

BANCA VALSABBINA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE



TRA

la BANCA VALSABBINA S.C.p.A.

rappresentata dal sig. Walter Piccini, assistito dall' avv. Adriano Barone e dalle sigg.re Marina Melzani e Francesca Marchini e dal sig. Andrea Mantovani

E

le RSA nella persona dei sigg.ri:

Duilio Negri

Daniele Alghisi

Paolo Tabadorini

assistiti:

dalla FIBA-CISL nelle persone della sig.ra Maria Rosa Loda

dalla FISAC-CGIL nelle persone della sig.ra Fasciolo Alessandra

è stato sottoscritto il presente

VERBALE D'INTESA

Il giorno 9 giugno 2022 in Brescia,

tra

- la Banca Valsabbina S.C.p.A. rappresentata dal Responsabile Divisione Risorse sig. Ferlinghetti Giuseppe, assistito dai signori Mangili Marco, Marchini Francesca e Mantovani Andrea (di seguito, per brevità, "la Banca")
e
- le Organizzazioni Sindacali rappresentate dai signori Bello Stefano e Piardi Roberto (FABI), dai signori Tabadorini Paolo e Brocchieri Silvio (FIRST/CISL) e dalla signora Fasciole Alessandra (FISAC/CGIL) (di seguito, per brevità, "le OO.SS." e, se insieme alla Banca, "le Parti")

premesso che:

- le Parti, con il presente Verbale di Intesa, intendono disciplinare il riconoscimento del Premio Aziendale di cui all'art. 51 del CCNL 19/12/2019 per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali in conformità alla normativa di Legge e alle relative agevolazioni fiscali in tema di premi di risultato di cui all'art. 1, commi 182 -190 della Legge 208/2015 e s.m.i.;
- in attuazione della richiamata normativa di Legge, il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze datato 25/03/2016, ha disciplinato i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015 legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;
- le Parti intendono quindi definire i criteri per la determinazione del riconoscimento del premio aziendale relativo all'esercizio 2022 da corrispondere nel corso dell'anno 2023 in attuazione della normativa sopra richiamata e delle relative agevolazioni fiscali;

concordano quanto segue:

I Art. 1- PREMESSE

Le Premesse formano parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Art. 2- PREMIO AZIENDALE: Criteri di determinazione e attribuzione

Art. 2.a/ Criteri di determinazione

Le Parti concordano che l'ammontare del premio aziendale relativo all'esercizio 2022 verrà calcolato sulla base dei quattro seguenti indicatori.

- 1) Variazione della "Raccolta complessiva" per dipendente medio;
- 2) Variazione dei "Finanziamenti alla clientela" per dipendente medio;
- 3) Commissioni nette per dipendente medio;
- 4) Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte per dipendente medio.

FISAC CGIL
Alessandra
FABi
Tabadorini
Marchini
Bello
Piardi
Fasciole
Mangili
Mantovani

1 1 e.i, """){.. "7. . / /
---,I,A....A----
Wir&. Wd"/?rf
• • ,O :,,
/-tr-0{.,.,,
1/5

Per il calcolo degli indicatori si prendono in esame le seguenti grandezze:

- **Variazione della "Raccolta complessiva": somma delle voci 10.b), 10.c) del passivo del bilancio e della "Raccolta indiretta" (importo che risulta dalla relazione sulla gestione allegata al bilancio) riferita al periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2022;**
- **Variazione dei "Finanziamenti alla clientela": (di cui della voce 40.b) dell'attivo di bilancio, esclusa la componente afferente i titoli di debito) riferita al periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2022;**
- **"Commissioni nette": voce 60 del conto economico riferita a quanto registrato nel periodo "01/01/2022 al 31/12/2022";**
- **"Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte": voce 260 del conto economico riferita a quanto registrato nel periodo "01/01/2022 al 31/12/2022".**

Ad ognuno dei quattro indicatori viene riconosciuto un peso per il calcolo dell'ammontare del premio aziendale pari rispettivamente al 25%.

Gli indicatori sono determinati dalla divisione tra le grandezze sopra esposte ed il numero medio dei dipendenti. Il numero medio dei dipendenti è quello che risulterà dalla relativa tabella della nota integrativa - conto economico: numero medio dei dipendenti per categoria - personale dipendente da bilancio 31/12/2022.

Per ciascuno degli indicatori viene creata una griglia, ad ogni valore viene assegnato un punteggio compreso tra 0 e 100. Si moltiplica il punteggio assegnato ad ogni indicatore per il suo peso e si sommano i quattro moltiplicatori ottenuti.

L'ammontare del premio è determinato in base al valore somma conseguito.

Il premio viene assegnato se almeno un indicatore come sopra definito risulterà incrementato rispetto al medesimo indicatore riferito al periodo 01/01/2021 al 31/12/2021.

Il periodo congruo di osservazione sarà pertanto dato dal raffronto tra i dati del 2021 (01/01/2021 - 31/12/2021) e i dati del 2022 (01/01/2022 - 31/12/2022).

Punteggi assegnati ai singoli indicatori:

1) Variazione della "Raccolta complessiva" riferita al periodo 01/01/2022 - 31/12/2022 per dipendente medio

	Euro	Euro	Punteggio
inferiore a		300.000	0
Da	300.001 a	450.000	20
Da	450.001 a	550.000	40
Da	550.001 a	650.000	60
Da	650.001 a	750.000	80
Oltre	750.000		100

2) Variazione dei "Finanziamenti alla clientela" riferiti al periodo 01/01/2022 - 31/12/2022 per dipendente medio

	Euro	Euro	Punteggio
Da	0 a	40.000	0
Da	40.001 a	70.000	20
Da	70.001 a	130.000	40
Da	130.001 a	210.000	60
Da	210.001 a	380.000	80
Oltre	380.000		100

FisAcca
Acca '00

'-t-
>b ..\b-
| -vv
,, t CA,,,

I-i,
J:::r ; !/4
-v-- .
the M- - =

3) Commissioni nette riferite al periodo 01/01/2022 - 31/12/2022 per dipendente medio

	Euro		Euro	Punteggio
Da	O a	47.000	0	
Da	47.001 a	51.000	20	
Da	51.001 a	54.000	40	
Da	54.001 a	58.000	60	
Da	58.001 a	62.000	80	
Oltre	62.000			100

4) Utile dell'operatività corrente riferito al periodo 01/01/2022 - 31/12/2022 al lordo delle imposte per dipendente medio

	Euro		Euro	Punteggio
Da	O a	10.000	0	
Da	10.001 a	20.000	20	
Da	20.001 a	30.000	40	
Da	30.001 a	40.000	60	
Da	40.001 a	50.000	80	
Oltre	50.000			100

A seconda del punteggio finale (somma del punteggio per il peso assegnato) il premio aziendale medio sarà riconosciuto secondo lo schema della tabella che segue:

PUNTEGGIO FINALE	PREMIO MEDIO CASH da riparametrare (all, 1)	COMPONENTE WELFARE come da tabella (all, 2)	TOTALE MEDIO PRO-CAPITE
fino a 25	-	-	-
da 26 a 50	-	€ 1.100	€ 1.100
da 51 a 60	€ 300	€ 1.100	€ 1.400
da 61 a 94	€ 400	€ 1.100	€ 1.500
Da 95 a 100	€400	€ 1.250	€ 1.650

Il premio "totale medio pro-capite" come sopra definito si intende riferito alla **3" Area Professionale 3• Livello Retributivo**; il "premio medio cash" come sopra definito verrà trasformato in valori tabellari relativamente ad ogni singolo inquadramento e livello retributivo secondo la scala parametrale di cui all'allegato 1); la "componente welfare" verrà riconosciuta secondo gli importi di cui all'allegato 2).

Art. 2.b/ Modalità e criteri di erogazione

Il premio aziendale sarà riconosciuto con lo stipendio del mese di giugno 2023 sotto forma di *una tantum* con le seguenti modalità:

- 2.b.I) Lavoratori con imponibile fiscale annuo 2022 da lavoro dipendente non superiore ad € 80.000**

L'erogazione potrà avvenire, a scelta del lavoratore, attraverso l'esercizio di una delle seguenti due opzioni:

- ▶ "cash" da riparametrare secondo la scala parametrale di cui all'allegato 1) + "componente welfare" come da tabella di cui all'allegato 2);
- ▶ "full welfare" da riparametrare secondo il prospetto di cui all'allegato 3) al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore.

In assenza di scelta, il premio sarà corrisposto secondo l'opzione "cash" + "componente welfare".

Le modalità e le tempistiche per l'esercizio da parte del lavoratore di cui sopra verranno successivamente definite nel verbale di verifica.



• **2.b.II) Lavoratori con imponibile fiscale annuo 2022 da lavoro dipendente superiore ad€ 80.000**

Il premio aziendale sarà riconosciuto esclusivamente sotto forma di "cash" + "componente welfare" senza possibilità di modifica da parte del lavoratore.

Ad ulteriore precisazione di quanto sopra riportato, le Parti concordano che, sia per le ipotesi di cui al punto 2.b.I) che per le ipotesi di cui al punto 2.b.II):

- ▶ l'importo "cash" sarà soggetto a riparametrazione sulla base dei singoli inquadramenti e livelli retributivi secondo la scala parametratale di cui all'allegato 1) e nel rispetto dei criteri di attribuzione di cui all'art. 2.c);
- ▶ l'importo relativo alla "componente welfare" sarà riconosciuto secondo il prospetto di cui all'allegato 2) a seconda dell'inquadramento del lavoratore e nel rispetto dei criteri di attribuzione di cui all'art. 2.c);
- ▶ l'importo relativo al "full welfare" sarà riparametrato secondo il prospetto di cui all'allegato 3) e sempre nel rispetto dei criteri di attribuzione di cui all'art. 2.c).

Le Parti si impegnano ad incontrarsi a valle dell'approvazione del bilancio 2022 da parte dell'Assemblea dei Soci, al fine di verificare la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 2.a) del presente Accordo per il riconoscimento del premio aziendale come sopra definito e per l'individuazione dei beni e/o servizi facenti parte della "componente welfare".

Art. 2.c) Criteri di attribuzione

Il premio aziendale verrà riconosciuto:

- ▶ a tutto il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e in servizio alla data dell'erogazione;
- ▶ in proporzione ai mesi lavorati con un contratto a tempo indeterminato nel 2022, considerando come mese intero l'eventuale frazione, e in relazione all'inquadramento ricoperto alla data del 31/12/2022;
- ▶ in caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi d'assenza. Nel caso d'assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso d'assenza superiore, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi d'assenza per ferie;
- ▶ relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui sopra non si applica per il periodo d'astensione obbligatoria;
- ▶ nei confronti del personale che nell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, il premio aziendale viene erogato in proporzione all'orario di lavoro osservato;
- ▶ nel solo caso di cessazione (ultimo giorno di prestato servizio) del rapporto di lavoro nel periodo intercorrente tra la data di erogazione del premio aziendale 2022 e il 31/05/2024 dovuta a pensionamento (*con esclusione di qualunque forma di incentivazione all'esodo*), in occasione della liquidazione delle competenze di fine rapporto, verrà erogato un importo esclusivamente cash *"una tantum"*, determinato dalla somma delle componenti del premio aziendale relativo all'esercizio 2022 riconosciuto ai lavoratori con il medesimo inquadramento, in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

E' inoltre previsto quanto segue:

- ▶ dal premio aziendale è escluso il personale che nel corso dell'esercizio di riferimento sia stato destinatario del provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico **per un periodo superiore a cinque giorni**;
- ▶ i valori attribuiti ai sensi del presente verbale non sono computabili ai fini del trattamento di fine rapporto del contributo al fondo di previdenza complementare.

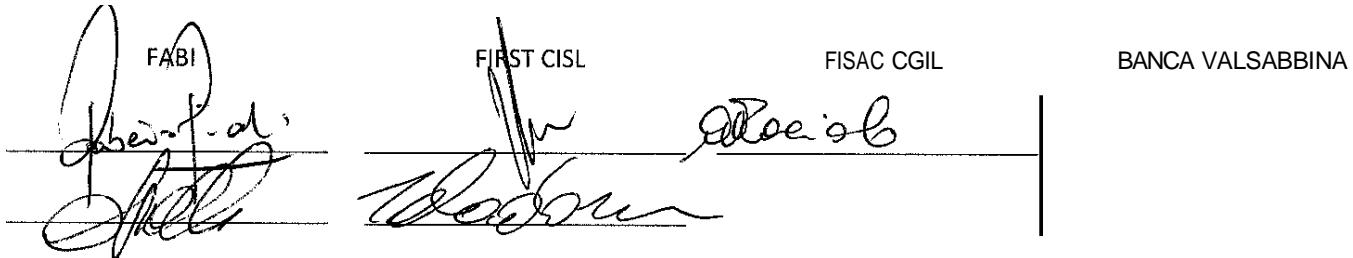
I Art. 3 - CLAUSOLE FINALI

Il presente accordo non produrrà condizionamenti o trascinamenti sulla futura contrattazione aziendale. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Verbale d'Intesa, si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del CCNL 19/12/2019, con particolare riferimento all'art. 51.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi a fronte di eventuali evoluzioni del quadro normativo in materia di agevolazioni fiscali e contributive al fine di effettuare le più opportune valutazioni di conformità e predisporre eventuali conseguenti adeguamenti.

Il presente Verbale d'Intesa sarà depositato secondo le modalità indicate dal D.M. e dalle successive note esplicative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le Parti:



FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
BANCA VALSABBINA

ALLEGATI:

- ALLEGATO 1: SCALA PARAMETRALE IN VIGORE (IMPORTO CASH);
- ALLEGATO 2: IMPORTO COMPONENTE WELFARE;
- ALLEGATO 3: IMPORTI FULL WELFARE.

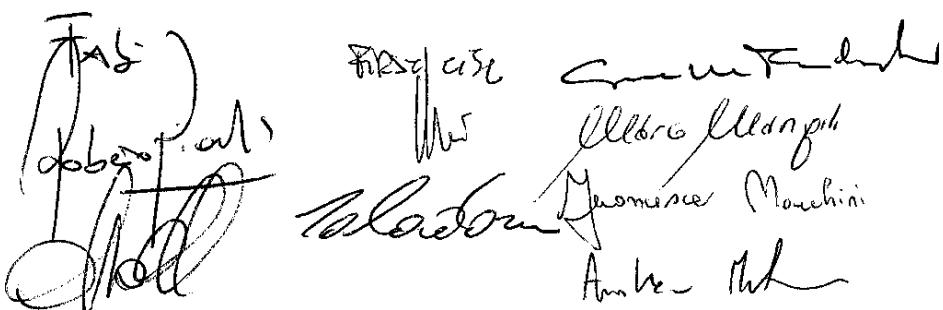
PREMIO DI PRODUZIONE 2022 - Tabella 1

SCALA PARAMETRALE IN VIGORE - IMPORTO CASH

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE
<u>Ex 1 A e 2A Area Professionale</u>	<u>SOI</u>
<u>3A Area Professionale 1° Livello Retributivo</u>	<u>90</u>
<u>3A Area Professionale 2° Livello Retributivo</u>	
<u>I3A Area Professionale 3° Livello Retributivo</u>	<u>1001</u>
<u>I3A Area Professionale 4° Livello Retributivo</u>	<u>1081</u>
<u>!Quadro Direttivo 1° Livello Retributivo</u>	
<u>!Quadro Direttivo 2° Livello Retributivo</u>	<u>1401</u>
<u>!Quadro Direttivo 3° Livello Retributivo</u>	
<u>!Quadro Direttivo 4° Livello Retributivo</u>	<u>22sl</u>

FISACCAGL
Affacciob

Fabio Cise
Ufficio Ufficio
Paladini Giacomo Marchini
Amico M.



