

Il Contratto integrativo del Credito Valtellinese

Milano, 11 marzo 2013

Conoscere per agire

Obiettivo di questo documento è rendere facilmente consultabile il dettato del Cia del Credito Valtellinese

In una fase di profondi cambiamenti che stanno scuotendo tutto il settore creditizio, compreso il Gruppo Creval, è però indispensabile, adesso più di prima, comprendere le dinamiche che stanno cambiando il mondo intero e con esso le condizioni di lavoro, a partire dal processo di costituzione dell'Europa potenza, la cui ultima tappa è il Sistema unico di sorveglianza (SSM), salto strategico verso la federazione dell'euro.

Sotto la sorveglianza centrale della BCE rientreranno infatti le banche dell'Eurozona con attività superiore ai 30 miliardi o al 20% del PIL o almeno le tre maggiori banche per i Paesi più piccoli, in totale 187 banche europee su un totale di 5.400 con il 92% degli asset bancari totali, secondo quanto analizzato dall'Istituto Bruegel.

La Bce centralizzerà così la sorveglianza di un capitale bancario altamente concentrato e con essa la forza dell'imperialismo europeo. Sarà un magnete che, per il tramite degli istituti di sorveglianza nazionali, coinvolgerà anche tutte le altre banche europee.

È questa un'ulteriore tappa per un'Europa potenza che intende affrontare una guerra mondiale combattuta, oggi, con le armi della finanza e del commercio. Una guerra per la quale sono necessarie armi finanziarie di stazza continentale con relativa guida e che è anche il prodotto combinato di una crisi economica e di una più generale ristrutturazione europea che preme sempre più su occupazione e salari.

Bancario ADDIO...

"Bancario ADDIO" è il titolo di un articolo apparso il 10/1/2013 su "l'Espresso", dove riecheggia il grido di guerra lanciato dai banchieri contro il mondo del lavoro. Abi sta da tempo spingendo sul versante della produttività, con una campagna incessante che ha il solo obiettivo di difendere le proprie quote di profitti scaricando gli effetti della crisi sul mondo del lavoro. Per "l'Espresso" il lavoratore bancario dovrebbe sconsolatamente arrendersi....

I banchieri spingono sempre più per accrescere la parte variabile del salario, stabilita in funzione dei risultati, riducendo di contro la parte fissa, pretendono una maggiore estensione degli orari di lavoro, e anche una flessibilità di mansioni con relativa riduzione di stipendio!

La Cgil anche in questa battaglia a difesa dei lavoratori è un solido baluardo sul piano sindacale perché sa perseguire attraverso l'azione unitaria le condizioni per non subire l'offensiva padronale.

Per difendersi è però necessario alzare lo sguardo e dotarsi di un'autonoma strategia che rappresenti realmente gli interessi dei lavoratori, liberandosi da ideologie che presentano per il mondo del lavoro solo incertezze e penalizzazioni, ideologie che vogliono farci credere di poter vivere e lavorare come in un "Club Méditerranée" separato e lontano dal mondo che lo circonda.

Interesse comune e coalizione sindacale

Le "ideologie moderniste" fanno così apparire come un irrazionale attaccamento al passato la difesa di "diritti" conquistati in anni di lotte, in nome di un "interesse comune" dove invece si afferma solo l'interesse capitalistico. Crisi del mercato e ingresso di nuove normative europee hanno spinto il Gruppo Creval a scaricare gli effetti delle conseguenti riorganizzazioni sui lavoratori, con crescenti carichi di lavoro e responsabilità, e riduzioni di personale.

I recenti accordi di Gruppo sottoscritti unitariamente, in difesa delle conquiste raggiunte, non possono nascondere le crescenti difficoltà che emergono ormai quotidianamente in tutte le unità produttive del Gruppo.

il Gruppo Creval persegue da tempo una strategia di gruppo, per un'integrazione dei processi di produzione e delle condizioni di lavoro, ed avere una maggiore competitività nel panorama bancario nazionale ed europeo

Ecco perché, nell'approfondire i principali istituti del Contratto integrativo del Credito Valtellinese, dobbiamo essere consci della necessità di "accelerare il passo" verso una logica sindacale di Gruppo, **per difendere tutti insieme le nostre condizioni di lavoro evitando la frammentazione e la divisione tra i lavoratori.**

Premio aziendale

Il premio aziendale viene calcolato avendo a base di riferimento il Risultato lordo di gestione del Conto economico consolidato, quello cioè del Gruppo, correlando poi l'incidenza percentuale del risultato globale sui singoli bilanci aziendali e le loro quote di incremento annue.

A partire dai premi aziendali di competenza 2009 – erogazione 2010, e per i successivi anni, è stato introdotto un ulteriore indicatore interpretativo, l'utile di gestione, le cui variazioni considerate, in un range tra il -10% e il +15%, tendono a consolidare il premio aziendale avendo a base di riferimento quanto erogato nel 2009, con un minimo riconosciuto che, per l'erogato 2012, arriva ad essere di € 2.150 per la Terza Area, Terzo Livello.

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

Viene qui riprodotto, nella sottostante tabella, l'andamento del premio aziendale nel periodo 2009-2012 del Credito Valtellinese suddivisi per area e livello, insieme all'ipotesi per il 2013:

PREMIO AZIENDALE EROGATO PERIODO 2009-2012 con previsione 2013					
Area Livello	2009	2010	2011	2012	Ipotesi 2013
QD4	4.179	3.374	4.294	3.705	2.223
QD3	3.540	2.858	3.638	3.138	1.884
QD2	3.160	2.551	3.247	2.802	1.681
QD1	2.973	2.400	3.055	2.636	1.582
3° 4°	2.607	2.105	2.679	2.311	1.387
3° 3°	2.425	1.958	2.492	2.150	1.290
3° 2°	2.289	1.848	2.352	2.029	1.217
3° 1°	2.170	1.752	2.229	1.923	1.154
2° 3°	2.038	1.646	2.094	1.807	1.084
2° 2°	1.960	1.583	2.014	1.737	1.042
2° 1°	1.907	1.540	1.959	1.690	1.014
1° 1°	1.775	1.433	1.824		

Normativa fiscale e contributiva su salario collegato a contratti di produttività

Negli ultimi anni è stata prevista per questa tipologia di salario **un'imposta sostitutiva** sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali **del 10%**. Tale disposizione trova applicazione entro limiti complessivi che si stanno riducendo progressivamente, arrivando per l'ultimo anno a premi complessivi fino a € 2.500 annui (dai precedenti € 6.000) e redditi complessivi non superiori a € 40.000 (€ 30.000 l'anno precedente). La recente legge di stabilità (legge n. 228/2012) ha stanziato le relative risorse, 950 milioni di euro per l'anno 2013 e 400 milioni di euro per l'anno 2014, è in corso quindi un'evidente riduzione.

Tali somme beneficiano anche di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro, sempre nei limiti delle risorse stanziato a tal fine, anch'esse in riduzione, con un riconoscimento fino a un importo corrispondente al 3% dei redditi percepiti in corso d'anno. Per il 2011 è stato del 2,5% dei redditi percepiti.

Sotto i fari della crisi, diventa evidente come i sacrifici invocati da media e televisioni siano in una sola direzione, contro il mondo del lavoro, e non certo per colpire sprechi parassitari o almeno "tagliare" le unghie a una piccola borghesia che non è stata minimamente intaccata dalle recenti "liberalizzazioni" e manovre fiscali.

La detassazione fiscale a favore della contrattazione aziendale è stata usata a piene mani come grimaldello contro il salario contrattato nazionalmente.

La FISAC-CGIL, non rinunciando anche a queste quote di salario, non può ignorare che quello che era riconosciuto dalla mano destra è stato poi sottratto con la sinistra. La sua funzione di specchietto per le allodole per attaccare in realtà i contratti nazionali, spingendo i lavoratori gli uni contro gli altri, è ormai più che evidente.

Per i colleghi in organico alla data del 31/12/96, in conformità al "Protocollo di intesa sulla Armonizzazione degli istituti retributivi" nel Gruppo dell'11/12/1996, è prevista nel mese di dicembre l'**erogazione di un Premio di rendimento**, non soggetto a incrementi tabellari, corrispondente a poco meno di una mensilità.

Sicurezza del lavoro

Prevista una Commissione di Sicurezza, composta da rappresentanti sindacali e aziendali, avente compiti informativi e consultivi a livello di indirizzo generale in materia di sicurezza fisica.

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

a) visita medica a carico dell'Azienda presso organismi qualificati, per i lavoratori che hanno subito violenza e, comunque, per gli altri che ne facciano specifica richiesta;

b) accoglimento di eventuale richiesta di trasferimento ad altro servizio, ufficio o filiale, tenuto conto delle necessità operative dell'Azienda.

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

Infortunio o malattia conseguente ad atti dolosi

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

L'Azienda concederà eventuali permessi retribuiti ai Dipendenti direttamente coinvolti da detti eventi criminosi sul posto di lavoro e comunque fino ad un massimo di 3 (tre) giorni lavorativi, in ogni caso da usufruirsi nei giorni immediatamente successivi a quello dell'evento.

Formazione professionale

L'Azienda si impegna a proporre una calendarizzazione individuale dei corsi di formazione, da svolgersi prevalentemente durante il normale orario di lavoro, con opportuna informazione al Dipendente.

Ticket pasto (ex art. 13 CIA)

Ticket pasto full time

Decorrenza	1ª opzione	2ª opzione
Buono pasto	€7,00	€5,25
Contribuzione a Fondo Pensione	€2,75	€4,50
Totale	€9,75	€9,75

I colleghi a tempo parziale che non maturano il diritto all'intervallo beneficiano dei seguenti ticket:

- € 5,00 di cui € 0,50 su Fondo pensione di Gruppo.

Come si nota dalle tabelle sopra riportate il buono pasto, onde evitare una penalizzazione fiscale, può essere "limitato" ad € 5,25, con una completa deduzione dall'imponibile fiscale, "girando" la quota eccedente sul Fondo Pensione, anch'essa deducibile. Il buono pasto può comunque essere portato ad € 7,00, con tassazione sulla quota eccedente € 5,29, con la rimanenza sempre "girata" sulla previdenza complementare.

BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI (Ex Art. 6 CIA)		
Scuola	Condizioni e tempi di corresponsione	Importo
ELEMENTARE	Entro il mese di novembre dell'anno in cui si supera l'anno scolastico	170
ISTRUZIONE SECONDARIA 1°GRADO		380
ISTRUZIONE SECONDARIA 2°GRADO		640
CORSI DI LAUREA	Entro il mese di marzo successivo all'anno accademico di riferimento se si acquisiscono almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione di esami dell'anno accademico di riferimento	1.100*
CORSI DI LAUREA MAGISTRALE		1.100*

* Agli studenti universitari che frequentino corsi universitari fuori dalla propria provincia di residenza sarà corrisposta un'ulteriore provvidenza di €300.

I suddetti importi saranno corrisposti a titolo di "concorso spese di studio" anche ai figli dei dipendenti che, pur non avendo

conseguito i titoli scolastici richiesti, sono comunque iscritti e frequentino l'anno scolastico di riferimento, comunque fino e non oltre l'età di 26 anni.

RICONOSCIMENTI PER I LAVORATORI STUDENTI (Ex Art. 5 CIA)	Importo
Diploma per la scuola media superiore	258
Laurea triennale	387
Laurea magistrale	129

Premio di fedeltà (ex art. 4 CIA)

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

Missioni (ex art. 7 CIA)

Con l'Accordo di Gruppo del 3/8/2012 è stata ripristinata la franchigia prevista dal C.C.N.L. per le missioni inferiori alle 5 giornate effettuate nel corso di un mese di calendario. Vale quindi il CCNL vigente, compreso quanto previsto per le trasferte a "corto raggio".

Il Cia dispone che al Personale inviato in missione non viene comunque riconosciuto il trattamento di diaria e compete solo il rimborso delle spese effettive sostenute (più di lista) di cui all'art. 64, lettere a), b) e c), del C.C.N.L. 8 dicembre 2007, comunque non oltre gli importi della diaria, nelle seguenti ipotesi:

1. missioni effettuate all'interno della "zona" della Filiale Capozona di competenza. Tali zone però, enunciate nell'Allegato 2, sono aggiornate alla situazione del Credito Valtellinese ante Piano strategico 2011-14;
2. nel caso in cui il Dipendente si trovi a svolgere attività di formazione (frequenza a corsi, convegni e seminari) in comune diverso da quello in cui svolge la propria attività lavorativa.

Sportelli turistici e fiere (ex art. 9 CIA)

Conformemente alle previsioni del vigente C.C.N.L. è prevista la facoltà di offrire servizi di sportello nella giornata di sabato presso le unità operative situate nell'intera provincia di Sondrio e il territorio gravitante sulle aree del lago di Como e di Varese. L'elencazione delle unità operative è rimasta alla situazione precedente alle recenti fusioni per incorporazione.

Ai colleghi, appartenenti ai quadri direttivi di 1° e 2° livello ed alle tre aree professionali, con contratto di lavoro a tempo pieno e con orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni dal lunedì al venerdì e che effettuano attività lavorativa nella giornata di sabato presso gli sportelli turistici verrà riconosciuto un compenso di **Euro 60,00** e in aggiunta a detta indennità, un **permesso aggiuntivo a recupero pari alle ore effettivamente lavorate maggiorate di un'ora con garanzia dell'immediato recupero o, in luogo del permesso aggiuntivo di cui sopra, a scelta del collaboratore, il pagamento di lavoro straordinario pari alle ore effettivamente lavorate.**

L'Azienda si impegna a tenere in considerazione le esigenze delle lavoratrici madri e ad utilizzare Personale in via prevalente volontario, rispettando gli orari massimi di adibizione allo sportello previsti dal vigente C.C.N.L., e ricorrendo eventualmente all'utilizzo di Risorse part time sia tra il Personale full time che ne ha fatto richiesta, sia per il tramite di assunzioni dall'esterno.

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

Part time (ex art.11 CIA)

Il rapporto di lavoro a part time è disciplinato dall'art. 31 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007, nonché dalla disciplina di legge tempo per tempo vigente in materia.

Le Parti, preso atto che il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento per favorire, fra l'altro, la flessibilità del lavoro, convengono che riguardo alle prestazioni supplementari di cui all'art. 31, punto 15, lettera e), del citato C.C.N.L., al Dipendente part-time appartenente alle tre Aree Professionali, che opterà per tale soluzione, dette prestazioni potranno essere riconosciute secondo il **meccanismo della banca delle ore disciplinato dall'art. 100 del vigente C.C.N.L.**: in tal caso, **le prime 25 ore danno diritto al recupero in banca delle ore, mentre per le restanti 25, il Lavoratore interessato potrà optare se continuare a riversarle nella banca delle ore, oppure richiedere il relativo compenso corrispondente alla paga oraria.**

L'Azienda renderà note le proprie esigenze di part-time nell'ambito dell'incontro annuale previsto dall'art. 10 del ci-

tato C.C.N.L., specificando, per quanto possibile e indicativamente, l'orario di lavoro, la relativa articolazione giornaliera e settimanale, nonché la sede di utilizzo. In caso di rilevanti e diverse esigenze che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, l'Azienda si assume l'impegno di fornirne puntuali informative.

Rimborso spese auto (ex art.12 CIA)

Al Dipendente che, su incarico dell'Azienda, debba utilizzare la propria auto per lo svolgimento del suo lavoro, viene riconosciuto un rimborso chilometrico nelle misure di seguito indicate:	Auto di cilindrata fino a 1.300 cc:	Euro 0,38
	Auto di cilindrata superiore a 1.300 cc:	Euro 0,45
	Motoveicoli:	Euro 0,30

Polizze vita ed invalidità permanente

Ecco gli importi dei massimali suddivisi per classi anagrafiche:

Euro 190.000 fino a 30 anni;
Euro 160.000 da 31 a 40 anni;
Euro 140.000 da 41 a 45 anni;
Euro 110.000 da 46 a 50 anni
Euro 90.000 oltre i 50 anni.

Affidamenti a rientro con piano di rimborso (ex art.15 CIA)

Beneficiari colleghi con contratto a tempo indeterminato o atipici di durata non inferiore a 24 mesi continuativi:

Inquadramento	Anzianità e valore	Tasso
Personale inquadrato nella 2° e 3° Area e Quadri Direttivi di 1° e 2° livello	<ul style="list-style-type: none"> • da 1 sino a 5 anni: €4.000 • da 5 sino a 10 anni: €8.000 • oltre 10 anni: €11.000 	Euribor a sei mesi rilevato il 4° giorno lavorativo antecedente il giorno d'inizio di ogni semestre – 2 punti percentuali (minimo 3%; massimo 6%)
Quadri Direttivi di 3° e 4° livello	<ul style="list-style-type: none"> • fino a 9 anni: €19.000 • dal 10° anno: €26.000 	Euribor a sei mesi rilevato il 4° giorno lavorativo antecedente il giorno d'inizio di ogni semestre – 2 punti percentuali (minimo 3%; massimo 6%)

Affidamenti per elasticità di cassa (ex art.14 CIA)

Beneficiari colleghi con contratto a tempo indeterminato o atipici di durata non inferiore a 24 mesi continuativi:

Inquadramento	Anzianità e valore	Tasso
Personale inquadrato nella 2° e 3° Area e Quadri Direttivi di 1° e 2° livello	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a 1 anno: €3.100 • da 1 sino a 5 anni: €7.000 • da 5 sino a 10 anni: €10.000 • oltre 10 anni: €13.000 	Euribor a 6 mesi rilevato il 4° giorno lavorativo antecedente il giorno d'inizio di ogni semestre – 1,5 punti percentuali (minimo 2%; massimo 6%)
Quadri Direttivi di 3° e 4° livello	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a 9 anni: €11.000 • dal 10° anno: €16.000 	Euribor a 6 mesi rilevato il 4° giorno lavorativo antecedente il giorno d'inizio di ogni semestre – 1,5 punti percentuali (minimo 2%; massimo 6%)

Mutuo ipotecario per la costruzione, acquisto o ristrutturazione di immobile ad uso abitativo

Condizioni di erogazione per mutuo ipotecario per la costruzione, l'acquisto o la sistemazione di immobile a uso abitativo	
Aventi diritto	La nuova convenzione può essere richiesta per mutuo ipotecario e relativo prefinanziamento di immobile ad uso abitativo (anche seconda casa), con la maturazione di un' anzianità effettiva di almeno 2 anni (concorre anche il periodo con contratto a tempo determinato o di lavoro subordinato "atipico" comunque denominato purché continuativo presso Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese). Possono altresì richiedere il mutuo agevolato ed il relativo prefinanziamento i dipendenti che provengono da altre aziende ai quali viene riconosciuta un'anzianità convenzionale pari a quanto previsto dall'art. 54 del c.c.n.l. 19 dicembre 1994. Chi ha già in essere un mutuo potrà rinegoziarlo alle condizioni previste dal presente accordo per l'importo e la durata residui, usufruendo inoltre, se ricorrono i casi previsti, del ricalcolo per prima casa.
Tipologie mutuo Durata	Mutuo a tasso variabile - durata max 30 anni Mutuo a tasso variabile con rata fissa – 20 anni all'erogazione, con possibilità di estensione fino a 30 anni in base all'andamento dei tassi di riferimento o alle variazioni di rata disposte dal mutuatario Mutuo a tasso fisso – durata max 25 anni
Importo finanziabile	Importo massimo richiedibile pari alla maggiore somma tra 150.000 euro e 6 annualità , prendendo a base di calcolo la proiezione della retribuzione annua determinata al mese in cui viene presentata la richiesta.
Tassi di interesse	Per i due mutui a tasso variabile a scelta collega con spread pari a -1 punto min 1,125% max 6%: <ul style="list-style-type: none"> • Eu3m/360 media mese dicembre per il trimestre 1° aprile – 30 giugno, mese giugno per trimestre 1° luglio – 30 settembre, mese settembre per trimestre 1° ottobre – 30 dicembre (pubbl. su Il Sole 24 Ore). • Tasso BCE (tasso per le operazioni di "refinanziamento principale") aggiornato con la decorrenza prevista dalla Bce con effetto sulle rate in corso. Per mutuo a tasso fisso tasso di interesse IRS flat , pubblicato su Il Sole 24 Ore l'ultimo giorno lavorativo del mese precedente (il sabato precedente, se l'ultimo giorno del mese è lunedì) <ul style="list-style-type: none"> • Per durate fino a dieci anni, IRS lettera 10 anni • Per durate oltre 10 anni e fino a 15 anni, IRS lettera 15 anni • Per durate oltre 15 anni e fino a 20 anni, IRS lettera 20 anni • Per durate oltre 20 anni e fino a 25 anni, IRS lettera 25 anni
Modalità di rimborso	Per i mutui a tasso variabile e a tasso fisso, il rimborso avverrà mediante rate mensili o trimestrali posticipate allineate a fine mese o a fine trimestre comprensive di quota capitale e di quota interesse al tasso stabilito: La prima rata sarà costituita solo da interessi. Per il mutuo a tasso variabile e rata fissa, il rimborso avverrà mediante rate mensili posticipate allineate a fine mese comprensive di quota capitale e quota interesse al tasso stabilito.
Ripetibilità Mutuo Possibilità ricalcolo per prima casa	Il collega potrà usufruire del mutuo e del relativo prefinanziamento una sola volta nella vita lavorativa presso Società del Gruppo Creval con la seguente eccezione: il dipendente che venda l'immobile oggetto del finanziamento per costruire, acquistare o ristrutturare altro immobile ad uso abitativo, potrà inoltrare nuova richiesta per mantenere ovvero ottenere un nuovo mutuo agevolato per un importo pari al residuo debito e con la stessa residua durata Il collega che ristrutturi o venda l'immobile oggetto del finanziamento al fine di costruire, acquistare o ristrutturare altro immobile ad uso abitativo, potrà ottenere un nuovo mutuo unicamente a condizione che abbia ad oggetto la prima casa d'abitazione, per un importo pari alla differenza rinveniente tra l'importo che verrebbe a determinarsi aggiornando la posizione retributiva del richiedente calcolata al mese in cui viene presentata la richiesta e l'importo effettivamente concesso.
Garanzia	Ipoteca di 1° grado sull'immobile dato in garanzia o anche di grado successivo purché il mutuo richiesto non superi l'80% del valore dell'immobile al netto degli eventuali residui di mutui precedenti.
Spese istruttoria	A carico dell'Azienda le spese istruttorie, a carico del collega le spese notarili e le imposte
Procedura inoltra richiesta mutuo e valutazione conformità	Le richieste di mutuo ipotecario e dell'eventuale prefinanziamento dovranno essere inoltrate al competente Organo deliberante. La valutazione della conformità della richiesta sarà sottoposta ad apposita Commissione Casa, composta da un rappresentante della Direzione Generale, uno della Direzione S.I.O.P. e un rappresentante per ciascuna sigla sindacale firmataria del presente accordo, salvo espressa negazione del consenso da parte del collega interessato.

