

VERBALE DI ACCORDO

il giorno 25 luglio 2019 in Milano

tra

Creval S.p.A., Banca Capogruppo del Gruppo bancario Credito Valtellinese, anche in nome e per conto delle altre Società del Gruppo

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, Unisin;

premesse che

- a) le OO.SS. del Gruppo, dapprima in data 29 ottobre 2018 e successivamente in data 1 marzo 2019 - con comunicazione indirizzata all’Amministratore Delegato e Direttore Generale - hanno richiesto un incontro con l’Azienda per la negoziazione del Premio Aziendale di competenza dell’anno 2018;
- b) il c.c.n.l. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle aziende di credito, finanziarie e strumentali del 31 marzo 2015 prevede la corresponsione di un premio annuale collettivo aziendale, collegato alla prestazione lavorativa, all’inquadramento e ai rapporti professionali, nonché ai risultati economici dell’impresa, con condizioni e criteri stabiliti nell’ambito della contrattazione di secondo livello;
- c) l’Azienda, nell’ambito del confronto avviato in data 15 luglio 2019 con le OO.SS. sul tema in esame, evidenzia che il bilancio al 31 dicembre 2018 del Gruppo Creval non presenta un risultato delle attività ordinarie, anche tenuto conto delle dinamiche fiscali dell’anno, tale da giustificare l’erogazione del premio aziendale di competenza del 2018 con erogazione nel 2019 ai sensi dell’art. 48 del c.c.n.l., risultato di cui le Parti prendono atto;
- d) l’Azienda, come forma di riconoscimento dell’impegno profuso da tutto il Personale ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati nel corso del 2018, ritiene, in ogni caso, di riconoscere un “Piano Welfare” destinato alla generalità dei dipendenti;

**tutto ciò premesso
le Parti come in epigrafe indicate,
dopo ampio confronto
stabiliscono quanto segue**

Articolo 1 - Premessa

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

Articolo 2 - “Piano Welfare”

Con riguardo alle previsioni di cui ai punti c) e d) delle premesse, con effetto a partire dal mese di ottobre 2019, l’Azienda riconosce a tutti i dipendenti delle società del Gruppo Creval con inquadramento nelle aree professionali e nei quadri direttivi, la fruizione di servizi e prestazioni

compresi nel “Piano Welfare” accessibili attraverso apposita piattaforma web che il Gruppo si impegna a rendere disponibile nei tempi tecnici necessari regolamentandone il funzionamento operativo di dettaglio (a titolo meramente esemplificativo, servizi e prestazioni in ambito di: trasporti e mobilità; sanità; famiglia; sport e benessere; viaggi e vacanze; tempo libero; formazione; supporto alla persona; previdenza complementare; mutui). Il controvalore di tali servizi è definito in un importo unico di euro 600,00 lordi per il personale appartenente alle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi.

In applicazione della normativa fiscale tempo per tempo vigente in materia, tale riconoscimento segue il regime delle agevolazioni e delle esenzioni fiscali e contributive previste per le misure di welfare aziendale.

Inoltre, il valore dei servizi e delle prestazioni di cui al presente Piano Welfare non concorre al computo del trattamento di fine rapporto e, di conseguenza, non costituisce base di calcolo per l'erogazione dei contributi al Fondo Pensione Integrativo e alle forme di assistenza sanitaria integrativa, ove presenti.

In ogni caso, nella individuazione della categoria dei beneficiari, come sopra definita, si prevede che siano destinatari del Piano Welfare:

- i Dipendenti con inquadramento nelle aree professionali e nei quadri direttivi in forza presso una delle società del gruppo al 31/12/2018, purché il rapporto di lavoro non sia cessato prima della data di riconoscimento del Piano Welfare, fatto salvo il criterio di riproporzione previsto dall'art. 48, commi 9 e 10 del c.c.n.l. del 31/03/2015 e fermo restando il riconoscimento per i 12-esimi, interi o parziali, di presenza nel caso di Dipendenti assunti o acquisiti nel gruppo nel corso del 2018;

- i Dipendenti con orario di lavoro *part time*; il Piano Welfare è riconosciuto in misura piena;

- i Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato scaduto nel corso del mese di dicembre dell'anno 2018 e ancora in forza alla data di erogazione del Piano Welfare.

In ogni caso, restano esclusi dal riconoscimento del Piano Welfare i Dipendenti:

- in periodo di prova al 31/12/2018;

- ai quali è stato attribuito, nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni, un giudizio professionale di sintesi negativo.

Articolo 3 - Disposizioni finali

Le Parti convengono che con la sottoscrizione del presente accordo, da intendersi a stralcio per l'anno 2018 della normativa aziendale, la tematica connessa al Premio Aziendale di competenza anno 2018, erogazione anno 2019, è da ritenersi compiutamente definita e conclusa a ogni effetto per tutte le Società del Gruppo e non costituisce, considerata la sua eccezionalità, precedente per future negoziazioni.

Creval S.p.A.,

Creval PiùFactor S.p.A.

La Delegazione Sindacale *ad hoc*

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN