

[Premessa Una stagione di fusioni bancarie](#)

[Interesse generale e coalizione sindacale](#)

[Premio aziendale](#)

[Buono pasto](#)

[Borse di studio per i figli dei dipendenti](#)

[Riconoscimenti per i lavoratori studenti](#)

[Missioni](#)

[Sportelli turistici e fiere](#)

[Tabella indennità varie
comprensiva rischio cassa](#)

[Trasferimenti](#)

[Part time](#)

[Rimborso spese auto](#)

[Mutua interna Assistenza Gruppo Creval](#)

[Polizza caso morte e invalidità permanente](#)

[Polizza infortuni professionali
ed extraprofessionali](#)

[Previdenza complementare](#)

[Convenzioni condizioni bancarie](#)

[Affidamenti a rientro con piano di rimborso](#)

[Affidamenti per elasticità di cassa](#)

[Mutuo Ipotecario](#)

[Secondo Mutuo](#)

[Sicurezza del Lavoro](#)

[Infortunio o malattia
conseguente ad atti dolosi](#)

[Permessi retribuiti](#)

[Pari opportunità](#)

[Formazione professionale](#)

Breve guida per le lavoratrici e i lavoratori di Creval e Creval Più Factor che riassume le previsioni del Contratto Integrativo con la contrattazione aziendale in materia di assistenza sanitaria e previdenza complementare e con alcuni richiami al CCNL Credito.

Per gli approfondimenti vi invitiamo a rivolgervi ai Dirigenti Sindacali di riferimento.

Guida Cia Creval e accordi aziendali

A cura della Fisac-Cgil Creval
Gruppo Crédit Agricole



Guida CIA Creval e accordi aziendali

Milano, 21 giugno 2021

Premessa - Una stagione di fusioni bancarie

L'utile delle prime 15 banche europee a confronto con quello di JP Morgan
Dati del I trimestre 2021, in miliardi di euro



Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore

In un recente articolo del *Sole 24 Ore* viene evidenziato il dato della dimensione delle banche europee rispetto a quelle americane, senza considerare quelle cinesi o giapponesi.

Il confronto sulla dimensione degli utili è impietoso e rivelatore in sé dei problemi che il mercato europeo dovrà affrontare.

La classifica evidenzia che bisogna mettere insieme le prime 15 banche europee per realizzare l'utile della sola JP Morgan (banca risanata dall'intervento statale americano del 2009).

Secondo il giornale di Confindustria «l'Unione Europea è in ritardo sulla tabella di marcia che dovrebbe portare all'armonizzazione delle regole e al varo di una vera Unione bancaria che rappresenta il presupposto per creare "campioni" paneuropei anche nel settore finanziario». La crescente competizione tra le grandi potenze continentali non è di certo sparita in periodo di pandemia e i colossali interventi statali in corso di progettazione nel campo del digitale e della cosiddetta Green economy attirano i grandi istituti finanziari che necessitano di una stanza adeguata per poterli intercettare. Ecco perché in Germania si torna periodicamente a parlare di una fusione tra Deutsche e Commerzbank, in Spagna è andata da poco a segno l'aggregazione tra Caixa e Bankia e in Italia l'agenda delle fusioni, a partire da Intesa-Ubi, pas-

sando per Agricole-Creval, non conosce sosta e si arricchisce sempre di ulteriori novità. Non è certo il caso di pensare, come ipotizza qualcuno, che gli utili, raggiunti un certo livello, possano essere controllati da un "limite etico" con un'improbabile regolamentazione sovranazionale visto che tutti gli Stati sono in perenne concorrenza tra loro, ognuno con la sua "etica di potenza". Ogni equilibrio o compromesso, appena raggiunto, viene sempre subito dopo messo in discussione dall'ineguale e caotico sviluppo economico che muta in continuazione gli assetti precedenti.

[Torna al sommario](#)

Interesse generale e coalizione sindacale

Il punto semmai è come possiamo difenderci, lavoratori bancari, in questo mercato caotico e contraddittorio la cui unica regola è la ricerca di crescenti profitti anche a scapito delle cosiddette "risorse umane". Spesso si sente parlare di interesse generale, specie nella crisi pandemica che stiamo tuttora vivendo. In realtà la storia del mondo del lavoro ha sempre dimostrato che ciò che realmente conta, determinando gli esiti di qualsiasi "vertenza sindacale", è il livello di coalizione sindacale raggiunto tra colleghe e colleghi. Solo superando qualsiasi elemento di divisione che artificiosamente ci viene "suggerito" e accomunati dal nostro essere lavoratori salariati, potremo difendere i nostri comuni interessi.

Un passo importante è conoscere gli accordi sindacali tuttora in vigore in Creval partecipando attivamente e sostenendo il lavoro dei rappresentanti sindacali che avranno il compito di negoziare e saper gestire le previsioni sindacali, normative ed economiche, pur nel quadro di una fusione per incorporazione.

La Cgil in queste battaglie 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 invece per il mondo del lavoro solo divisioni, incertezze e rassegnazione.

È con queste nostre convinzioni che diamo il nostro contributo informativo.

[Torna al sommario](#)

Premio aziendale

Il premio aziendale, a seguito anche del piano di risanamento del bilancio Creval previsto dalla nuova dirigenza subentrata con l'aumento di capitale del 2019, e dell'indisponibilità aziendale, è sempre stato contrattato "a stralcio", senza potere seguire le indicazioni dell'Agenzia dell'Entrate e godere dei benefici fiscali della detassazione del cash al 10%. Gli accordi conseguiti che, è bene dirlo, sono sempre un compromesso espressione dei rapporti di forza tra le parti, hanno inoltre presentato risultati altalenanti negli ultimi anni. Infatti,

- nonostante il bilancio negativo 2018, nel 2019 è stato erogato un premio welfare di € 600 e la revoca delle tre giornate minime di solidarietà obbligatorie previste dall'Accordo del 18 maggio 2018, che hanno comportato un recupero salariale diretto in busta paga.
- Nel 2020 invece, nonostante un bilancio positivo, l'accordo - non sottoscritto dalla Fisac Cgil - ha previsto un premio welfare di € 500, un cash di € 200 e tre giornate di permesso retribuito, non monetizzabili, e condizionate inoltre alla piena fruizione delle ferie maturate e ancora non godute.
- Nel corso di quest'anno è stato invece raggiunto un accordo con la conferma del welfare a € 500, un cash salito da € 200 a € 500 e sempre tre giornate di permesso retribuito, non monetizzabili, ma questa volta senza alcuna condizionalità legata alla preventiva fruizione delle ferie.

[Torna al sommario](#)

Buono pasto (ex art. 13 CIA)

Decorrenza	1ª opzione	2ª opzione	I colleghi a tempo parziale che non maturano il diritto all'intervallo beneficiano di un ticket di - € 5,00 di cui € 0,50 su Fondo pensione di Gruppo. N.B. Il buono pasto elettronico gode di una completa deducibilità fiscale fino ad € 8,00, quello cartaceo fino ad € 4,00. La quota versata sul Fondo Pensione è interamente deducibile per un ammontare complessivo fino ad € 5.164,57 comprensivo di tutti i versamenti, anche aziendali, escluso il TFR.
Buono pasto	€ 7,00	€ 5,25	
Contribuzione a Fondo Pensione	€ 2,75	€ 4,50	
Totale	€ 9,75	€ 9,75	

[Torna al sommario](#)

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.

[Torna al sommario](#)

Riconoscimenti per i lavoratori studenti (Ex Art. 5 CIA)

	Importo
Diploma per la scuola media superiore	258
Laurea triennale	387
Laurea magistrale	129

[Torna al sommario](#)

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. 70, lettere a), b) e c), del C.C.N.L. 31 marzo 2015, comunque non oltre gli importi della diaria, nelle seguenti ipotesi:

- missioni effettuate all'interno della "zona" della Filiale Capozona di competenza. Tale norma non è più applicabile;
- 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.

[Torna al sommario](#)

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.**

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.

[Torna al sommario](#)

Tabella Indennità varie comprensive rischio cassa

INDENNITÀ E COMPENSI VARI		IMPORTO
AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI		
❖ Lavori in locali sotterranei		€ 45,99/mese
❖ Turno notturno		€ 30,68/mese
❖ Giornata di reperibilità con minimo di € 13,95		€ 30,68/mese
1^a 2^a 3^a AREA PROFESSIONALE		
❖ Indennità settimanale agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini (compresi Quadri 1° e 2° livello). <u>Ex art. 9 CIA, un'ora di permesso aggiuntivo oltre le ore lavorate o il pagamento delle ore effettivamente lavorate come straordinario e in più</u>		€ 60,00/giorno
❖ Turno diurno		€ 4,30/giorno
❖ Indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15		€ 3,68/giorno
Maggiorazione per lavoro straordinario ex art. 106 punto 15 e art. 107 punto 3 CCNL		
a) i giorni feriali o l'intera domenica (se questa non coincide col giorno destinato al riposo + 20%)		+ 25%
b) di sabato o nei giorni festivi infrasettimanali		+ 30%
c) notturno feriale (dalle ore 22 alle ore 6)		+ 55%
d) notturno in giorno destinato a riposo settimanale o di festività infrasettimanale		+ 65%
2^a AREA PROFESSIONALE, 1° LIVELLO RETRIBUTIVO (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)		
❖ pernottamento		€ 18,42/giorno
❖ vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno		€ 24,52/giorno
❖ vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno		€ 14,71/giorno
❖ custodia diurna nella giornata di sabato		€ 49,04/giorno
1^a AREA PROFESSIONALE		
❖ vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno		€ 14,71/giorno
❖ vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno		€ 9,21/giorno
❖ pernottamento semplice		€ 10,74/giorno
INDENNITÀ DI RISCHIO MENSILI (Quadri direttivi, 3^a Area prof. E 2^a Area prof., 3° livello)		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello contanti	€ 173,22*	€ 129,89*
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori	€ 173,22*	€ 129,89*
b1) addetti allo sportello di cassa centralizzata, <u>ulteriori</u> **	€ 43,59	€ 43,59

c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti	€ 123,45*	€ 92,57*
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello	€ 64,21	€ 48,11
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	€ 85,53*	€ 64,09*
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 92 – 3° liv. – 3° alinea CCNL)	€ 55,06	€ 41,31
g) addetti alla stanza di compensazione che maneggiano contanti o valori non esplicabili allo sportello (art. 92 – 3° liv. – penultimo alinea CCNL)	€ 48,60	€ 36,38
h) 2ª Area, 1° e 2° liv. (ex commessi) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello (art. 92 – 1° liv. – 1° e 7° alinea, 2° punto, CCNL)	€ 36,38	€ 27,23

*considerando 6,30 ore di adibizione, secondo i normali orari di sportello in azienda. In caso di adibizione saltuaria da 1 a 5 giorni nel corso del mese compete ¼ dell'indennità di cassa, da 6 a 12 giorni la metà e intera oltre i 12 giorni.

** Ex CIA, Dichiarazioni dell'Azienda, punto C)

[Torna al sommario](#)

Trasferimenti

La Dichiarazione Azienda ex Cia - «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» - è stata sospesa in forza dell'Accordo 16 aprile 2018 art. 28 e del verbale interpretativo del 7 maggio 2019.

Tali accordi hanno in alternativa previsto che per ogni trasferimento disposto a partire dal 16/04/2018 che determina una situazione di maggior disagio, cioè un trasferimento **che implichi un maggior allontanamento dalla dimora-residenza al luogo di lavoro** ad almeno 30 km, la Banca riconoscerà, in assenza di riconoscimenti concordati individualmente tra Lavoratore e Azienda in materia, le seguenti indennità riportate nella seguente tabella

Distanza residenza luogo 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

Tali previsioni rimarranno in vigore fino a possibili nuovi accordi in tema di mobilità territoriale derivanti dal prossimo piano industriale.

Ricordiamo, infine, che per i trasferimenti l'Azienda dovrà tenere in debito conto i carichi di famiglia dell'interessato.

[Torna al sommario](#)

Part time (ex art.11 CIA)

Il rapporto di lavoro a part time è disciplinato dall'art. 35 del C.C.N.L. 31 marzo 2015, nonché dalla disciplina di legge tempo per tempo vigente in materia.

➤ Riconoscimento Part time

L'Azienda renderà note le proprie esigenze di part-time nell'ambito dell'incontro annuale previsto dall'art. 12 del citato 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.