Non mancano rispetto a questa normativa interpretazioni aziendali che non condividiamo, in particolare:

- la rinegoziazione dei mutui in essere, limitati solo al primo mutuo, favorendo tra l'altro in tal modo chi ha sottoscritto mutui presso altra banca
- la mancata definizione di un lasso temporale tra vendita e acquisto per il ricalcolo prima casa abitazione; l'azienda a riguardo richiede la contemporaneità, evento che nella pratica è impossibile
- nel ricalcolo prima abitazione il passaggio al successivo mutuo secondo l'Azienda necessita del preventivo addebito del capitale relativo al primo mutuo, rendendo quindi antieconomico l'istituto del ricalcolo.

Tutti aspetti che intendiamo riprendere con l'Azienda.

Modalità di gestione del mutuo e altre condizioni	
Prefinanziamento mutuo ipotecario	Nell'attesa del perfezionamento del mutuo ipotecario, la Banca mette a disposizione dei richiedenti un prefinanziamento pari all'importo del mutuo richiesto. Se approvato per un importo inferiore a quello del prefinanziamento ottenuto l'eccedenza di utilizzo viene stornata in valuta sul conto corrente ordinario del dipendente. Per ottenere il prefinanziamento si dovrà presentare una documentazione atta ad individuare l'immobile oggetto del finanziamento ed il suo valore. Il prefinanziamento avrà la durata massima di due anni. Se ciò non fosse possibile, si dovrà relazionare sui motivi del ritardo e sui nuovi tempi previsti la Commissione Casa che deciderà in merito all'eventuale proroga del prefinanziamento.
Cooperative edilizie in attesa di concessione edilizia	I dipendenti soci potranno ottenere il prefinanziamento con la presentazione dei seguenti documenti: a) copia del progetto presentato in Comune per la richiesta della concessione edilizia con individuazione dell'appartamento che verrà assegnato al socio; b) atto di proprietà del terreno o dell'immobile da ristrutturare. Se entro due anni dalla deliberazione del prefinanziamento la concessione edilizia non fosse stata rilasciata, il dipendente dovrà relazionare la Commissione sui motivi del ritardo e sui nuovi tempi previsti. La Commissione deciderà quindi in merito all'eventuale proroga dei benefici.
Alienazione mutuo prima della scadenza del termine	Qualora l'immobile oggetto della garanzia venga alienato prima del termine di scadenza del mutuo, quest'ultimo dovrà essere estinto avvisando contestualmente la Banca
Esclusioni	Non potranno beneficiare del finanziamento i colleghi che abitino in appartamenti di proprietà della Banca, salvo che ciò sia dovuto a trasferimenti richiesti dalla Banca per motivi di servizio e salvo che la richiesta sia presentata per costruire un'abitazione alternativa ove trasferire la propria residenza entro i due anni successivi alla concessione del mutuo. Eventuali richieste di proroghe saranno esaminate dalla Commissione Casa.
Intestazione del mutuo	L'immobile offerto in garanzia può anche non essere intestato al dipendente fatto salvo per il principio fondamentale che il mutuatario deve essere il dipendente stesso o il dipendente ed il coniuge. Il proprietario dell'immobile, se diverso dal dipendente, dovrà intervenire alla stipula del contratto di mutuo come terzo datore d'ipoteca.
Utilizzo immobile	L'immobile oggetto della garanzia dovrà avere uso prevalentemente abitativo, anche se seconda casa.
Premorienza, dimissioni o licenziamento del collega	Nel caso di morte del dipendente, il mutuo agevolato continuerà a favore degli eredi. Se il rapporto di lavoro si risolve per dimissioni o licenziamento, il mutuatario dovrà estinguere il mutuo agevolato. Tuttavia, su richiesta del dipendente interessato, la Banca potrà consentire la prosecuzione del mutuo; in tal caso il tasso di interesse applicato sarà pari al parametro di riferimento maggiorato di uno spread pari a due punti. Il mutuo agevolato continuerà a favore dei dipendenti che risolvano il rapporto di lavoro per pensione..
Unico atto di mutuo con condizioni diversificate	La richiesta di erogazione di un mutuo con le caratteristiche di cui al presente articolo e di altro analogo mutuo a tasso diverso verrà concessa mediante stipula di un unico atto di mutuo, ove verranno specificate – per l'importo finanziabile per ciascun Dipendente alle condizioni previste e l'ulteriore importo mutuato - le diverse condizioni di erogazione del mutuo stesso e relativi vincoli ipotecari.
Assicurazione	Viene estesa al mutuo per il personale dipendente l'attuale assicurazione cumulativa contro gli infortuni denominata "assicurazione clienti".