PREMIO DI PRODUZIONE 2022 - Tabella 2

IMPORTO COMPONENTE WELFARE

INQUADRAMENTO	FASCIA 26-50 PUNTI	FASCIA 51-60 PUNTI	FASCIA 61-94 PUNTI	FASCIA 95-100 PUNTI
Ex 1' e 2' Area Professionale	950,00 €	950,00 €	950,00 €	1.100,00 €
3' Area Professionale 1' Livello Retributivo	950,00 €	950,00 €	950,00 €	1.100,00 €
3' Area Professionale 2' Livello Retributivo	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.150,00 €
3A Area Professionale 3' Livello Retributivo	1.100,00€	1.100,00 €	1.100,00 €	1.250,00 €
3' Area Professionale 4' Livello Retributivo	1.100,00 €	1.100,00 €	1.100,00 €	1.250,00 €
Quadro Direttivo 1' Livello Retributivo	1.100,00 €	1.100,00 €	1.100,00 €	1.250,00 €
Quadro Direttivo 2' Livello Retributivo	1.150,00 €	1.150,00 €	1.150,00 €	1.300,00 €
Quadro Direttivo 3' Livello Retributivo	1.150,00€	1.150,00 €	1.150,00 €	1.300,00 €
Quadro Direttivo 4' Livello Retributivo	1.250,00€	1.250,00 €	1.250,00 €	1.400,00 €

FISAC CAGL
Fasciol

Fabio Fasoli
Fisac

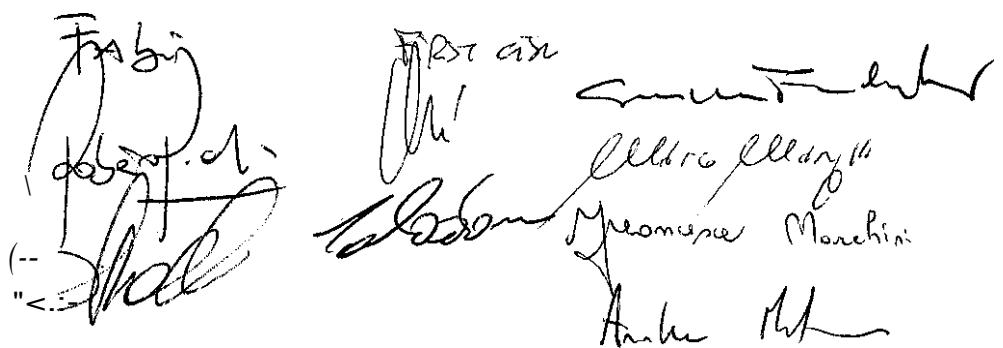
Carlo Falanga

Carlo Falanga
Giovanni Marchini

Giovanni Marchini

PREMIO DI PRODUZIONE 2022 - Tabella 3**IMPORTO FULL WELFARE**

INQUADRAMENTO	FASCIA 51-60 PUNTI	FASCIA 61-94 PUNTI	FASCIA 95-100 PUNTI
Ex 1• e 2' Area Professionale	1.214,00 €	1.302,00 €	1.452,00 €
3' Area Professionale 1° Livello Retributivo	1.247,00€	1.346,00 €	1.496,00€
3' Area Professionale 2° Livello Retributivo	1.313,50€	1.418,00 €	1.568,00 €
3' Area Professionale 3° Livello Retributivo	1.430,00€	1.540,00 €	1.690,00 €
3' Area Professionale 4° Livello Retributivo	1.456,40€	1.575,20 €	1.725,20 €
Quadro Direttivo 1° Livello Retributivo	1.512,50 €	1.650,00 €	1.800,00 €
Quadro Direttivo 2° Livello Retributivo	1.612,00 €	1.766,00 €	1.916,00 €
Quadro Direttivo 3° Livello Retributivo	1.783,60 €	1.994,80 €	2.144,80€
Quadro Direttivo 4° Livello Retributivo	1.992,50 €	2.240,00 €	2.390,00 €

FISACCAIL
Ponzi


ACCORDO INTEGRATIVO DEL VERBALE D'INTESA PER IL RICONOSCIMENTO

DEL PREMIO AZIENDALE RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2022

Il giorno 9 giugno 2022 in Brescia,

tra

- la Banca Valsabbina S.C.p.A. rappresentata dal Responsabile Divisione Risorse sig. Ferlinghetti Giuseppe, assistito dai signori Mangili Marco, Marchini Francesca e Mantovani Andrea (di seguito, per brevità, "la Banca")
 - e
- le Organizzazioni Sindacali rappresentate dai signori Bello Stefano e Piardi Roberto (FABI), dai signori Tabadorini Paolo e Brocchieri Silvio (FIRST/CISL) e dalla signora Fascialo Alessandra (FISAC/CGIL) (di seguito, per brevità, "le OO.SS., e, se insieme alla Banca, "le Parti")

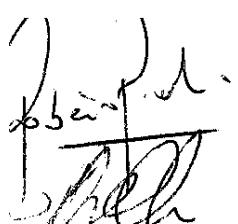
premesso che, le Parti:

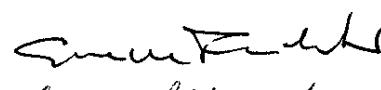
- a) hanno sottoscritto, in data odierna, il Verbale d'Intesa per il riconoscimento del premio aziendale relativo all'esercizio 2022, qui interamente richiamato quale parte integrante del presente accordo;
- b) hanno stabilito, in virtù del sopra citato Verbale d'Intesa, che il premio aziendale potrà essere riconosciuto anche in modalità *welfare* nel rispetto delle previsioni di legge e di quanto definito nel richiamato Verbale d'Intesa.

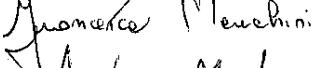
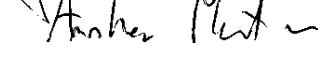
Tutto ciò premesso, le Parti convengono che:

- ▶ la componente *welfare* e il premio *full welfare* di cui al sopra citato Verbale d'Intesa saranno convenzionalmente costituiti da una **quota fissa pari ad€ 300**, uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di dipendenti di cui al CCNL di categoria, da versare alla **previdenza complementare** (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti);
- ▶ solo in caso di raggiungimento di un utile dell'operatività corrente riferito al periodo 01/01/2022 - 31/12/2022 al lordo delle imposte per dipendente medio superiore ad € 70.000, considerando l'eccezionalità dei risultati conseguiti e come ulteriore segnale di riconoscimento degli importanti sforzi profusi da tutto il personale in questo delicato momento storico, l'Azienda riconoscerà a tutte le risorse destinate del predetto Verbale d'intesa e nel rispetto dei criteri ivi indicati, un importo aggiuntivo "*una tantum*" **in welfare pari ad € 100 pro capite**, uguale per tutti i livelli retributivi di tutte le categorie di dipendenti di cui al CCNL di categoria, che verrà caricato sulla piattaforma e sarà utilizzabile secondo le relative regole;
- ▶ in merito ai criteri di attribuzione degli importi di cui ai punti che precedono troverà applicazione quanto previsto dall'art. 2.c) del suddetto Verbale d'Intesa.

FISAC Carlo
Marchini


Giuseppe Ferlinghetti

Alessandra Fascialo

Marco Mangili

Andrea Mantovani 1/2

Le Parti:

FABI
P. Benassi
A. Belli

FIRST CISL
Mr. Deboni
Social

FISAC CGIL

BANCA VALSABBINA

Gianni Ferri
Eldro Ellerst
Francesco Marchini
Anchise Motta

GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO ED ALL'ATUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI

Protocollo d'intesa sulla sicurezza anticrimine (8 febbraio 2007)

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza sul lavoro e allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee per la protezione del lavoratore da atti criminosi, tra la Direzione Generale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali si conviene quanto segue:

- si approva il documento contenente le NORME MINIME DI SICUREZZA ANTICRIMINE, che sarà distribuito a tutti i dipendenti;
- la Banca si impegna a dotare le nuove Filiali, gli uffici di Tesoreria nonché le sedi degli uffici centrali di adeguati presidi di sicurezza, come di seguito descritto:
 - serramenti, rivolti all'esterno a piano strada, dotati di vetro antinfortunistico e anticrimine;
 - bussole con metaldetector. In alternativa (in particolare nelle Tesorerie), porte antintrusione con apertura eletrocomandata a distanza;
 - locali muniti di sistema di allarme con sensori volumetrici, antivibrazione, fumo-incendio, e pulsanti antirapina a comando manuale, con collegamento ad una centrale di controllo(Vigilanza, Telecontrollo), attiva 24/7, in grado di allertare costantemente, a seconda del tipo di allarme, i referenti più opportuni: 112 in caso di rapina/intrusione/effrazione, Pronto Soccorso in caso di malore, Vigili del Fuoco in caso di incendio, oltre ovviamente i referenti aziendali indicati (sede, Responsabile Sicurezza, referenti di Filiale);
 - impianto di videosorveglianza a circuito chiuso con registrazione digitale in grado di garantire la memorizzazione delle immagini;
 - casseforti con grado di sicurezza C (normativa Ania) o di 4° livello (normativa europea) dotata di ritardatore di apertura (time delay), con serratura di sicurezza a chiave e serratura a combinazione numerica a 4 dischi (100 milioni di combinazioni);
 - casseforti per cassette di sicurezza aventi pannelli assimilabili al 4° livello (normativa europea), dotata di ritardatore di apertura controllata da serratura di sicurezza a chiave di 1 serratura a combinazione numerica a 4 dischi (100 milioni di combinazioni);
 - roller cash per i cassieri, con dispositivi ad apertura ritardata differenziata, atti a custodire il denaro in eccedenza;
 - vetrofanie evidenzianti il fatto che i locali sono muniti di allarmi e casseforti a tempo (timedelay) esposte e ben visibili al pubblico.
- per quanto riguarda le Filiali già esistenti, qualora fossero non conformi, la Banca si impegna ad adeguarle gradualmente con i presidi sopra descritti;
- la Banca, che già dal 2006 ha aderito all'Osservatorio ABI sulla sicurezza fisica (OSSIF), si impegna a sottoscrivere, non appena disponibile, il Protocollo Provinciale d'intesa ABI-Prefettura per la prevenzione della criminalità, in analogia a quanto già realizzato in altre province;
- la Banca effettuerà nei prossimi mesi, con la consulenza del R.S.P.P. esterno, dr. Paredi, e recependo le linee guida emanate in proposito dall'ABI, la valutazione del RISCHIO RAPINA nell'ambito del PIANO DEI RISCHI ex art. 4 Dlgs. 626/94; proseguirà l'attività di formazione del personale, potenzialmente coinvolto in eventi criminosi, attraverso il progetto ABI "Prevenzione e gestione dell'evento rapina", finalizzato al trasferimento di comportamenti operativi e allo sviluppo di competenze che favoriscano la sicurezza fisica delle persone;

- la Banca si impegna, anche per il tramite dei Responsabili di Filiale, a:
 - intrattenere periodicamente gli addetti sull'opportunità di una scrupolosa osservanza delle norme di sicurezza antirapina;
 - a far acquisire e mantenere una precisa conoscenza del funzionamento del sistema di allarme;
 - a verificare periodicamente il funzionamento e la corretta gestione delle video registrazioni del sistema a circuito chiuso.
- per il trasporto di valori l'Istituto si impegna ad avvalersi di una ditta specializzata
- per il caricamento del denaro nelle casseforti di filiale e nei bancomat la Banca si impegna a consentire sempre il concorso di due persone;
- in caso di lavori in corso nella dipendenza che pregiudichino la sicurezza della stessa sarà cura dell'Istituto utilizzare una guardia per il presidio dell'area;
- al verificarsi di ripetute rapine nella stessa dipendenza nell'arco di breve tempo, la Banca si impegna ad adottare ulteriori misure di deterrenza (rilevatori biometrici e/o guardie posizionate in loco);
- la Banca si impegna ad escludere responsabilità dei cassieri, salvo negligenze, per giacenze superiori ai massimali previsti, verificatesi durante la giornata, in occasione di furti dovuti ad eventi criminosi;
- la Banca si impegna a garantire la conservazione del posto di lavoro, anche oltre i limiti contrattuali vigenti, nonché il trattamento economico, ai dipendenti che dovessero subire comprovate e permanenti lesioni fisiche a seguito di rapina. In caso di morte o invalidità o inabilità permanente totale di un dipendente, causata da attività criminose di terzi verificatesi durante il servizio, la Banca esaminerà con la massima comprensione la possibilità di assumere, in sostituzione, un componente della famiglia del dipendente, in possesso delle caratteristiche e delle attitudini richieste;
- la Banca si assume l'onere relativo a visite specialistiche per i collaboratori in conseguenza di rapine e a dare seguito a domande di avvicendamento in altro servizio eventualmente formulate dagli interessati;
- in caso di rapina, la Banca si impegna a valutare, d'intesa con il Responsabile della Filiale, l'opportunità di chiusura della filiale per la restante parte della giornata. L'Istituto provvederà al risarcimento dei valori sottratti al dipendente nel corso della rapina.

PROTOCOLLO PER LA TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Si dà atto che la Banca Valsabbina ha ottemperato a quanto stabilito dal Dlgs. 626/94 già a far data dal gennaio 1996.

La situazione è riassunta nei verbali delle riunioni annuali del Comitato di Prevenzione e Protezione, in conformità all'art. 11-Dlgs. 626/94, e dal relativo Piano di Adeguamento. In via particolare la Banca Valsabbina ha:

- ottemperato agli obblighi previsti dall'art. 4, titolo I, Dlgs.626/94 (obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti);
- istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione, incaricando un idoneo professionista esterno (cap. II - art. 8);
- composto e formati gli addetti alle squadre Antincendio;
- individuato e formato gli addetti di primo soccorso;
- predisposto e fornito in ogni unità operativa una cassetta di Pronto Soccorso, la cui dotazione è affidata all'ufficio Tecnico/Sicurezza;
- effettuato incontri di info-formazione per i lavoratori, in particolare sui criteri di utilizzo dei videoterminali con relative pause minime previste dalla lgs 626/94 (15 minuti);
- istituito la sorveglianza sanitaria, incaricando un medico competente ed effettuando tutte le previste visite mediche di idoneità;
- valutato e fatto valutare, dal Servizio Esterno di Prevenzione e Protezione, tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro, programmando ed effettuando gli interventi ritenuti necessari.

Ferma restando la piena attuazione di quanto previsto dal decreto lgs. 626/94 e s.m.i., l'Azienda opererà per il miglioramento delle postazioni di lavoro nelle Agenzie storiche della Banca, comunicando i metodi e i tempi degli interventi alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Ogni unità operativa verrà dotata di aperture (finestre) o strumenti che forniscono un ricambio dell'aria nella misura prevista dalla legge; detti strumenti dovranno avere una manutenzione sufficiente a mantenere la qualità dell'aria previste. Le unità operative dovranno avere temperature ambientali entro le norme previste dalla legge regionale 1052/76, e quindi prevedere, oltre ad un impianto di riscaldamento, uno di condizionamento dell'aria.

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 20/05/70 n. 300 le R.S.A. al fine di tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, prevenire gli infortuni e le malattie ed i disturbi riconducibili all'ambiente ed alle particolarità del lavoro svolto, hanno facoltà di promuovere, unitariamente, sopralluoghi presso l'unità produttiva d'appartenenza con la partecipazione di tecnici qualificati di loro fiducia per rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Tali sopralluoghi si effettueranno secondo modalità da concordare di volta in volta tra le R.S.A. e la Direzione alla quale devono essere preventivamente comunicati i nominativi dei tecnici incaricati dei sopralluoghi medesimi.

Alle riunioni indette a norma dell'art. 5 della vigente "convenzione per i diritti e le relazioni sindacali presso le aziende di credito e finanziarie" possono anche partecipare - quando l'ordine del giorno comprenda argomenti attinenti la materia oggetto del presente articolo - i tecnici di cui al comma

Precedente, designati congiuntamente dalle R.S.A. promotrici delle riunioni medesime.

I nominativi e le qualifiche di tali tecnici dovranno essere preventivamente comunicati alla Direzione aziendale da parte delle già menzionate R.S.A.

Nei casi in cui sull'opportunità di detti sopralluoghi e sulla scelta dei tecnici di fiducia delle parti, si realizzasse preventivamente l'accordo fra le OO.SS. e la Direzione aziendale, le relative indagini saranno demandate ad enti od istituti pubblici scelti di comune accordo che, per quanto possibile, diano garanzie di poter condurre in proprio le indagini predette.

L'onere di tali accertamenti, durante i quali i tecnici incaricati degli accertamenti medesimi potranno, ove ne ravvisino l'esigenza, intrattenere autonomamente i lavoratori, sarà a carico dell'azienda.

In relazione a situazioni di rischio o di nocività che dovessero risultare dalle indagini ambientali effettuate, l'azienda s'impegna a rimuoverle salvo che, per concorde valutazione tra R.S.A. e azienda, non emerga l'opportunità di ulteriori verifiche il cui onere sarà a carico di quest'ultima.

L'azienda concederà i necessari permessi ai lavoratori per le visite mediche di cui sopra.

Per quanto ovvio si precisa che esiti individuali degli accertamenti medici di cui ai commi precedenti dovranno essere inviati esclusivamente ai lavoratori interessati dall'ente o dai sanitari incaricati.

Il lavoratore addetto ai video terminali che, sulla base di adeguata certificazione medica, risulti non essere più idoneo all'adibizione al video terminale, verrà sottoposto a visita di idoneità da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, ai sensi dell'art 5, 3° comma, della legge 20/05/1970 n. 300.

L'esito delle visite di idoneità di cui al comma precedente verrà comunicato soltanto agli interessati.

In caso di accertata inidoneità, verranno adottati i provvedimenti ritenuti idonei cercando anzitutto di avvicendare gli interessati in altre mansioni.

INQUADRAMENTI DA VERIFICARE CON NUOVI ACCORDI SOTTOSCRITTI

Premessa

In ogni settore/servizio composto da almeno 3 risorse (comprese del Responsabile) verrà individuato il relativo Vice responsabile (Sostituto).

Limitatamente a quei casi che comportassero un doppio passaggio la figura del Sostituto verrà individuata entro il 31/12/2012.

In ogni comparto verrà individuato il relativo coordinatore che sarà inquadrato come 3 A 4 L (grado minimo).

La struttura organizzativa attualmente in essere, sarà implementata di 1 nuovo servizio/settore (legale e contenzioso) e di 2 nuovi comparti:

- operativo di supporto (appartenente al Servizio affari generali);
- banca virtuale (appartenente al Settore commerciale).

Per le posizioni di Sostituto e Coordinatore, applicando quanto previsto dal CIA relativamente ai criteri di "sviluppo professionale di carriera", la Banca si impegna a valutare successivamente in base alla professionalità e alle competenze maturate nel ruolo l'attribuzione di un ulteriore grado. (L'applicazione del presente verbale sarà a decorrere dal 1° aprile 2011.)

Negli ultimi anni la Banca Valsabbina si è data una struttura organizzativa più snella e più flessibile meglio in grado di fornire alla clientela risposte più precise e puntuali.

Tale organizzazione prevede un utilizzo di personale preparato ed in grado di coprire più mansioni proprie del Servizio/Settore cui è addetto.

Ciò ha comportato la necessità di ammortizzare gli inquadramenti dei presenti accordi con le nuove necessità organizzative.

Gli inquadramenti dei precedenti integrativi devono pertanto ritenersi superati da quelli di seguito concordati.

UFFICI CENTRALI

Servizi/Settori:

- il **Responsabile** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 4° livello retributivo con relativo ruolo chiave;
- il **Sostituto** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 1 ° livello retributivo (grado minimo). (L' applicazione del presente verbale sarà a decorrere dal 1° aprile 2011.)

Comparti:

- in ogni Comparto verrà individuato il relativo **Coordinatore** che sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 4° livello retributivo (grado minimo). (L'applicazione del presente verbale sarà a decorrere dal 1° aprile 2011).

Addetti al centralino:

- saranno inquadrati come 2[^] A.P. – 3° L.R. e dopo tre anni di anzianità verrà corrisposta un'indennità mensile di euro 50,00 per 13 mensilità.

RETE COMMERCIALE

Filiale con 1 addetto:

- il **Responsabile** sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 3° livello retributivo con una indennità di reggenza di € 155,00 mensili per 12 mensilità.

Filiali con 2 e 3 addetti:

- con decorrenza 01/08/2006 il **Responsabile** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 1° livello retributivo con un'indennità di reggenza di € 200,00 mensili per 12 mensilità;
- il **Sostituto**, per le filiali da 3 addetti, sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 3° livello retributivo.

Filiali con 4 addetti:

- il **Responsabile** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 1° livello retributivo con un'indennità di reggenza, a decorrere dal 01/08/2006, di euro 240,00 mensili, per 12 mensilità;
- il **Sostituto** sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 4° livello retributivo.

Filiali con 5/7 addetti:

- il **Responsabile** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 2° livello retributivo con un'indennità di reggenza, a decorrere dal 01/08/2006, di euro 240,00 mensili, per 12 mensilità;
- il **Sostituto** sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 4° livello retributivo.

Filiali con 8 o più addetti:

- il **Responsabile** sarà inquadrato come previsto dal Ccnl di settore;
- il **Sostituto** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 1° livello retributivo.

Gli organici delle Filiali indicati si intendono comprensivi del Responsabile.

Terminalista cassiere:

- come previsto dall'art. 84 Ccnl 12 febbraio 2005, il cassiere verrà inquadrato nella 3[^] Area professionale, 1° livello retributivo.

Coordinatore di casse:

- il Coordinatore di **almeno quattro casse** operanti in via prevalente e continuativa sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 1° livello retributivo e, con decorrenza 01/08/2006, l'indennità di rischio sarà di euro 270,00.

BENEFICI ECONOMICI

I benefici economici per automatismo, così come previsto dall'art. 97 del CCNL 11 luglio 1999, relativamente a coloro che al massimo arrivano all'inquadramento nella 2[^] Area professionale 1° livello retributivo, nella 3[^] Area professionale 2° livello retributivo e nella 3[^] Area professionale 3° livello retributivo, sono corrisposti secondo i tempi e le modalità di sotto specificate:

- 2[^] Area Professionale 1° livello retributivo: dopo sette anni di permanenza nella categoria, viene riconosciuto il trattamento economico della 2[^] Area Professionale 3° livello retributivo;
- 3[^] Area Professionale 2° livello retributivo: attribuzione di un assegno mensile di € 45,00 per tredici mensilità, al compimento di un'anzianità qualificata di sette anni;
- 3[^] Area Professionale 3° livello retributivo: attribuzione di un assegno mensile di € 56,00 per tredici mensilità, al compimento di un'anzianità qualificata di sette anni.

FIGURE PROFESSIONALI

Risparmio gestito:

- il **Responsabile** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 4° livello retributivo con relativo ruolo chiave.

Controllo crediti:

- il **Responsabile** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 2° livello retributivo.

Tecnico sicurezza:

- il **Responsabile** sarà inquadrato come Quadro direttivo, 1° livello retributivo.

DA VERIFICARE CON ACCORDO 2024

>Addetto al borsino (con iscrizione all'albo dei promotori):

- chi svolge la mansione in modo **autonomo e prevalente**, dopo 1 anno sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 2° livello retributivo;
- chi svolge la mansione in modo **autonomo e prevalente**, dopo un ulteriore anno sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 3° livello retributivo;
- chi svolge la mansione in modo **autonomo e prevalente**, dopo un ulteriore anno sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 4° livello retributivo.

Addetto al borsino (senza iscrizione all'albo dei promotori):

- chi svolge la mansione in modo **autonomo e prevalente**, dopo 3 anni sarà inquadrato come 3[^]Area professionale, 2° livello retributivo;
- chi svolge la mansione in modo **autonomo e prevalente**, dopo ulteriori 2 anni sarà inquadrato come 3[^] Area professionale, 3° livello retributivo.

VERBALE DI ACCORDO
IN TEMA DI PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Il giorno 12/12/2024 in Brescia – Via XXV Aprile n. 8, sono comparse:

- le Organizzazioni Sindacali, nella persona dei signori:
 - Bello Stefano e Roberto Piardi per la Fabi;
 - Tabadorini Paolo e Brocchieri Silvio per la First Cisl;
 - Fasciolo Alessandra per la Fisac Cgil;
- la Banca Valsabbina S.C.p.A., con sede legale in Vestone (BS), Via Molino, n. 4 (di seguito **la Banca**) rappresentata dal sig. Mangili Marco assistito dai signori Marchini Francesca, Mantovani Andrea e Guerini Marco (di seguito anche indicate congiuntamente come **le Parti**);

Le Parti, dopo approfondita disamina delle questioni relative ai percorsi di sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti di Banca Valsabbina, di comune accordo convengono quanto segue.

Il presente accordo disciplina le previsioni contrattuali di secondo livello finalizzate a promuovere la crescita professionale del personale di Banca Valsabbina, valorizzando le competenze acquisite nelle mansioni svolte nell'ambito dei nuovi ruoli di filiale, istituiti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 settembre 2022 e assegnati a tutti gli addetti della rete commerciale dal 1° febbraio 2023.

Pertanto, il presente accordo annulla e sostituisce tutte le disposizioni contrattuali e gli accordi preesistenti in materia di sviluppo professionale, percorsi di carriera e inquadramenti di personale inserito nella rete commerciale eccezione fatta per le figure dei Responsabili e Vice Responsabili di filiale.

1. SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA

In applicazione delle norme e dei principi del CCNL la Banca, riconoscendo che le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori per l'efficienza e per la competitività delle imprese bancarie, si pone obiettivi quali la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali del proprio personale secondo il principio delle pari opportunità nonché, in ottemperanza della policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) e in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.

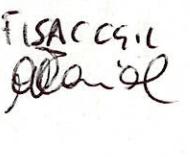
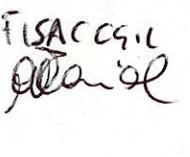
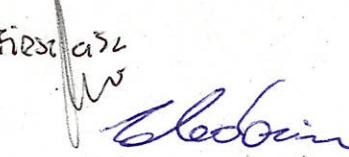
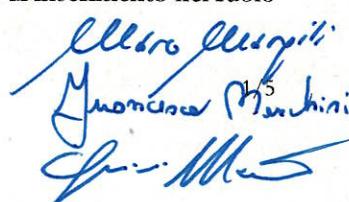
Lo sviluppo professionale è caratterizzato da una formazione adeguata al ruolo ricoperto o agli eventuali avanzamenti di carriera.

1.1 Percorsi formativi di inserimento nel ruolo

Con decorrenza pari alla data del **01/01/2025** vengono introdotti i percorsi formativi di inserimento nel ruolo con lo scopo di perseguire le seguenti finalità:

- fornire l'adeguata formazione di base per i neo assunti inseriti in rete con il ruolo di Addetto Clienti o Gestore Privati e POE (Piccoli Operatori Economici);
- fornire l'adeguata formazione di base per tutti i dipendenti destinatari, in filiale, di un cambiamento di ruolo, infondendo agli stessi senso di crescita professionale e sviluppo della propria carriera;
- garantire – come risultato finale – la trasmissione, ai destinatari dei percorsi formativi, delle adeguate competenze e conoscenze volte ad assicurare il presidio di base del nuovo ruolo.

Le casistiche per le quali è prevista l'iscrizione di un dipendente ad un percorso formativo di inserimento nel ruolo sono quelle esposte nella tabella di seguito riportata:

FABI  
FISAC Cgil 
First Cisl 
Francesca Marchini 
Andrea Mantovani 
Guerini Marco 

RUOLO DI FILIALE RICOPERTO	ASSUNZIONE DAL MERCATO ESTERNO	PASSAGGIO DA ALTRO RUOLO
Responsabile	NO	NO
Sostituto	NO	NO
Gestore Private di rete	NO	SI
Gestore Crediti	NO	SI
Gestore Privati e POE	SI	SI
Addetto Clienti	SI	SI

L'iscrizione del dipendente ai suddetti percorsi viene effettuata dopo l'effettiva adibizione al nuovo ruolo (nomina), senza preclusione della possibilità di iscrizione in via preparatoria al cambio ruolo.

I percorsi formativi di inserimento nel ruolo, che verranno allegati al piano formativo annuale, saranno erogati secondo le modalità di seguito elencate e prevedranno una revisione annuale dei contenuti formativi:

- corsi tradizionali in aula fisica/virtuale;
- corsi FAD (formazione a distanza);
- affiancamento training on the job.

La durata di ciascun percorso formativo di inserimento nel ruolo sarà indicativamente di **24 mesi** dall'iscrizione al percorso stesso. Di seguito sono elencate le principali **indicazioni operative** connesse all'implementazione dei percorsi formativi di inserimento nel ruolo:

- rimane condizione imprescindibile per la definizione di un cambio ruolo la positiva valutazione congiunta tra Responsabile della Divisione Risorse, Capo Area e Responsabile di Filiale basata sul merito e al verificarsi di condizioni organizzative aziendali idonee;
- è compito del Servizio Personale comunicare al Comparto Formazione ogni variazione di ruolo che impatti sui percorsi formativi di inserimento, nella forma e modalità che le due strutture concorderanno;
- è compito del Comparto Formazione, in costante dialogo con i Capi Area e i Responsabili di filiale, l'iscrizione delle risorse, ricomprese nelle varie casistiche, ai percorsi formativi di inserimento nel ruolo e il monitoraggio dello stato di avanzamento delle fruizioni, comunicando al Servizio Personale eventuali ritardi;
- qualora un dipendente sia destinatario di un cambio in un ruolo già ricoperto in passato sarà compito del Servizio Personale e del Comparto Formazione valutare la necessità di iscrizione al percorso in accordo con il dipendente stesso;
- qualora un dipendente abbia già completato, per qualsivoglia motivo, un elemento formativo ricompreso nel percorso formativo di inserimento nel ruolo assegnato, questo non dovrà essere rifrutto, salvo che i contenuti del corso non siano ritenuti dal Comparto Formazione significativamente mutati;
- la composizione dei percorsi formativi è basata sul piano formativo attualmente adottato dalla Banca che, per natura, è soggetto a variazioni di anno in anno. Il Comparto Formazione si riserva di modificare la composizione di ciascun percorso adeguandolo al progetto formativo tempo per tempo vigente;
- il Servizio Personale e il Comparto Formazione hanno la facoltà, al manifestarsi di esigenze organizzative e/o eventi riferiti alla persona (quali a esempio provvedimenti disciplinari), di non procedere con l'iscrizione o di disporre la sospensione (temporanea o permanente) di un dipendente dal percorso formativo di inserimento nel ruolo.

2. INQUADRAMENTI RELATIVI ALLE ALTRE FIGURE COMMERCIALI DI FILIALE

Le disposizioni del seguente paragrafo si intendono applicate a decorrere dal **01/01/2025**, non hanno pertanto **natura retroattiva** e riguardano tutto il personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

Per le nuove figure di filiale, istituite con delibera del C.d.A. del 14 settembre 2022, è prevista l'assegnazione, in alcuni casi suddivisa in più step, di un **Inquadramento di Riferimento (c.d. IdR)** e/o di **Indennità Transitoria di Ruolo (c.d. ITR)**, attribuito al trascorrere di determinati periodi di esperienza professionale nel ruolo stesso e sottoposta a vincoli ed esclusioni di seguito meglio specificati.

FAB
Vespa
FISACCA
Fisacca
Baldoni
Rist. CSU
Mazzoni
Elvio Mazzoni
Francesco Marchini
Gianni

❖ Addetto Clienti:

- prevista attribuzione di Inquadramento in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 97 del CCNL di Categoria del 19/12/2019 rinnovato con Accordo del 23/11/23 ovvero pari alla **3[^] AREA PROFESSIONALE 1^o LIVELLO RETRIBUTIVO** senza IdR né ITR.

❖ Gestore Privati e POE:

- prevista attribuzione di Inquadramento di Riferimento pari alla **3[^] AREA PROFESSIONALE 2^o LIVELLO RETRIBUTIVO** trascorsi 24 mesi dalla nomina in tale ruolo e fatte salve le esclusioni e/o disposizioni specificate nel relativo paragrafo "Disposizioni generali".
- prevista attribuzione di Indennità Transitoria di Ruolo (cd. ITR) pari a **€ 80 lordi mensili per 12 mensilità** (non soggetti a rivalutazioni di qualsivoglia natura) per il personale inquadrato nella **3[^] AREA PROFESSIONALE 2^o LIVELLO RETRIBUTIVO** trascorsi ulteriori 24 mesi (48 mesi dalla nomina) in tale ruolo e fatte salve le esclusioni e/o disposizioni specificate nel relativo paragrafo "Disposizioni generali".

❖ Gestore Crediti:

- prevista l'attribuzione, in primo *step*, di Inquadramento di Riferimento pari alla **3[^] AREA PROFESSIONALE 3^o LIVELLO RETRIBUTIVO** trascorsi 24 mesi dalla nomina in tale ruolo e fatte salve le esclusioni e/o disposizioni specificate nel relativo paragrafo "Disposizioni generali".
- prevista l'attribuzione, in secondo *step*, di Inquadramento di Riferimento pari alla **3[^] AREA PROFESSIONALE 4^o LIVELLO RETRIBUTIVO** trascorsi ulteriori 24 mesi (48 mesi dalla nomina) e fatte salve le esclusioni e/o disposizioni specificate nel relativo paragrafo "Disposizioni generali".

❖ Gestore Private di Rete:

- prevista l'attribuzione, in primo *step*, di Inquadramento di Riferimento pari alla **3[^] AREA PROFESSIONALE 3^o LIVELLO RETRIBUTIVO** trascorsi 24 mesi dalla nomina in tale ruolo e fatte salve le esclusioni e/o disposizioni specificate nel relativo paragrafo "Disposizioni generali".
- prevista l'attribuzione, in secondo *step*, di Inquadramento di Riferimento pari alla **3[^] AREA PROFESSIONALE 4^o LIVELLO RETRIBUTIVO** trascorsi ulteriori 24 mesi (48 mesi dalla nomina) e fatte salve le esclusioni e/o disposizioni specificate nel relativo paragrafo "Disposizioni generali".

3. DISPOSIZIONI GENERALI

Di seguito sono elencate le indicazioni operative connesse all'attribuzione dell'Inquadramento di Riferimento nonché dell'Indennità Transitoria di Ruolo:

L'Inquadramento di Riferimento (IdR):

- è attribuito a partire dal mese successivo a quello di maturazione del requisito;
- la retribuzione conseguente l'attribuzione è riparametrata alla percentuale della prestazione lavorativa per i lavoratori a tempo parziale;
- non viene riconosciuto al personale con un Inquadramento, alla data di maturazione del requisito, pari o superiore a quello di Riferimento. In caso di retribuzione concordata superiore a quella tabellare l'azienda si riserva la facoltà di assorbire l'assegno *ad personam* garantendo l'Inquadramento di Riferimento.

FISAC CIL
abacol

Fistc cisl
telecom

claudio maggi
Massimo Marchini
3/5
Giovanni Mazzoni

L'indennità Transitoria di Ruolo (ITR):

- è erogata a partire dal mese successivo a quello di maturazione del requisito;
- è riparametrata per i lavoratori a tempo parziale in misura pari alla percentuale della prestazione lavorativa;
- l'erogazione si interrompe in caso di:
 - ✓ assenza non retribuita, per la/e mensilità durante le quali il dipendente non ha prestato servizio;
 - ✓ durante il periodo di congedo di maternità obbligatoria, nonché il periodo di congedo parentale qualora sia pari o superiore ad una mensilità consecutiva inteso come "mese solare";
per poi riprendere in seguito al rientro in servizio;
- cessa di essere erogata nel caso di passaggio a ruolo diverso da quello del Gestore privati e POE;
- non viene erogata nel caso in cui la risorsa abbia un inquadramento diverso dalla 3a Area Professionale 2° Livello Retributivo o un trattamento economico superiore al predetto Inquadramento per effetto di un assegno *ad personam*;
- cessa di essere erogata nel caso in cui la risorsa sia destinataria di promozione ad inquadramento pari o superiore alla 3a Area Professionale 3° Livello Retributivo.

4. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Entro il primo semestre 2025 la Banca si impegna a valutare i percorsi di carriera, già avviati precedentemente alla data del 01/01/2025, dai dipendenti nominati nei ruoli oggetto del presente accordo per eventuali riconoscimenti finalizzati all'adeguamento rispetto agli Inquadramenti di Riferimento ivi indicati.

5. CAMBIO DI RUOLO

Passaggio da ruolo con IdR/ITR a ruolo senza IdR/ITR

L'esperienza professionale maturata nel ruolo con IdR o con ITR viene persa trascorsi 12 mesi di adibizione nel nuovo ruolo.

Passaggio da ruolo senza IdR/ITR a ruolo con IdR/ITR

L'attribuzione dell'IdR/ITR avviene trascorse le decorrenze sopra riportate e fatte salve le esclusioni/rallentamenti specificati nel relativo paragrafo "Esclusioni e rallentamenti".

Passaggio da ruolo con IdR a ruolo diverso con IdR

Se il dipendente ha conseguito l'IdR nel precedente ruolo:

- l'esperienza maturata nel ruolo precedente si azzera e il contatore dell'esperienza riparte con la nomina del nuovo ruolo.

Se il dipendente non ha conseguito l'IdR nel precedente ruolo (maturazione in corso):

- l'esperienza maturata nel ruolo precedente viene mantenuta e prosegue fino all'attribuzione dell'IdR del ruolo vecchio (solo lo *step* immediatamente successivo se il ruolo vecchio prevede attribuzione di IdR in due *step*) a condizione che il numero di mesi residui sia pari o inferiore a 3 altrimenti si ricade nel punto precedente. Il calcolo dell'esperienza maturata per l'IdR del nuovo ruolo resta fissato con la decorrenza di nomina nel nuovo ruolo.

6. ESCLUSIONI E RALLENTAMENTI

La decorrenza di maturazione dell'IdR e dell'ITR è aumentata di 12 mesi per ciascun anno di conseguimento di valutazione professionale negativa (giudizio "Insufficiente" o "Da migliorare") o di comminazione di provvedimento disciplinare di sospensione.

La decorrenza di maturazione dell'IdR e dell'ITR è aumentata di tanti mesi quanti sono quelli nei quali il lavoratore ha fruito, in maniera continuativa, di **assenze non retribuite, malattia di lunga durata o infortunio (se superiori a 3 mesi)**.

FAB
FISAC Cagliari
FISAC Cagliari

FIRST ASL
Blasconi

Anci NL
Ufficio Mercato
Giovanni Marchini
4/5
Giuliano

Si precisa inoltre che i periodi di **congedo di maternità obbligatoria e di congedo parentali** da parte delle risorse interessate non determineranno sospensione delle relative decorrenze di maturazione dell'IdR e dell'ITR.

7. SCADENZA E REVISIONE ACCORDO

Come anticipato in premessa si ribadisce che l'accordo in parola annulla e sostituisce qualsivoglia pattuizione precedente in materia.

Esso continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sostituzione con un nuovo verbale, salvo disdetta di una delle Parti che dovrà essere esercitata in forma scritta a mezzo raccomandata A.R. (o raccomandata a mano) con un preavviso di almeno tre mesi.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare la compatibilità dell'accordo alla luce dello scenario organizzativo/economico aziendale e alle evoluzioni della normativa contrattuale di settore.

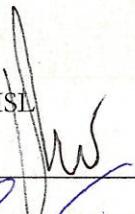
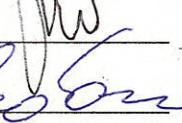
Letto, confermato e sottoscritto.

Brescia, 12 dicembre 2024

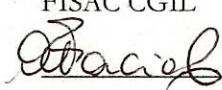
FABI

M&L

FIRST CISL

FISAC CGIL



BANCA VALSABBINA


Ugo Bellangeli
Massimo Marchini
Anna R.
Giovanni Moretti

Sviluppo professionale di carriera

In applicazione delle norme del Ccnl, l'Azienda, riconoscendo che le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie, si pone quali obiettivi la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Lo sviluppo professionale ha i seguenti contenuti:

- una formazione adeguata al ruolo ricoperto o agli eventuali avanzamenti di carriera;
- l'esperienza pratica di lavoro;
- la mobilità su diverse posizioni.

CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA

1. formazione di base o generale;
2. formazione più avanzata e specifica integrata da esperienze pratiche e mobilità;
3. progetti professionali per favorire la possibilità di accesso a ruoli più elevati.

In relazione al punto 3 si sono previsti i seguenti **percorsi di carriera**:

AREA COMMERCIALE

Addetto retro sportello:

- 1) ~~Dopo adeguata esperienza come terminalista cassiere e dopo due anni di ulteriore formazione teorico pratica in altri settori di attività della Filiale (finanze e/o crediti)~~



~~3^ Area professionale, 2° livello retributivo~~

- 2) ~~Dopo ulteriore formazione teorico pratica in tutti settori di attività della Filiale (finanze e crediti)~~



~~3^ Area professionale, 3° livello retributivo.~~

~~L'anzianità maturata dagli addetti al retro sportello e al borsino si intende valida per la figura professionale dell'addetto al borsino e dell'addetto al retro sportello.~~

~~Le figure di terminalista cassiere ed addetto retro sportello, previa una continua ed adeguata formazione teorico e pratica e una verifica della professionalità e delle competenze, acquisiscono il titolo a ricevere il ruolo di Responsabile o Sostituto responsabile di filiale medio/piccola e la possibilità di accedere al settore Crediti in qualità di Vice responsabile del settore stesso o del Controllo crediti.~~

SETTORE SERVIZI

Addetto professionale:

- Chi, previa adeguata formazione teorico/pratica, abbia svolto in modo autonomo più mansioni proprie di uno o più Settori/Servizi, dopo sette anni sarà inquadrato come



3[^] AREA PROFESSIONALE 3° LIVELLO RETRIBUTIVO.

È prevista una verifica della professionalità e delle competenze dopo 5 anni.

Per questa figura è previsto l'ulteriore sviluppo quale Responsabile o Sostituto responsabile settore/servizio/filiale previa una continua e adeguata formazione teorica e pratica e una verifica della professionalità e delle competenze.

Nell'incontro annuale verrà altresì consegnato alle OO.SS. l'elenco dei lavoratori interessati ai percorsi di carriera con i processi formativi attuati.

Stralcio della lettera dell'azienda alle OO.SS. del 28/07/06:

"Con riferimento a quanto convenuto in occasione degli incontri connessi alla contrattazione integrativa, Vi confermiamo la nostra disponibilità a concordare per i percorsi di carriera condizioni che assicurino criteri di certezza per quanto riguarda l'inizio dei percorsi stessi e di trasparenza relativamente al loro svolgimento ed alla formazione attraverso periodiche verifiche."

CRITERI DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Lo sviluppo professionale in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

Quali criteri di valutazione professionale si valutano, a titolo esemplificativo, i seguenti elementi:

- competenze professionali;
- precedenti professionali;
- padronanza del ruolo;
- attitudini e potenzialità professionali;
- prestazioni.

NOTA A VERBALE

Compatibilmente con le esigenze di carattere tecnico e organizzativo la Direzione Generale privilegerà gli avanzamenti di carriera del Personale in servizio rispetto alle assunzioni dall'esterno.

L'inserimento nei percorsi di carriera sarà oggetto di comunicazione all'interessato. L'Azienda si impegna:

- a rivedere la scheda di valutazione attualmente adottata, a presentarla alle OOSS e a darne informativa ai dipendenti;
- a garantire ai lavoratori un colloquio a metà anno con il proprio responsabile per una valutazione intermedia;
- a effettuare un corso per i valutatori sulla scheda di valutazione.

REGOLAMENTO RAPPORTI BANCARI DIPENDENTI VALSABBINA

Brescia, 30 novembre 2022

Oggetto: Comunicazione alle Organizzazioni Sindacali

Facendo seguito a quanto anticipato durante l'incontro del 10 novembre u.s., al fine di dare un importante segnale di attenzione verso tutti i dipendenti e a fronte del mutato contesto economico, con la presente siamo a riepilogare di seguito le condizioni di apertura straordinaria di credito (operazione "caro vita") in c/c convenzione dipendenti:

- ~~TASSO FISSO: 0,50%;~~
- ~~Importo massimo: € 5.000 con rientro a rate mensili;~~
- ~~Periodo utile per la presentazione della richiesta: 01/01/2023 – 31/12/2023;~~
- ~~Numero massimo di richieste per annualità: 2;~~
- ~~Prorogabile: massimo 12 mesi.~~

~~La domanda dovrà essere presentata alla Divisione Risorse – Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta (med. 10/A dipendenti) corredata dalla documentazione attestante le spese da sostenere relative all'annualità di riferimento (i.e. fatture relative alle utenze domestiche).~~

~~Si fa altresì presente che, a seguito di un'approfondita analisi, è stata avanzata una richiesta di adeguamento delle condizioni di accesso al credito che comporta l'aggiornamento del "Regolamento concernente i rapporti bancari dei dipendenti Banca Valsabbina". A tal proposito si specifica che le condizioni migliorative ivi riportate saranno applicate anche ai mutui ipotecari e chirografari casa primaria già in essere (rif. Regolamento 1 dicembre 2019) con decorrenza 1° gennaio 2023.~~

DIVISIONE RISORSE

Banca
Valsabbina

REGOLAMENTO CONCERNENTE
I RAPPORTI BANCARI DEI DIPENDENTI
BANCA VALSABBINA

PREMESSA

Il presente Regolamento è stato redatto con lo scopo di normare i rapporti dei Dipendenti di Banca Valsabbina con la Banca stessa.

Il documento supera e sostituisce qualunque accordo precedente.

Si rammenta che tutti i Dipendenti della Banca sono tenuti al rispetto di quanto contenuto e disposto nei seguenti regolamenti:

- Codice Etico;
- Modello organizzativo e Codice di Comportamento ex D. Lgs. 231/01;
- Norme che regolano i rapporti bancari e le operazioni in strumenti finanziari eseguite per proprio conto dal Personale e i rapporti bancari riguardanti il Personale stesso dell'Istituto e il Codice di Autodisciplina.

Tali documenti sono disponibili sulla intranet aziendale (normativa web).

REGOLAMENTO**PERSONALE DIPENDENTE****MUTUO CASA PRIMARIA**

SCOPO	Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento casa primaria
IMPORTO AGEVOLATO	€ 300.000
GARANZIE	Ipoteca di I ^o grado sostanziale sull'immobile finanziato
ANZIANITÀ DI SERVIZIO MINIMA PREVISTA	6 mesi di lavoro a tempo indeterminato o in apprendistato (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)
RIMBORSO	Rate mensili
DURATA MASSIMA	30 anni
TASSO	Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore -0,25% con un CAP del 3,5% e un FLOOR di 0,25%
SPESE (ISTRUTTORIA, GESTIONE RATA, ESTINZIONE ANTICIPATA SIA TOTALE CHE PARZIALE)	Esente
SPESE PERIZIA	A carico del Dipendente (tecnico incaricato dall'Istituto)
VARIAZIONE TASSO	Trimestrale

1. L'importo erogato non potrà essere superiore all'80% del minore tra il valore dichiarato nell'atto di compravendita ed il valore dell'immobile attribuito dalla perizia tecnica estimativa. L'importo erogato non potrà altresì essere superiore all'80% del minore tra il valore finale di costruzione ed il valore dell'immobile attribuito dalla perizia tecnica estimativa; l'erogazione potrà essere eseguita anche a stato avanzamento lavori.
2. È data possibilità di fruire della concessione del mutuo ai Dipendenti in servizio a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato sin dal momento dell'assunzione (dopo aver superato il periodo di prova), a tasso di mercato.
Le agevolazioni decorreranno dopo aver maturato la prevista anzianità di servizio.
3. Possono essere concesse, nel corso del rapporto lavorativo del Dipendente, più operazioni di mutuo nel limite complessivo dell'importo agevolato in vigore (attualmente **€ 300.000**) applicando di volta in volta le condizioni previste dal Regolamento in vigore al momento della richiesta.
Per contro non sarà possibile richiedere variazioni delle condizioni economiche stabilite alla stipula dei singoli contratti, per le somme beneficate, salvo la possibilità di estinzione anticipata senza penali. Fanno eccezione i mutui stipulati a tasso di mercato, maturata l'anzianità di servizio di cui sopra.
4. L'immobile dovrà essere assicurato contro incendio e scoppio, per un massimale pari al valore di ricostruzione, con le medesime modalità destinate alla clientela.
5. Imposte, spese perizia, spese notarili, assicurative e ipotecarie, sono a carico del Dipendente.
6. Viene finanziata anche la nuda proprietà dell'immobile purché il collega vi risieda e l'usufruttuario intervenga quale datore di ipoteca.
7. È data facoltà al Dipendente di contestare mutuo o proprietà dell'immobile finanziato al coniuge non Dipendente, stessa possibilità sarà data anche al convivente more uxorio, previa presentazione di idonea documentazione (ad esempio stato di famiglia).
8. In caso di richiesta di mutuo da parte di 2 Dipendenti coniugi/conviventi more uxorio, l'importo indicato sarà da intendersi pro capite.
9. Il Dipendente, in possesso dell'anzianità di servizio minima prevista, potrà sostituire con il "mutuo casa primaria" altro finanziamento contratto in precedenza con altri Istituti di credito per la medesima finalità.

10. Il personale in quiescenza continuerà a beneficiare delle agevolazioni "mutuo casa primaria" acquisite durante il rapporto di lavoro.
11. In attesa del perfezionamento della pratica di mutuo può essere richiesto un prefinanziamento con le seguenti modalità:
- a. La durata del prefinanziamento non potrà superare i 6 mesi, derogabile a 18 mesi in caso di accertata necessità tecnica (es. acquisto immobile da cooperative edilizie);
 - b. L'importo massimo concedibile sarà pari al 50% del mutuo;
 - c. Il tasso sarà uguale al tasso debitore in vigore sul conto primario.
12. Le condizioni agevolate riservate ai Dipendenti non potranno più essere applicate in caso di:
- a. Dimissioni senza l'accesso al trattamento pensionistico, licenziamento o scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato del Dipendente;
 - b. Cessazione in uso dell'immobile o cambio destinazione (non più prima casa).
13. Il rapporto di mutuo dovrà essere estinto in caso di:
- a. Morte del Dipendente, fatta salva la possibilità di accolto per il coniuge/convivente more uxorio e i figli mantenendo le stesse condizioni;
 - b. Alienazione;
14. Il pagamento delle rate avverrà con addebito sul conto primario.

La domanda di mutuo dovrà essere inoltrata alla Divisione Risorse Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta (Mod. 229) corredata dalla seguente documentazione a titolo esemplificativo e non esaustivo (salvo integrazioni richieste):

1) Per acquisto immobile:

- Dichiarazione di non essere proprietario di altri immobili ad uso abitativo primario,
- Preliminare o atto di provenienza dell'immobile,
- Schede di accatastamento.

2) Per la costruzione o ristrutturazione:

- Dichiarazione di non essere proprietario di altri immobili ad uso abitativo primario,
- Atto di proprietà dell'immobile o del terreno,
- Progetto, computo metrico, licenza edilizia,
- Planimetrie,
- Preventivi,
- Erogazione su stato avanzamento lavori, previa presentazione di fatture o dichiarazione del Direttore dei lavori attestante la spesa sostenuta.

3) Sostituzione di altro mutuo:

- Dichiarazione di non essere proprietario di altri immobili ad uso abitativo primario,
- Contratto del mutuo precedente,
- Lettera di quietanza rilasciata dal vecchio istituto finanziatore,
- Atto di provenienza.

CHIROGRAFARI

SCOPO	Finalità varie (da precisare in sede di richiesta)
IMPORTO AGEVOLATO	€ 20.000 - Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali € 30.000 - Dipendenti appartenenti ai Quadri Direttivi
ANZIANITA' DI SERVIZIO MINIMA PREVISTA	6 mesi di lavoro a tempo indeterminato o in apprendistato (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)
RIMBORSO	Rate mensili
DURATA MASSIMA	8 anni
TASSO	Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 1% In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.
SPESE (ISTRUTTORIA E GESTIONE RATA, ESTINZIONE ANTICIPATA SIA TOTALE CHE PARZIALE)	Esente
VARIAZIONE TASSO	Trimestrale

1. Le condizioni agevolate riservate ai Dipendenti non potranno più essere applicate in caso di dimissioni senza l'accesso al trattamento pensionistico, licenziamento o scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato del Dipendente.
2. Il chirografario dovrà essere estinto in caso di morte del dipendente (discrezionalmente la Banca potrà valutare la concessione di finanziamenti chirografari a copertura del debito residuo agli eredi legittimi mantenendo le stesse condizioni).
3. Possono essere inoltrate più richieste nel corso del rapporto lavorativo del Dipendente.
4. Nel corso dell'ammortamento è possibile richiedere integrazioni rispetto all'importo massimo concedibile.
5. La domanda di mutuo dovrà essere inoltrata alla Divisione Risorse - Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta [(M016091009) FEU - InfoCli - Gestione Documentale - Moduli Modello 10/A richiesta fido Dipendenti Banca].
6. Il pagamento delle rate avverrà con addebito sul conto primario.
7. Discrezionalmente la Banca potrà valutare la concessione di finanziamenti anche prima che sia maturato il requisito minimo di anzianità di servizio previsto. In questo caso il tasso sarà pari alla Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 3,00%. In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.
8. Nel caso in cui i finanziamenti richiesti eccedessero gli importi massimi previsti, la differenza rispetto all'importo agevolato verrà regolata al tasso pari alla Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 2,25%. In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.

— **CHIROGRAFARI (in alternativa al Mutuo Casa Primaria)**

SCOPO	Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento casa primaria da documentare con giustificativi di spesa
IMPORTO AGEVOLATO	€ 60.000
GARANZIE	Da valutare di volta in volta
ANZIANITA' DI SERVIZIO MINIMA PREVISTA	6 mesi di lavoro a tempo indeterminato o in apprendistato (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)
RIMBORSO	Rate mensili
DURATA MASSIMA	12 anni
TASSO	Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 1 % In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.
SPESE (ISTRUTTORIA E GESTIONE RATA ESTINZIONE ANTICIPATA SIA TOTALE CHE PARZIALE)	Esente
VARIAZIONE TASSO	Trimestrale

1. Le condizioni agevolate riservate ai Dipendenti non potranno più essere applicate in caso di dimissioni senza l'accesso al trattamento pensionistico, licenziamento o scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato del Dipendente.
2. Il chirografario dovrà essere estinto in caso di:
 - a. Morte del Dipendente (discrezionalmente la Banca potrà valutare la concessione di finanziamenti chirografari a copertura del debito residuo agli eredi legittimi mantenendo le stesse condizioni);
 - b. Alienazione dell'immobile.
3. La domanda di mutuo dovrà essere inoltrata alla Divisione Risorse - Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta [(M016091009) FEU - InfoCli - Gestione Documentale - Moduli - Modello 10/A richiesta fido Dipendenti Banca] corredata dai giustificativi di spesa.
4. Il pagamento delle rate avverrà con addebito sul conto primario.
5. Discrezionalmente la Banca potrà valutare la concessione di finanziamenti anche prima che sia maturato il requisito minimo di anzianità di servizio previsto. In questo caso il tasso sarà pari alla Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 3,00%. In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.

— **LINEE DI CREDITO CONTO PRIMARIO**

~~Beneficiari: tutti i Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato superato il periodo di prova.~~

DESTINATARI	ANZIANITA' DISERVIZIO	IMPORTO	TASSO	DURATA
Aree Professionali	Dall'assunzione	€ 3.000	TUR/BCE + 1 %	a revoca
Quadri Direttivi	Dall'assunzione	€ 5.000	TUR/BCE + 1 %	a revoca
Aree Professionali	Dopo 2 anni di anzianità (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)	€ 10.000	TUR/BCE + 1 %	a revoca
Quadri Direttivi	Dopo 2 anni di anzianità (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)	€ 20.000	TUR/BCE + 1 %	a revoca
Tutti i beneficiari		Oltre o per insufficiente anzianità	TUR/BCE + 2,50%	a scadenza 1 anno, rinnovabile
Variazione tasse	Data di entrata in vigore della variazione del TUR fissata dalla BCE. In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.			

~~Qualora il Dipendente si dimetta senza l'accesso al trattamento pensionistico o venga licenziato o cessi il rapporto di lavoro a seguito scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato, l'Istituto potrà revocare gli affidamenti concessi.~~

~~La domanda di affidamento dovrà essere inoltrata alla Divisione Risorse Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta [(M016091009) FEU - InfoCli - Gestione Documentale - Moduli - Modello 10/A richiesta fide Dipendenti Banca].~~

— **CONDIZIONI CONTO PRIMARIO (dipendenti ed ex dipendenti in quietanza)**

TASSO CREDITORE *	0,50%
TASSO DEBITORE (Senza fide o Sconfine)	TUR/BCE + 5,00%
CMDF	zero
VALUTA VERSAMENTI/ADDEBITI	giorno dell'operazione
SPESE PER OPERAZIONE E TENUTA CONTO	zero
PRODUZIONE E INVIO COMUNICAZIONI (Trasparenza)	STANDARD
CIV	STANDARD
SPESE HOME BANKING PRIVATI BASE	zero
DISPOSITIVO DI SICUREZZA HOME BANKING	tariffa standard prevista per la clientela ordinaria

* Il tasso creditore e la relativa decorrenza si intendo variabili a discrezione della Direzione Generale che terrà conto, nel definire le variazioni, di quanto applicato alla migliore clientela, ai Soci, agli Amministratori, ai Sindaci e all'Alta Direzione senza convocare ad hoc le Organizzazioni Sindacali.

1. il Dipendente potrà avere un solo conto corrente primario, ove dovrà essere accreditato lo stipendio e la pensione per i Dipendenti in quiescenza;
2. il conto potrà essere cointestato con il coniuge/convivente more uxorio;
3. si potranno rilasciare deleghe esclusivamente ai nominativi rientranti nello stato di famiglia fornito, ai figli, ai fratelli e ai genitori;
4. il conto dovrà essere utilizzato per la normale gestione del bilancio familiare, con esclusione quindi di movimentazione di altra natura (ad esempio attività imprenditoriali/commerciali ecc, ecc.);
5. il conto dovrà obbligatoriamente essere ubicato in una delle seguenti filiali:
Vestone (Bs);
Brescia Via XXV Aprile;
Verona Piazza Pradaval;
Monza (Mb).

— **DEPOSITI A RISPARMIO (CONVENZIONE DIPENDENTI BV)**

Ai depositi a risparmio nominativi, limitati ad uno per dipendente, si applicano le seguenti condizioni:

Tasso creditore: pari al tasso creditore applicato al conto corrente primario
Spese annue: standard previste per la clientela ordinaria.

I depositi a risparmio potranno essere cointestati con il coniuge/convivente more uxorio e si potranno rilasciare deleghe esclusivamente ai nominativi rientranti nello stato di famiglia fornito, ai figli, ai fratelli ed ai genitori.

Le disposizioni contenute nel presente Regolamento, ad eccezione di quelle relative al tasso creditore del conto primario e dei depositi a risparmio, potranno essere modificate o integrate su richiesta di una delle Parti mediante accordo tra le stesse.

Il presente Regolamento decorre dal 1° gennaio 2023.

Brescia, 30/11/2022

Le parti

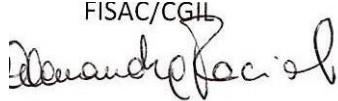
FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

Banca Valsabbina






Gianni Sartori
Monica Mazzoni
Elisa Mongillo
Anna Mazzoni

REGOLAMENTO

PERSONALE DIPENDENTE

- **MUTUO CASA PRIMARIA**

SCOPO	Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento casa primaria
IMPORTO AGEVOLATO	€ 300.000
GARANZIE	Ipoteca di I ^a grado sostanziale sull'immobile finanziato
ANZIANITA' DI SERVIZIO MINIMA PREVISTA	6 mesi di lavoro a tempo indeterminato o in apprendistato (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)
RIMBORSO	Rate mensili
DURATA MASSIMA	30 anni
TASSO	Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore - 0,25% con un CAP del 3,0% e un FLOOR di 0,25%
SPESE (ISTRUTTORIA, GESTIONE RATA, ESTINZIONE ANTICIPATA SIA TOTALE CHE PARZIALE)	Esente
SPESE PERIZIA	A carico del Dipendente (tecnico incaricato dall'Istituto)
VARIAZIONE TASSO	Trimestrale

1. L'importo erogato non potrà essere superiore all'80% del minore tra il valore dichiarato nell'atto di compravendita ed il valore dell'immobile attribuito dalla perizia tecnica estimativa. L'importo erogato non potrà altresì essere superiore all'80% del minore tra il valore finale di costruzione ed il valore dell'immobile attribuito dalla perizia tecnica estimativa; l'erogazione potrà essere eseguita anche a stato avanzamento lavori.
2. E' data possibilità di fruire della concessione del mutuo ai Dipendenti in servizio a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato sin dal momento dell'assunzione (dopo aver superato il periodo di prova), a tasso di mercato.
Le agevolazioni decorreranno dopo aver maturato la prevista anzianità di servizio.
3. Possono essere concesse, nel corso del rapporto lavorativo del Dipendente, più operazioni di mutuo nel limite complessivo dell'importo agevolato in vigore (attualmente € 300.000) applicando di volta in volta le condizioni previste dal Regolamento in vigore al momento della richiesta.
Per contro non sarà possibile richiedere variazioni delle condizioni economiche stabilite alla stipula dei singoli contratti, per le somme beneficate, salvo la possibilità di estinzione anticipata senza penali. Fanno eccezione i mutui stipulati a tasso di mercato, maturata l'anzianità di servizio di cui sopra.
4. L'immobile dovrà essere assicurato contro incendio e scoppio, per un massimale pari al valore di ricostruzione, con le medesime modalità destinate alla clientela.
5. Imposte, spese perizia, spese notarili, assicurative e ipotecarie, sono a carico del Dipendente.
6. Viene finanziata anche la nuda proprietà dell'immobile purché il collega vi risieda e l'usufruttuario intervenga quale datore di ipoteca.
7. E' data facoltà al Dipendente di cointestare mutuo e proprietà dell'immobile finanziato al coniuge non Dipendente, stessa possibilità sarà data anche al convivente more uxorio, previa presentazione di idonea documentazione (ad esempio stato di famiglia).
8. In caso di richiesta di mutuo da parte di 2 Dipendenti coniugi/conviventi more uxorio, l'importo indicato sarà da intendersi pro capite.
9. Il Dipendente, in possesso dell'anzianità di servizio minima prevista, potrà sostituire con il "mutuo casa primaria" altro finanziamento contratto in precedenza con altri Istituti di credito per la medesima finalità.

10. Il personale in quiescenza continuerà a beneficiare delle agevolazioni "mutuo casa primaria" acquisite durante il rapporto di lavoro.
11. In attesa del perfezionamento della pratica di mutuo può essere richiesto un prefinanziamento con le seguenti modalità:
 - a. La durata del prefinanziamento non potrà superare i 6 mesi, derogabile a 18 mesi in caso di accertata necessità tecnica (es. acquisto immobile da cooperative edilizie);
 - b. L'importo massimo concedibile sarà pari al 50% del mutuo;
 - c. Il tasso sarà uguale al tasso debitore in vigore sul conto primario.
12. Le condizioni agevolate riservate ai Dipendenti non potranno più essere applicate in caso di:
 - a. Dimissioni senza l'accesso al trattamento pensionistico, licenziamento o scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato del Dipendente;
 - b. Cessazione in uso dell'immobile o cambio destinazione (non più prima casa).
13. Il rapporto di mutuo dovrà essere estinto in caso di:
 - a. Morte del Dipendente, fatta salva la possibilità di accolto per il coniuge/convivente more uxorio e i figli mantenendo le stesse condizioni;
 - b. Alienazione;
14. Il pagamento delle rate avverrà con addebito sul conto primario.

La domanda di mutuo dovrà essere inoltrata alla Divisione Risorse - Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta (Mod. 229) corredata dalla seguente documentazione a titolo esemplificativo e non esaustivo (salvo integrazioni richieste):

1) Per acquisto immobile:

- Dichiarazione di non essere proprietario di altri immobili ad uso abitativo primario,
- Preliminare o atto di provenienza dell'immobile,
- Schede di accastastamento.

2) Per la costruzione o ristrutturazione:

- Dichiarazione di non essere proprietario di altri immobili ad uso abitativo primario,
- Atto di proprietà dell'immobile o del terreno,
- Progetto, computo metrico, licenza edilizia,
- Planimetrie,
- Preventivi,
- Erogazione su stato avanzamento lavori, previa presentazione di fatture o dichiarazione del Direttore dei lavori attestante la spesa sostenuta.

3) Sostituzione di altro mutuo:

- Dichiarazione di non essere proprietario di altri immobili ad uso abitativo primario,
- Contratto del mutuo precedente,
- Lettera di quietanza rilasciata dal vecchio istituto finanziatore,
- Atto di provenienza.

- **CHIROGRAFARI**

SCOPO	Finalità varie (da precisare in sede di richiesta)
IMPORTO AGEVOLATO	<input checked="" type="checkbox"/> € 20.000 - Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali <input checked="" type="checkbox"/> € 30.000 - Dipendenti appartenenti ai Quadri Direttivi
ANZIANITA' DI SERVIZIO MINIMA PREVISTA	6 mesi di lavoro a tempo indeterminato o in apprendistato (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)
RIMBORSO	Rate mensili
DURATA MASSIMA	8 anni
TASSO	Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 1 % In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.
SPESE (ISTRUTTORIA E GESTIONE RATA, ESTINZIONE ANTICIPATA SIA TOTALE CHE PARZIALE)	Esente
VARIAZIONE TASSO	Trimestrale

1. Le condizioni agevolate riservate ai Dipendenti non potranno più essere applicate in caso di dimissioni senza l'accesso al trattamento pensionistico, licenziamento o scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato del Dipendente.
2. Il chirografario dovrà essere estinto in caso di morte del dipendente (discrezionalmente la Banca potrà valutare la concessione di finanziamenti chirografari a copertura del debito residuo agli eredi legittimi mantenendo le stesse condizioni).
3. Possono essere inoltrate più richieste nel corso del rapporto lavorativo del Dipendente.
4. Nel corso dell'ammortamento è possibile richiedere integrazioni rispetto all'importo massimo concedibile.
5. La domanda di mutuo dovrà essere inoltrata alla Divisione Risorse - Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta [(M016091009) FEU – InfoCli – Gestione Documentale – Moduli – Modello 10/A richiesta fido Dipendenti Banca].
6. Il pagamento delle rate avverrà con addebito sul conto primario.
7. Discrezionalmente la Banca potrà valutare la concessione di finanziamenti anche prima che sia maturato il requisito minimo di anzianità di servizio previsto. In questo caso il tasso sarà pari alla Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 3,00%. In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.
8. Nel caso in cui i finanziamenti richiesti eccedessero gli importi massimi previsti, la differenza rispetto all'importo agevolato verrà regolata al tasso pari alla Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 2,25%. In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.

- **CHIROGRAFARI (in alternativa al Mutuo Casa Primaria)**

SCOPO	Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento casa primaria da documentare con giustificativi di spesa
IMPORTO AGEVOLATO	€ 60.000
GARANZIE	Da valutare di volta in volta
ANZIANITA' DI SERVIZIO MINIMA PREVISTA	6 mesi di lavoro a tempo indeterminato o in apprendistato (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)
RIMBORSO	Rate mensili
DURATA MASSIMA	12 anni
TASSO	Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 0,50 % In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.
SPESE (ISTRUTTORIA E GESTIONE RATA ESTINZIONE ANTICIPATA SIA TOTALE CHE PARZIALE)	Esente
VARIAZIONE TASSO	Trimestrale

1. Le condizioni agevolate riservate ai Dipendenti non potranno più essere applicate in caso di dimissioni senza l'accesso al trattamento pensionistico, licenziamento o scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato del Dipendente.
2. Il chirografario dovrà essere estinto in caso di:
 - a. Morte del Dipendente (discrezionalmente la Banca potrà valutare la concessione di finanziamenti chirografari a copertura del debito residuo agli eredi legittimi mantenendo le stesse condizioni);
 - b. Alienazione dell'immobile.
3. La domanda di mutuo dovrà essere inoltrata alla Divisione Risorse - Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta [(M016091009) FEU – InfoCli – Gestione Documentale – Moduli – Modello 10/A richiesta fido Dipendenti Banca] corredata dai giustificativi di spesa.
4. Il pagamento delle rate avverrà con addebito sul conto primario.
5. Discrezionalmente la Banca potrà valutare la concessione di finanziamenti anche prima che sia maturato il requisito minimo di anzianità di servizio previsto. In questo caso il tasso sarà pari alla Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 3,00%. In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.

- **LINEE DI CREDITO CONTO PRIMARIO**

Beneficiari: tutti i Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato superato il periodo di prova.

DESTINATARI	ANZIANITA' DI SERVIZIO	IMPORTO	TASSO	DURATA
Aree Professionali	Dall'assunzione	€ 3.000	TUR/BCE + 1 %	a revoca
Quadri Direttivi	Dall'assunzione	€ 5.000	TUR/BCE + 1 %	a revoca
Aree Professionali	Dopo 2 anni di anzianità (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)	€ 10.000	TUR/BCE + 1 %	a revoca
Quadri Direttivi	Dopo 2 anni di anzianità (salvo anzianità bancaria maturata presso altri Istituti di Credito)	€ 20.000	TUR/BCE + 1 %	a revoca
Tutti i beneficiari		Oltre o per insufficiente anzianità	TUR/BCE + 2,50%	a scadenza 1 anno, rinnovabile
Variazione tasso	Data di entrata in vigore della variazione del TUR fissata dalla BCE. In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.			

Qualora il Dipendente si dimetta senza l'accesso al trattamento pensionistico o venga licenziato o cessi il rapporto di lavoro a seguito scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato, l'Istituto potrà revocare gli affidamenti concessi.

La domanda di affidamento dovrà essere inoltrata alla Divisione Risorse - Servizio Personale tramite apposito modulo di richiesta [(M016091009) FEU – InfoCli – Gestione Documentale – Moduli – Modello 10/A richiesta fido Dipendenti Banca].

- **CONDIZIONI CONTO PRIMARIO (dipendenti ed ex dipendenti in quiescenza)**

TASSO CREDITORE *	2 %
TASSO DEBITORE (Senza fido o Sconfino)	TUR/BCE + 5,00%
CMDF	zero
VALUTA VERSAMENTI/ADDEBITI	giorno dell'operazione
SPESE PER OPERAZIONE E TENUTA CONTO	zero
PRODUZIONE E INVIO COMUNICAZIONI (Trasparenza)	STANDARD
CIV	STANDARD
SPESE HOME BANKING PRIVATI BASE	zero
DISPOSITIVO DI SICUREZZA HOME BANKING	tariffa standard prevista per la clientela ordinaria

* Il tasso creditore e la relativa decorrenza si intendo variabili a discrezione della Direzione Generale che terrà conto, nel definire le variazioni, di quanto applicato alla migliore clientela, ai Soci, agli Amministratori, ai Sindaci e all'Alta Direzione senza convocare ad hoc le Organizzazioni Sindacali.

1. il Dipendente potrà avere un solo conto corrente primario, ove dovrà essere accreditato lo stipendio e la pensione per i Dipendenti in quiescenza;
2. il conto potrà essere cointestato con il coniuge/convivente more uxorio;
3. si potranno rilasciare deleghe esclusivamente ai nominativi rientranti nello stato di famiglia fornito, ai figli, ai fratelli e ai genitori;
4. il conto dovrà essere utilizzato per la normale gestione del bilancio familiare, con esclusione quindi di movimentazione di altra natura (ad esempio attività imprenditoriali/commerciali ecc, ecc.);
5. il conto dovrà obbligatoriamente essere ubicato in una delle seguenti filiali:
 - Vestone (Bs);
 - Brescia Via XXV Aprile;
 - Verona Piazza Pradaval;
 - Monza (Mb).

- **DEPOSITI A RISPARMIO (CONVENZIONE DIPENDENTI BV)**

Ai depositi a risparmio nominativi, limitati ad uno per dipendente, si applicano le seguenti condizioni:

- Tasso creditore: pari al tasso creditore applicato al conto corrente primario
- Spese annue: standard previste per la clientela ordinaria.

I depositi a risparmio potranno essere cointestati con il coniuge/convivente more uxorio e si potranno rilasciare deleghe esclusivamente ai nominativi rientranti nello stato di famiglia fornito, ai figli, ai fratelli ed ai genitori.

Le disposizioni contenute nel presente Regolamento, ad eccezione di quelle relative al tasso creditore del conto primario e dei depositi a risparmio, potranno essere modificate o integrate su richiesta di una delle Parti mediante accordo tra le stesse.

Il presente Regolamento decorre dal **1° luglio 2024**.

Brescia, 19/06/2024

Le parti

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

Banca Valsabbina

**Banca
Valsabbina**

DISPOSIZIONI AZIENDALI CONCERNENTI
I RAPPORTI BANCARI DEI DIPENDENTI
BANCA VALSABBINA

CARTE DI DEBITO/CREDITO

Al personale Dipendente con contratto a tempo indeterminato o apprendistato, superato il periodo di prova e al rispettivo coniuge/convivente more uxorio potrà essere concessa una carta di debito, una carta di credito Nexi e una carta di credito American Express come sotto specificato:

CARTE DI DEBITO

TIPO CARTA	COSTO	MASSIMALI	
CARTA VERA (Bancomat internazionale)	Gratuita	ATM naz./POS	mensile giornaliero
		Aree professionali	€ 3.000 € 3.000
		Quadri Direttivi	€ 4.000 € 4.000
		Europay	mensile giornaliero
		ATM	€ 1.500 € 250
		POS	€ 1.500 € 1.500

1. Sono concessi n. 50 prelievi annui gratuiti presso ATM di altri Istituti; i successivi sono a pagamento (€ 1,90). Su ATM dell'Istituto sono gratuiti.
2. E' condizione indispensabile l'appoggio degli addebiti sul conto primario del Dipendente sia per la carta del Dipendente che del coniuge/convivente more uxorio.
3. In caso di dimissioni senza l'accesso al trattamento pensionistico o licenziamento del Dipendente o cessi il rapporto per scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato, le carte del Dipendente o del coniuge/convivente more uxorio potranno essere mantenute, a discrezione della Banca, con applicazione delle condizioni di mercato.