In forza dell'Art 16 Accordo 16 aprile 2018 una dichiarazione aziendale del maggio 2019 ha previsto che l'Azienda, superata la fase di riallineamento di quasi tutti i part time ad un'unica scadenza (30 giugno), si

impegna a concedere **rinnovi annuali accogliendo, per quanto possibile, tutte le richieste dei dipendenti.**

Nel rimandare alla normativa complessiva prevista dall'Art. 35 del vigente CCNL si ricorda che nell'accordo di rinnovo del dicembre 2019 è stato previsto che «*Le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno*».

➤ **Straordinario part time**

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. 35, punto 15, lettera e), del citato C.C.N.L., al Dipendente part-time appartenente alle tre Aree Professionali, che opererà per tale soluzione, dette prestazioni potranno essere riconosciute secondo il **meccanismo della banca delle ore disciplinato dall'art. 106 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.**

[Torna al sommario](#)

Rimborso spese auto

(ex art.12 CIA rivisto da Accordo 16 aprile 2018)

Al Dipendente che, su incarico dell'Azienda, debba utilizzare la propria auto per lo svolgimento del suo lavoro, viene riconosciuto il seguente rimborso chilometrico:

Auto:	€ 0,30
Motoveicoli:	€ 0,25

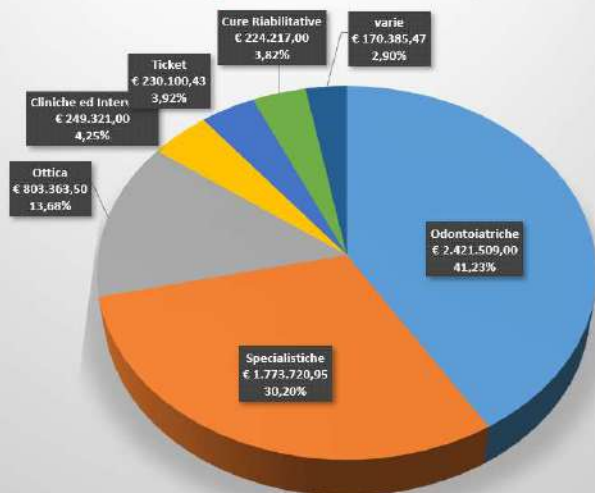
[Torna al sommario](#)

La Mutua Interna di Assistenza Gruppo Creval

La Mutua assistenza del Gruppo Creval, la cui genesi risale al 1945, è oggi un'Associazione di fatto non riconosciuta, ente non commerciale con attività assistenziale di cui all'articolo 11 della legge 300/70. In meno di

dieci anni ha cambiato decisamente volto, con il numero degli iscritti e degli associati progressivamente aumentato per effetto del continuo processo di ristrutturazione del Gruppo Creval. Infatti dopo la fusione per incorporazione di Credito Piemontese e Banca Artigianato e dell'Industria nel 2011, nel 2013 dei colleghi del Credito Artigiano e dell'ex Credito del Lazio, già iscritti al Fondo malattia Credito Artigiano confluito nella Mutua Gruppo Creval, ha fatto seguito nel 2017 l'ingresso dei colleghi di Carifano. Dal 2019 hanno potuto accedere alla Mutua anche i colleghi del Credito Siciliano confluiti, come i colleghi delle altre banche controllate, nella Capogruppo, e i colleghi di Creval Più Factor, su un territorio pluriregionale, che comprende non solo tutta la Lombardia, ma anche Piemonte, Val d'Aosta, Veneto, Trentino-Alto Adige, Emilia Romagna, Umbria, Marche, Toscana, Lazio e Sicilia. Si ricorda che i colleghi siciliani, per effetto dell'Accordo di fusione hanno avuto la pos-

Tipologia prestazioni 2020
totale erogazioni = 5.872.617,35 €



sibilità di rimanere, in alternativa alla Mutua, con la polizza assicurativa già per loro prevista.

Il patrimonio della Mutua, separato da quello aziendale, è oggi di circa 6,5 milioni con un livello di prestazioni di eccellenza dove preminenti sono quelle odontoiatriche. Vedi Tabella ripresa da Relazione bilancio 2020 della Mutua.

Oggi gli iscritti sono 4.261, compresi i pensionati, mentre gli assistiti sono in tutto 10.103. La Mutua viene alimentata con il versamento del 3% aziendale sull'ammontare lordo delle retribuzioni per tutti i dipendenti iscritti alla Mutua e con il contributo dell'iscritto dello 0,2% integrato dello 0,5% in caso di associazione del coniuge non a carico, ancorché separato. Per i pensionati iscritti la contribuzione è invece interamente a loro carico, per effetto di un'iniziativa unilaterale aziendale fortemente contestata dalla Fisac Cgil Creval.

Per maggiori informazioni sulla Mutua clicca su **Guida Mutua Creval** nonché sul sito ufficiale **Mutua Interna Creval**, mentre per i colleghi siciliani che sono rimasti con la Polizza sanitaria maggiori informazioni possono essere trovate cliccando su **Polizza Sanitaria Zurich**.

[Torna al sommario](#)

Polizza temporanea caso morte

e invalidità permanente

Assicurati	Rischi assicurati	Beneficiari
Tutti i dipendenti Creval. I dipendenti possono esprimere la volontà di aderire alla polizza collettiva sottoscrivendo il "modulo di assenso" al momento dell'assunzione.	<u>Morte</u> dovuta a qualsiasi causa. <u>Invalidità Permanente</u> diminuzione effettiva e irrimediabile della propria capacità di lavoro a meno di 1/3 del normale, conseguente a infermità o difetto fisico o mentale indipendente dalla volontà dell'assicurato e oggettivamente accertabile, tale da determinare la risoluzione del rapporto di lavoro.	<u>Caso Morte</u> : gli eredi legittimi in parti uguali, salvo diverse disposizioni dell'assicurato. <u>Caso Invalidità Permanente</u> : il dipendente assicurato.

CAPITALI ASSICURATI (decrementi in funzione dell'età dell'assicurato)	
Età assicurato	
Fino a 30 anni	€ 190.000,00
Da 31 a 40 anni	€ 160.000,00
Da 41 a 45 anni	€ 140.000,00
Da 46 a 50 anni	€ 110.000,00
Da 51 a 65 anni	€ 90.000,00

[Torna al sommario](#)

Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali

Fonti: Accordo sindacale CreVal 21/11/2011 e Polizza assicurazione infortuni Zurich

Assicurati	Rischi assicurati	Beneficiari
I dipendenti del Credito Valtellinese	Morte o invalidità permanente causata da infortunio (evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna che produca lesioni corporali obiettivamente constatabili) o malattia professionale . Il grado di invalidità permanente viene stabilito secondo le percentuali indicate nella tabella allegata al D.P.R. 30.06.1965 n. 1124 e successive modificazioni (Tabella INAIL).	<u>Caso Morte</u> : gli eredi legittimi e/o testamentari salvo diverse disposizioni dell'assicurato. <u>Caso Invalidità Permanente</u> : il dipendente assicurato.

CAPITALI ASSICURATI MORTE PER INFORTUNIO

Inquadramento	Rimborso
Quadri 3° e 4° Livello	€ 154.937,10
Quadri 1° e 2° Livello e Aree professionali	€ 56.810,26

CAPITALI ASSICURATI INVALIDITÀ PERMANENTE PER INFORTUNIO

Inquadramento	Rimborso
Quadri 3° e 4° Livello	€ 154.937,10
Quadri 1° e 2° Livello e Aree professionali	€ 77.468,54

Garanzie aggiuntive

- Rimborso spese mediche rese necessarie in seguito all'infortunio (accertamenti diagnostici, onorari dei medici, cure, medicinali, trattamenti fisioterapici, rieducativi, per le cure termali) fino ad un massimale di € 2.582,28.
- Diaria da ricovero pari a € 25,82 a decorrere dal 5° giorno, max € 1.549,37 complessivi. Il giorno di dimissione non è indennizzabile.
- Spese per il trasporto: fino a € 1.032,91 in caso di trasporto in autoambulanza all'istituto di cura o all'ambulatorio.
- Spese di trasporto e rimpatrio salma: fino a € 5.164,57 in caso di decesso avvenuto.
- Indennità per menomazioni estetiche: fino a 50 anni di età, in caso di lesioni al viso con deturpazioni o sfregi permanenti, ulteriore indennità, con franchigia del 5%, se l'invalidità permanente supera il 5% con max di € 15.493,71.
- In caso di morte di entrambi i coniugi, ai figli minori, o maggiorenni se portatori di handicap e fiscalmente a carico, l'indennità sarà aumentata del 100% con limite di € 51.645,69,
- Ernie da sforzo, se l'ernia risulta operabile viene liquidata un'indennità giornaliera per il periodo di ricovero in istituto di cura, se non è operabile viene riconosciuto un grado di invalidità permanente non superiore al 10%.
- Malattie tropicali, intendendosi come tali quelle previste dalle vigenti disposizioni di legge, fino a concorrenza delle somme assicurate e con un massimo indennizzo di € 258.228,44.

Esclusioni

Le principali esclusioni previste dalla polizza riguardano gli infortuni conseguenti a:

- Attività sportive agonistiche e/o remunerate
- Discipline sportive rischiose, quali alpinismo in solitario, pugilato, arti marziali, football americano, free climbing, atletica pesante, salti dal trampolino con sci, sci, acrobatico, bob, rugby, hockey, speleologia, paracadutismo, parapendio e sport aerei in genere.
- Stato di ubriachezza
- Uso non terapeutico di stupefacenti, allucinogeni e simili
- Delitti dolosi o atti temerari dell'assicurato

- Infarti e ernie, fatto salvo quanto previsto in garanzie aggiuntive
- Inondazioni, alluvioni, eruzioni vulcaniche, insurrezioni, fatti di guerra e terremoti, salvo i terremoti sofferti all'estero
- Trasformazioni dirette o indirette dell'atomo
- Conseguenze che si concretizzino in immunodeficienza acquisita (AIDS)

IN CASO DI SINISTRO DA INFORTUNIO

OBBLIGHI In caso di sinistro richiedere al Servizio Segr. Gen. e Aff. Soc./rischi interni del Credito Valtellinese il modulo di denuncia da inoltrare entro trenta giorni dall'incidento o dal momento in cui il contraente od i suoi aventi diritto ne abbiano avuto la possibilità, dove indicare le cause che hanno determinato l'incidento, corredata di certificato medico. Avvenuto l'incidento il collega deve ricorrere alle cure di un medico e seguirne le prescrizioni; successivamente il collega deve inviare, fino a guarigione avvenuta, certificati medici, le cui spese sono a suo carico, sul decorso delle lesioni, acconsentendo le visite dei medici della compagnia assicurativa ed a qualsiasi indagine che questa ritenesse necessaria.

CONTROVERSIE In caso di divergenze sulla natura o sulle conseguenze delle lesioni, sui miglioramenti che possono essere ottenuti seguendo un adeguato trattamento terapeutico o sul grado di invalidità permanente le Parti possono conferire mandato con scrittura privata di decidere la relativa controversia ad un Collegio di tre medici nominati uno per parte ed il terzo di comune accordo, in caso contrario dal Consiglio dell'Ordine dei Medici, avente giurisdizione nel luogo ove deve riunirsi il Collegio dei Medici. Il collegio medico risiede a scelta della parte più diligente, presso la sede dell'istituto di medicina legale più vicina all'assicurato al quale è assegnata la polizza. Ciascuna delle parti sostiene le proprie spese e remunera il medico da esse designato, contribuendo per metà delle spese competenze al terzo medico. Rimane comunque ferma la facoltà di rivolgersi all'Autorità giudiziaria.

PAGAMENTO DELL'INDENNIZZO Ricevuta la necessaria documentazione (cartelle cliniche, esami specialistici, certificazione medica, ricevute o fatture di pagamento in originale), espletate tutte le indagini richieste dalla Compagnia e verificata l'operatività della garanzia, la Compagnia si impegna a provvedere al pagamento dell'indennizzo entro 15 giorni dalla data di ricevimento debitamente sottoscritta dall'assicurato. Qualora non ci sia immediato accordo tra le parti sull'ammontare dell'indennizzo, la Compagnia, nell'attesa che questo sia determinato dal Collegio, provvede al pagamento dell'importo da essa stimato, salvo eventuale conguaglio successivo alla decisione del suddetto Collegio medico.

[Torna al sommario](#)

Previdenza complementare

Nel Gruppo Creval il Fondo di previdenza complementare di riferimento aziendale è

- il Fondo Pensione per i dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese.

