscrizione del presente accordo, le relative procedure di legge e di contratto di cui alla lettera a) della predetta informativa.

*** ***** ***

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In relazione ai contenuti del presente verbale di accordo, il Gruppo bancario Credito Valtellinese - nell'intento di perseguire una politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro "flessibili" in essere e di favorire un'occupazione giovanile di qualità - dichiara la propria disponibilità ad accogliere, laddove permangano le compatibilità economiche, la richiesta delle Organizzazioni Sindacali di prevedere una percentuale di stabilizzazione per tale tipologia di rapporti di lavoro, nella misura non inferiore al 70%.

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

Deltas Soc.Cons.P.A.



La Delegazione Sindacale ad hoc

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

Per adesione i Coordinamenti Aziendali o le RSA, laddove presenti, del Credito Valtellinese:

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

Per adesione i Coordinamenti Aziendali o le RSA, laddove presenti, del Credito Artigiano:

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

F. Perugini

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

Per adesione i Coordinamenti Aziendali o le RSA, laddove presenti, del Credito Siciliano:

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

[Signature]

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

Per adesione i Coordinamenti Aziendali o le RSA, laddove presenti, di Carifano:

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

[Signature]

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

Per adesione i Coordinamenti Aziendali o le RSA, laddove presenti, di Deltas Soc.Cons.P.A., Bankadati Soc.Cons.P.A., Stelline S.I. S.p.A., Aperta Sgr S.p.A., Mediocreval S.p.A., Finanziaria San Giacomo S.p.A., Creset S.T. S.p.A.:

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

[Signature]

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

[Large handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]