CARTE DI CREDITO

CARTA	COSTO	MASSIMALI						
Carta Nexi Classic	Gratuita	<p>Circuito di Credito</p> <table border="1"> <tr><td>Aree professionali</td><td>€ 2.000</td></tr> <tr><td>QD1 e QD2</td><td>€ 3.000</td></tr> <tr><td>QD3 e QD4</td><td>€ 5.000</td></tr> </table>	Aree professionali	€ 2.000	QD1 e QD2	€ 3.000	QD3 e QD4	€ 5.000
Aree professionali	€ 2.000							
QD1 e QD2	€ 3.000							
QD3 e QD4	€ 5.000							
American Express	<p>Primo anno: gratuita</p> <p>Per i successivi:</p> <table border="1"> <tr><td>Verde</td><td>€ 30</td></tr> <tr><td>Oro</td><td>€ 60</td></tr> </table>	Verde	€ 30	Oro	€ 60	<p>Nessun limite di spesa</p> <p>Rischio a carico American Express</p>		
Verde	€ 30							
Oro	€ 60							

1. E' condizione indispensabile l'appoggio degli addebiti sul conto primario del Dipendente sia per la carta del Dipendente che del coniuge/convivente more uxorio.
2. In caso di richieste di massimali di utilizzo superiori, la carta non godrà delle previste agevolazioni ma sarà emessa a pagamento.
3. In caso di dimissioni senza l'accesso al trattamento pensionistico, licenziamento del Dipendente o cessi il rapporto di lavoro per scadenza del contratto di apprendistato senza conferma a tempo indeterminato, le carte del Dipendente o del coniuge/convivente more uxorio potranno essere mantenute, a discrezione della Banca, con applicazione delle condizioni di mercato.

- **ECCEDENZA IMPORTO MUTUO PRIMA CASA**

In caso di richiesta di importo superiore agli attuali euro 300.000 normati dal presente Regolamento è previsto un tasso pari alla Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 0,75% (medesimo tasso previsto per il mutuo casa secondaria), ovviamente valutando il merito creditizio.

In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.

- **MUTUO CASA SECONDARIA**

SCOPO	Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento seconda casa
IMPORTO AGEVOLATO	€ 250.000
GARANZIE	Ipoteca di I [^] grado sostanziale sull'immobile finanziato
ANZIANITA' DI SERVIZIO MINIMA PREVISTA	2 anni di lavoro a tempo indeterminato o apprendistato
RIMBORSO	Rate mensili
DURATA MASSIMA	30 anni
TASSO	Media Euribor 3 mesi 360 gg arrotondata allo 0,10 superiore + 0,75 % In caso di valore negativo del parametro di riferimento lo stesso assumerà valore pari a zero.
SPESE (ISTRUTTORIA, GESTIONE RATA, ESTINZIONE ANTICIPATA SIA TOTALE CHE PARZIALE)	Esente
SPESE PERIZIA	A carico del Dipendente (tecnico incaricato dall'Istituto)
VARIAZIONE TASSO	Trimestrale

1. L'importo erogato non potrà essere superiore al 70% del minore tra il valore dichiarato nell'atto di compravendita ed il valore dell'immobile attribuito dalla perizia tecnica estimativa. L'importo erogato non potrà altresì essere superiore al 70% del minore tra il valore finale di costruzione ed il valore dell'immobile attribuito dalla perizia tecnica estimativa; l'erogazione potrà essere eseguita anche a stato avanzamento lavori.
2. Per le altre condizioni si fa riferimento a quanto previsto per il mutuo casa primaria.

• **ALTRI SERVIZI**

FIDEISSIONI:

- Spese rilascio: € 20;
- Commissione annua: 0,50% dell'importo garantito.

CASSETTE SICUREZZA:

- La cassetta di sicurezza potrà essere cointestata con il coniuge/convivente more uxorio e si potranno rilasciare deleghe esclusivamente ai nominativi rientranti nello stato di famiglia fornito, ai figli, ai fratelli e ai genitori;
- Numero massimo: 1 cassetta;
- Sconto del 20% del canone annuo previsto per la tipologia di cassetta di sicurezza scelta.

ESTERO:

- Acquisto/vendita banconote estere: € 2,50;
- Commissione d'intervento: 0,25 (permille) con un minimo di € 4,00;
- Bonifici Swift: € 5,00.

BIR:

- Commissioni: € 5,00.

FONDI COMUNI DI INVESTIMENTO:

Acquisto quote (in un'unica soluzione o attraverso un piano di accumulo) depositate nel dossier titoli in convenzione Dipendente intestato al Dipendente stesso o cointestato con il coniuge/convivente more uxorio.

- Commissioni di sottoscrizione/ingresso: € 0;
- Diritto fisso: standard.

DOSSIER TITOLI

Il Dipendente potrà avere un solo dossier titoli in convenzione Dipendenti che potrà essere cointestato con il coniuge/convivente more uxorio. Tale rapporto dovrà essere acceso nella stessa filiale dove è intrattenuto il conto corrente primario. Spese di custodia ed amministrazione titoli: esente.

Commissioni di negoziazione e sottoscrizione titoli	Condizioni dip. BV ed ex dipendenti BV in quiescenza	Minimo (non derogabile)
Diritti di amministrazione e custodia titoli	nessuno	-
Sottoscrizione/negoziazione BOT 3 mesi	0,05%	2,58 €
Sottoscrizione/negoziazione BOT 6 mesi	0,10%	2,58 €
Sottoscrizione/negoziazione BOT 12 mesi	0,10%	2,58 €
Negoziazione titoli di stato Italia	0,10%	3,50 €
Negoziazione titoli di stato esteri	0,20%	3,50 €
Negoziazione Obb. Italia	0,10%	3,50 €
Negoziazione Obb. Estero	0,15%	6,00 €
Negoziazione obbligazioni convertibili Italia	0,25%	5,00 €
Negoziazione obbligazioni convertibili estero	0,25%	6,00 €
Negoziazione titoli azionari Italia	0,20%	3,00 €
Negoziazione titoli azionari Estero	1%	30 €
C/V Spezzature da ridenominazione Obbl. Italia	0,10%	3,50 €
INTERNET - BOT 3 mesi	0,05%	2,58 €
INTERNET - BOT 6 mesi	0,10%	2,58 €
INTERNET - BOT 12 mesi	0,10%	2,58 €
INTERNET - Titoli di Stato Italiani	0,10%	3,50 €
INTERNET - Titoli di Stato Esteri	0,20%	3,50 €
INTERNET - Titoli Obbligazionari Italiani	0,10%	3,50 €
INTERNET - Titoli Obbligazionari Esteri	0,15%	6,00 €
INTERNET - Titoli Azionari (Trading OnLine)	0,20%	3,00 €

Spese	
Operazioni sul capitale	4 €
Compravendita azioni BV	2 €
Spese Capital Gain	0 €
Spese Cedole/Rimborsi	1 €
Compravendita azioni	3 €
Compravendita titoli	3 €
Compravendita titoli esteri	3 €
Prenotazione Bot	0 €
Pronti Contro Termine	3 €
Stacco Dividendi nostre Azioni	0 €
Stacco Dividendi	3 €
Spese per operazioni via internet	3 €
Spese per operazioni multitrade	3 €
Spese per non eseguito (escluse azioni BV)	1 €
Spese Cedole/Rimborsi ns obbligazioni	0,50 €
Spese per invio posizione fiscale	2 €

CONDIZIONI CONTO SECONDARIO E DEPOSITI A RISPARMIO FUORI CONVENZIONE

Eventuali rapporti di conto corrente e depositi al risparmio non rientranti nel “Regolamento Concernente i Rapporti Bancari dei Dipendenti Banca Valsabbina”, ove presenti, verranno regolati alle condizioni previste dalle convenzioni offerte alla clientela e nel rispetto di eventuali requisiti ad esse associate.

ALTRE DISPOSIZIONI

Qualora il Dipendente sia Socio e sia titolare di un conto corrente Socio potrà usufruire delle condizioni previste dalla convenzione Socio (con esclusione delle facilitazioni creditizie previste in quanto prevale lo status di Dipendente).

Relativamente ai servizi bancari non inseriti in questo Regolamento si fa riferimento alle condizioni standard o di mercato.

Le disposizioni aziendali sopracitate (da pag. 1 a pag. 6) e la relativa decorrenza si intendono variabili a discrezione della Direzione Generale che terrà conto, nel definire le variazioni, di quanto applicato alla migliore clientela, ai Soci, agli Amministratori, ai Sindaci e all’Alta Direzione senza convocare ad hoc le Organizzazioni Sindacali.

Brescia, 30/11/2022

DIVISIONE RISORSE
Il Responsabile
(G. Ferlinghetti)

A tutto il Personale

Brescia, 19 febbraio 2025

Oggetto: Mutui Green per i Dipendenti

Abbiamo il piacere di informarvi che, nell'ambito delle iniziative di sostenibilità, il Consiglio di Amministrazione della Banca in data 12 febbraio 2025 ha approvato un programma di mutui green dedicato ai dipendenti.

Tale programma mira a supportare il Personale nella realizzazione di progetti eco-sostenibili come l'efficientamento energetico delle abitazioni, l'acquisto di veicoli elettrici e colonnine di ricarica ovvero altre azioni a favore dell'ambiente, rafforzando così l'impegno della Banca verso un futuro più sostenibile. Le tipologie di mutuo proposte sono le seguenti:

➤ **Mutuo chirografario green**

Finalità: finanziare progetti e interventi sostenibili in tema di:

- 1) Efficientamento energetico delle abitazioni (installazione di pannelli fotovoltaici o sistemi geotermici; sostituzione di infissi, caldaie, o impianti di riscaldamento con soluzioni più efficienti; realizzazione di cappotti termici o interventi di isolamento; altri interventi che migliorino l'efficienza energetica dell'immobile);
- 2) Mobilità sostenibile (acquisto di veicoli elettrici o ibridi; realizzazione di colonnine di ricarica);
- 3) Interventi di rilevanza ecologica (installazione depuratore di acqua potabile).

Condizioni:

- Tasso: euribor 3 mesi + 0,25 p.p.;
- Importo massimo finanziabile: 50.000 euro;
- Durata massima: 12 anni.

➤ **Mutuo ipotecario green**

Finalità: finanziare i seguenti interventi:

- 1) acquisto di immobili sostenibili (abitazioni certificate in alta classe energetica – A o B);
- 2) costruzione di edifici green (nuove abitazioni realizzate con materiali ecologici e tecnologie sostenibili certificate in alta classe energetica – A o B);
- 3) ristrutturazione con miglioramento della classe energetica (risultato minimo post ristrutturazione in classe C).

Condizioni:

- Tasso: euribor 3 mesi – 0,75 p.p. CAP 2,75% e FLOOR 0,25%;
- Importo massimo finanziabile: 350.000 euro;
- Durata massima: 30 anni;
- Garanzia: ipoteca di primo grado sull'immobile;
- Percentuale massima di finanziamento: 80% del valore dell'immobile.

➤ **Mutuo ipotecario green casa secondaria**

Finalità: finanziare la ristrutturazione di un immobile (già di proprietà del dipendente da almeno 1 anno) con miglioramento della classe energetica (risultato minimo post ristrutturazione in classe C).

Banca Valsabbina

Banca Valsabbina

Condizioni:

- Tasso: euribor a 3 mesi + 0,30 p.p.;
- Importo massimo finanziabile: euro 250.000;
- Durata massima: 30 anni;
- Garanzia: ipoteca di primo grado sull'immobile;
- Percentuale massima di finanziamento: 70% del valore dell'immobile.

Decorrenza nuovi mutui: entro il primo semestre 2025; ad avvenuto completamento degli interventi tecnico-procedurali verrà data apposita comunicazione a tutti i dipendenti.

Adeguamenti mutui già in essere: su richiesta dei dipendenti – le cui modalità verranno successivamente comunicate – verranno adeguati, sempre con le decorrenze sopra indicate, i soli mutui ipotecari 1^a casa già in essere che rispettano i parametri dei mutui green.

Con la speranza che tale iniziativa possa incontrare il vostro apprezzamento, inviamo cordiali saluti.

DIVISIONE RISORSE

(M. MANGILI)



Banca Valsabbina

Banca Valsabbina S.C.p.A - Iscritta al registro delle Imprese di Brescia e CCIAA
di Brescia REA n.9187 - Capitale Sociale € 106.550.481.i.v.
Sede Legale: via Molino, 4 - 25078 Vestone (BS) -
Direzione Generale: via XXV Aprile, 8 - 25121 Brescia (BS)

Cod. Fisc. 00283510170 - P. Iva 00549950988 - Tel. 030/3723.1 - Fax 030/3723.430
www.bancavalsabbina.com - e-mail: info@bancavalsabbina.com
ADERENTE AL FONDO INTERBANCARIO DI TUTELA DEI DEPOSITI
Iscritta all'Albo delle Banche cod. ABI 05116.9 e all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 5116



PRESTITI e MUTUI “GREEN” Agevolazioni per i dipendenti Banca Valsabbina

In continuità con le nuove politiche “green”, rivolte alle definizione di un sistema energetico “neutro” in termini di emissione di carbonio, Banca Valsabbina, in collaborazione con le Organizzazioni sindacali, ha strutturato un’offerta per tutti i colleghi allo scopo di sostenere “progetti eco-sostenibili”, quali l’efficientamento energetico delle abitazioni, l’acquisto di auto elettriche e altri interventi a tutela dell’ambiente.

MUTUO CHIROGRAFARIO GREEN - per finanziare progetti e interventi sostenibili, tra cui:

1)

Efficientamento Energetico delle Abitazioni

Installazione di pannelli solari, fotovoltaici o sistemi geotermici;

Sostituzione di infissi, caldaie o impianti di riscaldamento con soluzioni più efficienti;

Realizzazione di cappotti termici o interventi di isolamento;

Altri interventi che migliorino l’efficienza energetica dell’immobile.

2) Mobilità Sostenibile

Acquisto di veicoli elettrici o ibridi;

Realizzazione di colonnine di ricarica.

3) Interventi di rilevanza ecologica: installazione depuratore acqua potabile.