Esistono però anche altri Fondi cui aderiscono le colleghe e i colleghi di Creval:

- il Fondo Pensione per il Personale della Banca Popolare di Ancona e delle Società Controllate cui sono iscritti i colleghi provenienti dalla ex Carifano e che non hanno aderito al Fondo Pensione Gruppo Creval,
- Il Fondo pensione Previbank cui sono iscritti i colleghi dell'ex Credito Siciliano e che non hanno aderito al Fondo Pensione Gruppo Creval

La contribuzione di base è del 3,25% per parte aziendale e dell'1,5% a carico del dipendente, fatte salve le condizioni di miglior favore disposte a favore dei colleghi per effetto di accordi precedenti rivenienti anche da istituti di credito di cui si è fatti parte.

Va ricordato inoltre che la parte del buono pasto eccedente quello facciale viene versata alla previdenza complementare.

Per approfondimenti si rinvia ai rispettivi siti web cliccando su:

[Fondo Pensione Gruppo Creval](#)

[Fondo Pensione Banca Popolare Ancona](#)

[Fondo Pensione Previbank](#)

Convenzioni Condizioni bancarie

Per le seguenti condizioni, non facenti parte di una negoziazione tra OOS e azienda ma rientranti in specifiche convenzioni a favore dei dipendenti, relative a:

Conto corrente, Deposito a risparmio, Carte di pagamento, Deposito titoli, Negoziazione titoli, Conti di deposito, Linee di gestione patrimoniale, prodotti di finanziamento, Commissione sul fido accordato, fideiussione, cassetta di assicurazione e bancassicurazione

clicca su [Condizioni dipendenti Creval](#)

oppure scarica la [GCV 972](#)

Affidamenti a rientro con piano di rimborso

(ex art.15 CIA con aggiornamento Accordo 28/10/2015)

Beneficiari colleghi con contratto a tempo indeterminato o atipici di durata non inferiore a 24 mesi continuativi, ed esodati, soggetti a valutazione merito creditizio, durata singole erogazioni max 60 mesi:

Inquadramento	Anzianità e valore	Tasso
Personale 2° e 3° Area e Quadri di 1° e 2° livello	• 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 2,75%; massimo 6%)
Quadri Direttivi di 3° e 4° livello	• 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 2,75%; massimo 6%)

Affidamenti per elasticità di cassa

(ex art.14 CIA con aggiornamento Accordo 28/10/2015)

Beneficiari colleghi con contratto a tempo indeterminato o atipici di durata non inferiore a 24 mesi continuativi, soggetti a valutazione merito creditizio:

Inquadramento	Anzianità e valore	Tasso
Personale 2° e 3° Area Quadri di 1° e 2° livello	• 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 1,5%; massimo 6%)
Quadri Direttivi di 3° e 4° livello	• Fino a 9 anni: € 11.000 • dal 10° anno: € 16.000	Euribor a 6 mesi rilevato il 4° g lav antecedente inizio di ogni semestre -1,5% (minimo 1,5%; max 6%)

Mutuo ipotecario per la costruzione, acquisto

o ristrutturazione di immobile ad uso abitativo

(Art 16 Cia modificato da Accordo 16 gennaio 2020)

Condizioni di erogazione per Primo mutuo ipotecario per la costruzione, l'acquisto o la sistemazione di immobile a uso abitativo	
Aventi diritto	L'accordo sindacale prevede la possibilità di poter richiedere un 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 trascorso con contratto di lavoro a tempo determinato - inteso come un periodo di due anni purché nell'arco dei 25 mesi precedenti la richiesta di finanziamento - 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.
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 30 anni con età max 75 anni a conclusione ammortamento
Importo finanziabile	Importo massimo complessivo 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 0,625% max 6% : • Eu3m/360 media mese dicembre per il trimestre dal 1° gennaio al 31 marzo, del mese di marzo dal 1° aprile al 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 "rifinanziamento 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), con tasso minimo pari a 0,625% • 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 • Per durate oltre 25 anni e fino a 30 anni, IRS lettera 30 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 Nuovo mutuo per costruzione immobile	Il Dipendente che, avendo già ottenuto il "Primo Mutuo dipendenti" (o un mutuo ipotecario inerente la prima casa di abitazione concesso sulla base della normativa aziendale di secondo livello previgente analogo al "Primo Mutuo" dipendenti) può ottenere, per una sola volta, un nuovo "Primo Mutuo dipendenti" a condizione che: ➢ al fine di costruire altro immobile ad uso abitativo - che abbia oggetto la prima casa di abitazione – venda l'immobile oggetto del finanziamento; in tal caso potrà ottenere un nuovo mutuo per un importo massimo rideterminato in base all'importo calcolato con le regole del "Primo Mutuo Dipendenti" al mese in cui viene presentata la richiesta, diminuito dell'importo in precedenza effettivamente concesso. In tal caso, le spese di cancellazione di ipoteca (qualora venga effettuata con atto notarile), di stipula del nuovo atto di mutuo e d'iscrizione della

Nuovo mutuo per acquisto o ristrutturazione	nuova ipoteca sono a totale carico del Dipendente. ➤ acquisti o ristrutturati un immobile ad uso abitativo che sia la sua prima casa d'abitazione, per l'importo massimo che verrebbe a determinarsi aggiornando la posizione retributiva del richiedente calcolata al mese in cui viene presentata la richiesta sottratto, se presente, l'importo residuo di quanto già concesso e ancora in ammortamento alla data della presentazione della nuova richiesta (o alla data del rogito nel caso di acquisto di prima casa di abitazione con contestuale cessione dell'immobile prima casa di abitazione oggetto del precedente finanziamento, con contestuale estinzione di quest'ultimo). Resta fermo che l'ammontare massimo dell'esposizione tempo per tempo in essere sul "Primo Mutuo dipendenti" anche in caso di più finanziamenti concessi ai sensi della normativa in essere, non potrà mai superare il limite previsto al paragrafo "importo massimo finanziabile" di cui sopra.
Rinegoziazione mutuo a tasso fisso	Ai Dipendenti che alla data del 16 gennaio 2020 hanno in essere un mutuo a tasso fisso e che non hanno già ottenuto variazioni di tipologia di tasso, è concessa la possibilità di passare, per una sola volta e per l'importo e la durata residui del finanziamento in essere, ad una delle formule a tasso variabile previste dagli accordi sindacali vigenti.
Garanzia	Ipoteca 1° grado sull'immobile dato in garanzia o anche di grado successivo purché il mutuo richiesto non superi il 90% del valore della perizia sull'immobile dato in garanzia.
Spese istruttoria	A carico dell'Azienda le spese istruttorie, a carico del collega le spese notarili e le imposte
Procedura inoltro e valutazione conformità La Commissione Casa	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.

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".

[Torna al sommario](#)

Secondo Mutuo

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

Condizioni di erogazione “secondo mutuo”	
Aventi diritto	Colleghi a tempo indeterminato con un'anzianità aziendale effettiva di almeno due anni.
Condizioni, casi 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. Unico vincolo all'importo finanziabile è la capacità di rimborso.
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.

[Torna al sommario](#)

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:

- 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;
- 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 produt-

tiva interessata all'intervento con le modalità previste per la normativa interna.

Rimangono impregiudicati compiti e prerogative degli RLS (Rappresentanti lavoratori per la Sicurezza), operativi sia in Creval sia in Creval Più Factor, riconducibili al Decreto Legislativo 81 del 2008 ed agli accordi sindacali a livello nazionale e aziendale in materia.

[Torna al sommario](#)

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 criminali 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.

[Torna al sommario](#)

Permessi retribuiti

Ciascun collega, in aggiunta al periodo di ferie, avrà diritto nel corso dell'anno

- al 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 l'effettuazione del check up
- Un giorno per la nascita dei figli. Questa previsione è superata dalla normativa di legge più favorevole. La Legge di bilancio 2021 prevede infatti 10 giorni di congedo per la nascita del proprio figlio.

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.

[Torna al sommario](#)

Pari opportunità

L'Azienda, nelle dichiarazioni aziendali del Cia Creval, 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.

[Torna al sommario](#)

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.

Le Parti sociali, preso atto del vigente Progetto di Formazione del Gruppo Credito Valtellinese che porterà ad un'offerta formativa equivalente alla formazione professionale prevista dal vigente contratto nazionale, hanno concordato di procedere al totale accorpamento dei quantitativi annuali di ore di formazione previsti dall'art. 72 del c.c.n.l. 31 marzo 2015, individuato in un "pacchetto formativo" non inferiori a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro e in un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

[Torna al sommario](#)

FISAC-CGIL Credito Valtellinese
Gruppo bancario Crédit Agricole