Secondo Mutuo

Ad integrazione del precedente mutuo tale forma di finanziamento prevista è concessa alle sole seguenti ipotesi:

Condizioni di erogazione "secondo mutuo"	
Avanti diritto	Colleghi a tempo indeterminato con un'anzianità aziendale effettiva di almeno due anni.
Condizioni, casi di concessione secondo mutuo e importo finanziabile	A condizione che il collega chieda contestualmente o abbia già in ammortamento o abbia già fruito del primo mutuo, il secondo mutuo viene erogato nei seguenti casi: acquisto di prima casa di abitazione per sé o per i figli con obbligo cointestazione del mutuo; costruzione in proprio o in cooperativa della prima casa di abitazione per sé; interventi di manutenzione straordinaria; interventi di restauro conservativo; interventi di ristrutturazione e ampliamento edilizio. <u>Unico vincolo all'importo finanziabile è la capacità di rimborso.</u>
Tassi di interesse e spese	Spread applicabile: Eu3m+0,75 punti . Spese di istruttoria e di incasso a carico dell'azienda
Ripetibilità	La presente convenzione è concessa solo una volta nella vita lavorativa presso Società del Gruppo Creval..
Premorienza, dimissioni o licenziamento del collega	Se il rapporto di lavoro si risolve per dimissioni o licenziamento, il mutuatario dovrà estinguere il Secondo mutuo. Tuttavia su richiesta del collega interessato, la Banca potrà consentire la prosecuzione del mutuo con tasso pari al parametro di riferimento maggiorato di spread pari a due punti. Il secondo mutuo continuerà senza soluzione di continuità in caso di pensionamento.

Circolo ricreativo aziendale

L'Azienda si impegna a corrispondere a favore dell'associazione "Crevalcir" un contributo annuo pari a **Euro 77,46** per ciascun socio dipendente o pensionato del Credito Valtellinese.

Trasferimenti

L'Azienda si impegna a non effettuare trasferimenti in comune diverso per i colleghi con più di 22 anni presso la stessa Azienda. Nel caso in cui si verificano necessità di trasferimento, l'Azienda terrà conto delle condizioni personali e di famiglia degli interessati, considerando previamente i lavoratori senza carichi di famiglia.

Permessi retribuiti

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

- il periodo necessario per l'effettuazione in day hospital di visite specialistiche e di analisi mediche e di laboratorio, da comunicare preventivamente al proprio responsabile diretto. Qualora la visita e/o l'esame specialistico avvenga fuori dal comune di residenza e/o di lavoro, al Dipendente verrà riconosciuto forfetariamente un permesso retribuito di 4 ore;
- un giorno per la nascita dei figli.

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

Pari opportunità

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

Erogazioni liberali

L'Azienda, nell'intento di ampliare la compagine sociale a soggetti particolarmente interessati al buon andamento dell'Azienda stessa, dichiara che, in occasione della nascita di figli a carico di Dipendenti secondo i criteri vigenti per la corresponsione delle borse di studio, verranno intestate **a ciascun figlio n. 60 azioni del Credito Valtellinese** a titolo di liberalità. Tali azioni non sono cedibili sino al compimento del 18° anno di età del figlio.

**Il Comitato degli iscritti
FISAC-CGIL del Credito Valtellinese
Gruppo bancario CreVal**

N.B. Per esprimere opinioni o fornire contributi o critiche rivolgersi a d'Allio c/o Credito Valtellinese
e-mail: lanfranco.dallio@fastwebnet.it Tel Cell.: 3402388593

A esclusivo uso interno