TASSO DIPENDENTI	TASSO CONDIZIONI STANDARD	IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE	IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE Condizioni Standard	DURATA MASSIMA	DURATA MASSIMA condizioni standard	
Euribor 3 mesi + 0,25 p.p.	Euribor 3 mesi + 0,50 (1^casa)/1 p.p. (altro)	50.000 Euro	20/30.000 euro (a seconda inquadramento) 60.000 prima casa	(a) o 12 anni	8 anni (standard) o 12 anni prima casa	

MUTUO IPOTECARIO GREEN CASA PRIMARIA - per finanziare l’acquisto, la costruzione o la ristrutturazione di immobili da alta efficienza energetica

1) abitazioni certificate classe energetica A o B

2) nuove

abitazioni realizzate con materiali ecologici e tecnologie sostenibili certificate in classe energetica A o B

3)

ristrutturazione con miglioramento minimo alla classe C

TASSO DIPENDENTI	TASSO CONDIZIONI STANDARD	IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE	IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE Condizioni Standard	DURATA MASSIMA	GARANZIA RICHIESTA	PERCENTUALE DI FINANZIAMENTO
Euribor 3 mesi - 0,75 p.p. CAP 2,75 e FLOOR 0,25	Euribor 3 mesi - 0,25 p.p. CAP 3,00 e FLOOR 0,25	350.000 Euro	300.000 Euro	30 anni	ipoteca di primo grado sull’immobile	80% del valore dell’immobile

MUTUO IPOTECARIO GREEN CASA SECONDARIA - per ristrutturazione di un immobile già di proprietà da almeno un anno e che conferisce all’immobile un miglioramento portandolo come minimo alla classe “C”

TASSO DIPENDENTI	TASSO CONDIZIONI STANDARD	IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE	IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE Condizioni Standard	DURATA MASSIMA	GARANZIA RICHIESTA	PERCENTUALE DI FINANZIAMENTO
Euribor 3 mesi + 0,30 p.p.	Euribor 3 mesi + 0,75 p.p.	250.000 Euro	/	30 anni	ipoteca di primo grado sull’immobile	70% del valore dell’immobile

Brescia, 19 febbraio 2025

Fabi

First Cisl

Fisac Cgil

POLIZZE ASSICURATIVE

Le coperture assicurative a favore dei dipendenti (comunicazione aziendale del 16 maggio 2022):

- a) **Polizza RSM** - rimborso spese mediche (periodo assicurativo 01/07/2022 - 30/06/2023)

GARANZIA	PREMIO COMPLESSIVO	CARICO BANCA	CARICO DIPENDENTE
Base	516 euro	516 euro	0
Opzione 1	95	0	95 euro
Opzione 2	215 euro	50 euro	165 euro (esclusivamente per il dipendente aderente)
	215 euro	0	215 euro (per ogni altro componente del nucleo familiare aderente)

- La garanzia Base assicura l'intero nucleo familiare, inteso come dipendente, coniuge, convivente more uxorio, figli, purché conviventi, nonché i figli conviventi con l'ex coniuge a seguito di separazione o divorzio (allegare sentenza del Tribunale);
- l'opzione a pagamento (opz. 1, opz. 2), dei familiari che si vogliono assicurare, deve essere la medesima del dipendente;
- nel caso dovessero intervenire nel corso dell'anno assicurativo variazioni riferite al proprio nucleo (es. nascita figlio, inserimento nominative coniuge/convivente more uxorio) vanno comunicate tempestivamente al Comparto Formazione, pena la non copertura assicurativa;
- in caso di dimissioni o quiescenza, la copertura assicurativa è garantita sino alla scadenza dell'annualità assicurata (30/06/2023).

- b) **Polizza infortuni** - morte da infortunio, invalidità permanente da infortunio e invalidità permanente da malattia (periodo assicurativo 01/07/2022 - 30/06/2023)

GARANZIA	MASSIMALE	FRANCHIGIE	PREMIO
Caso morte da infortunio	103.291,38 euro	0%	Carico Banca
Caso invalidità permanente da infortunio	€ 103.291,38 euro	3%	Carico Banca
Caso invalidità permanente da malattia	€ 51.645,69 euro	24%	Carico Banca

- In caso di dimissioni o quiescenza la copertura assicurativa è garantita sino alla scadenza della annualità assicurata (30/06/2023).

- c) **Polizza TCM** – caso morte qualsiasi causa (periodo assicurativo 01/07/2022-30/06/2023)

GARANZIA	MASSIMALE	FRANCHIGIE	PREMIO
Decesso per qualsiasi causa	circa 150.000,00 euro	0%	Carico Banca

- Il massimale varia annualmente in base alla media dell'età dei dipendenti;
- in caso di dimissioni o quiescenza la copertura assicurativa è garantita sino alla scadenza dell'annualità assicurata (30/06/2023).
- La banca si impegna a stipulare, a beneficio dei propri dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato, una polizza collettiva che assicuri il rischio di morte del dipendente dovuta a qualsiasi causa, versando a tal fine, con decorrenza 1/7/22, un premio assicurativo annuo di importo fisso pari a 253€ pro capite per ciascun dipendente assicurato.

- d) **Polizza LTC** - Long Term Care, perdita dell'autosufficienza, CASDIC (periodo assicurativo 01/01/2022 - 31/12/2022)

GARANZIA	MASSIMALE	FRANCHIGIE	PREMIO
Long Term Care	16.800,00 euro (max annuo)	0%	Carico Banca

- La copertura è garantita per ii tramite della Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria dei Dipendenti degli Istituti di Credito (C.A.S.D.I.C.).

- e) **Polizza multirischi famiglia** – RC e tutela legale (periodo assicurativo (periodo assicurativo 01/07/2022 – 30/06/2023)

GARANZIA	MASSIMALE	FRANCHIGIE	PREMIO
RC Capofamiglia	1.000.000.000,00 euro	100,00 euro	Carico banca
Tutela legale (sfera personale)	11.000,00 euro	0%	Carico banca

FONDO PENSIONE

Il contributo versato dall'Azienda per ogni dipendente sarà pari al:

- 4,35% per le Aree professionali;
- 4,25% per i Quadri direttivi;

Per la determinazione delle percentuali verrà usato lo stesso criterio usato per la determinazione dell'accantonamento di fine rapporto.

ALTRE PROVVIDENZE E AGEVOLAZIONI RIGURADANTI IL PERSONALE

PROVVIDENZE ECONOMICHE

Lavoratori studenti

A decorrere dall'1/08/2006 i dipendenti che, dopo l'assunzione, conseguono il diploma di scuola media superiore o laurea saranno riconosciute una tantum le seguenti agevolazioni:

- 350,00 euro diploma di scuola media superiore;
- 600,00 euro laurea breve;
- 800,00 laurea.

Provvidenze ai figli studenti (naturali e adottivi)

A decorrere dall'1/08/2006 ai figli studenti a carico dei dipendenti saranno riconosciute una tantum le seguenti agevolazioni:

- 140,00 euro a coloro che frequentano la scuola media inferiore;
- 240,00 euro a coloro che frequentano la scuola media superiore;
- 500,00 euro a coloro che frequentano l'università in linea con gli esami o 413,00 euro negli altri casi.

Gli importi subiranno un incremento pari a:

- 77,00 euro per i figli che frequentano con profitto (senza corsi di recupero) la scuola media inferiore e superiore;
- 129,00 euro per i figli universitari che, alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento, abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi o, se iscritti secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 03/11/99, n. 509, che abbiano superato tutti gli esami previsti dal piano di studi della facoltà meno due.

Ulteriore aumento di:

- 52,00 euro ai figli che frequentano una scuola media inferiore e superiore fuori dal luogo di residenza (se non esiste);
- 77,00 euro per chi frequenta l'università fuori dal luogo di residenza (se non esiste).

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 giugno 2024 in Brescia – Via XXV Aprile n. 8, sono comparse:

- le Organizzazioni Sindacali, nella persona dei sigg.ri:
- Bello Stefano e Piardi Roberto per la FABI;
- Tabadorini Paolo e Brocchieri Silvio per FIRST CISL;
- Fasciolo Alessandra per la FISAC CGIL;
- la Banca Valsabbina S.C.p.A., con sede legale in Vestone (BS), Via Molino, n. 4 (di seguito la **Banca**) rappresentata dal sig. Mangili Marco assistito dai signori Marchini Francesca, Mantovani Andrea e Guerini Marco;
(di seguito anche indicate congiuntamente come le **Parti**).

Le Parti stesse, dopo approfondita disamina delle questioni in materia di provvidenze economiche riguardanti i lavoratori studenti e i figli studenti (naturali, affidatari o adottivi), nonché il contributo ai familiari disabili, di comune accordo convengono quanto segue.

1. Lavoratori studenti

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, i dipendenti a tempo indeterminato che conseguono, dopo l'assunzione, il diploma di scuola secondaria di 2° grado (media superiore) o la laurea presso facoltà legalmente riconosciute con esclusione di quelle a carattere artistico, in linea con quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, saranno riconosciuti *una tantum* i seguenti importi:

- | | |
|---|--------|
| • Diploma di secondaria di 2° grado (media superiore) | € 350; |
| • Laurea triennale | € 600; |
| • Laurea specialistica/magistrale | € 300; |
| • Laurea magistrale a ciclo unico | € 850. |

Si precisa che gli importi sopra citati verranno erogati una sola volta in corso di rapporto di lavoro e non saranno ripetuti per corsi di laurea successivi. Resta inteso che, per fruire delle somme sopra indicate, sarà necessario fornire idonea certificazione attestante il conseguimento del titolo.

2. Provvidenze ai figli studenti (naturali, affidatari o adottivi)

A decorrere dall'anno scolastico/accademico 2023/2024, ai figli studenti a carico dei dipendenti a tempo indeterminato che frequentano e che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento, saranno riconosciuti gli importi di seguito esposti:

- | | |
|---|--------|
| • Scuola secondaria di 1° grado (media inferiore) | € 220; |
| • Scuola secondaria di 2° grado (media superiore) | € 320; |
| • Università | € 415. |

L'importo di € 415 per i figli universitari verrà aumentato di:

- € 130 nel caso in cui gli studenti abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi (CFU) alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento;
- € 220 nel caso in cui gli studenti abbiano superato tutti gli esami previsti dal piano di studi per il suddetto anno accademico.

Un ulteriore incremento verrà erogato ai figli che frequentano un Istituto Scolastico fuori dal Comune di residenza, nella misura di € 55 per quanto riguarda la Scuola secondaria di 1° e 2° grado, e di € 80 per l'Università.

Tali somme non potranno essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti e saranno erogate nel cedolino paga dei dipendenti in base alle scadenze stabilite dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, previa sottoscrizione di apposita autocertificazione e presentazione di documentazione idonea. Le provvidenze di cui sopra, come da CCNL, sono **incompatibili con eventuali altre forme e concorsi di spesa o borsa di studio** e si conviene che è onore del dipendente dichiarare di non averne frutto tramite la sottoscrizione dell'apposita autocertificazione.

3. Contributo familiari a carico in condizioni di disabilità

L'azienda dichiara di assumersi l'impegno di attribuire ai lavoratori a tempo indeterminato, a decorrere dal mese di gennaio 2025, un importo lordo annuo pari a € 2.000 per ciascun familiare/figlio (naturale, affidatario o adottivo) a carico in condizioni di disabilità.

Si precisa che le disposizioni e i predetti importi di cui ai paragrafi:

- *sub 1) Lavoratori studenti;*
- *sub 2) Provvidenze ai figli studenti (naturali, affidatari o adottivi);*
- *sub 3) Contributo familiari a carico in condizioni di disabilità;*

saranno applicati in sostituzione di quanto previsto dal CCNL ABI 19/12/2019 rinnovato con Accordo del 23/11/2023.

Ottimo N.

Quanto sopra annulla e sostituisce tutte le vigenti disposizioni di seguito riportate e contenute nella Contrattazione di Secondo Livello sottoscritta in data 26 luglio 2006, segnatamente:

- nel capitolo relativo alle “*Altre Provvidenze riguardanti il Personale*”, paragrafo “*Provvidenze economiche: lavoratori studenti e provvidenze ai figli studenti (naturali e adottivi)*”;
- nel paragrafo “*Contributo ai familiari inabili*”.

Letto, confermato e sottoscritto.

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

BANCA VALSABBINA

Premio di anzianità

Lettera dell'Azienda alle OO.SS.

L'Azienda erogherà un premio di anzianità corrispondente ad un 1/12 dello stipendio al personale che raggiunge il 25° e 35° anno di servizio presso l'Istituto.

Inoltre, ai lavoratori appartenenti alle categorie dei Quadri, Impiegati, Commessi e Ausiliari che abbiano maturato un'anzianità di servizio fino a 10, oltre 10 e fino a 15, oltre 15 e fino a 25, oltre 25 viene riconosciuto un premio aggiuntivo annuale rispettivamente di € 61,97 (Lit.120.000), € 92,96 (Lit. 180.000), € 123,95 (Lit. 240.000), € 154,94 (Lit. 300.000), da erogarsi in occasione della corresponsione del premio di rendimento.

L'anzianità viene calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno cui si riferisce il suddetto premio di rendimento.

Rimborsi chilometrici

Verrà corrisposto un rimborso di 0,55 euro al km che verrà rivalutato annualmente in base all'indice ISTAT (dal 01/01/2007 NIC senza tabacchi), con gli arrotondamenti previsti dalla normativa euro.

Contributo ai familiari inabili

L'Azienda dichiara di assumersi l'impegno di attribuire ai lavoratori a tempo indeterminato, a decorrere dall'1/1/2025, una provvidenza di 2.000,00 euro per ciascun familiare/figlio (naturale, affidatario o adottivo) a carico in condizioni di disabilità.

La Banca dichiara di assumersi l'impegno di attribuire ai lavoratori una provvidenza di 1.200 euro per ciascun familiare a inabile, anche se lo stesso percepisce un reddito, purché sia presente nel certificato di stato di famiglia del dipendente.

MANCANTE NEL NUOVO ACCORDO

L'applicazione del presente verbale sarà a decorrere dal 1° aprile 2011.)

Contributo pasto

A decorrere dal 1° febbraio 2023 il valore nominale di ogni singolo buono pasto, di cui all'art 53 CCNL 19/12/2019, si ragguaglierà a euro 8,00 (otto) per i lavoratori di cui alla lettera a) nonché a euro 5,70 (cinque/70) per i lavoratori di cui alle lettere b) c) e d); gli importi non saranno oggetto di valutazione annuale.

- a) a ciascun lavoratore per ogni giornata in cui lo stesso effettua l'intervallo di cui all'art. 108 del CCNL 19/12/2019;
- b) al personale in part-time che effettua almeno 4 ore di prestazione lavorativa nella giornata;
- c) al personale in full-time che effettua almeno 5 ore di prestazione lavorativa nella giornata;
- d) al personale che usufruisce dei riposi giornalieri previsti dagli articoli 39,40,41 e 42, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001

VEDERE SCADENZA BUONI PASTO ALLA PAGINA SUCCESSIVA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1 febbraio 2023 in Brescia – Via XXV Aprile n. 8, sono comparse:

- le Organizzazioni Sindacali, nella persona dei sigg.ri:
 - Bello Stefano e Giannone Fabia per la FABI;
 - Tabadorini Paolo e Brocchieri Silvio per la FIRST CISL;
 - Fasciolo Alessandra per la FISAC CGIL;

- la Banca Valsabbina S.C.p.A., con sede legale in Vestone (BS), Via Molino, n. 4 (di seguito la **Banca**) rappresentata dal sig. Mangili Marco assistito dai signori Marchini Francesca e Mantovani Andrea, (di seguito anche indicate congiuntamente come le **Parti**);

Premesso che:

- la Banca intende continuare ad erogare i "buoni pasto elettronici":
 - a ciascun lavoratore per ogni giornata in cui lo stesso effettua l'intervallo di cui all'art. 108 del CCNL 19/12/2019;
 - al personale in *part-time* che effettua almeno 4 ore di prestazione lavorativa nella giornata;
 - al personale in *full-time* che effettua almeno 5 ore di prestazione lavorativa nella giornata;
 - al personale che usufruisce dei riposi giornalieri previsti dagli articoli 39, 40, 41 e 42, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001.

Le Parti stesse, dopo approfondita disamina della questione, di comune accordo convengono quanto segue.

A decorrere dal **1° febbraio 2023** il valore nominale di ogni singolo buono pasto, di cui all'art. 53 CCNL 19/12/2019, si ragguaglierà a **€ 8,00** (otto) per i lavoratori di cui alla lettera a) nonché a **€ 5,70** (cinque/70) per i lavoratori di cui alle lettere b) c) e d); dalla stessa data, in continuità con il precedente accordo, i **predetti importi non saranno oggetto di rivalutazione annuale**.

Le Parti si danno altresì atto che, trascorsi 24 mesi dalla sottoscrizione del presente verbale, in presenza di straordinari incrementi del costo della vita, si impegneranno ad incontrarsi al fine di effettuare le più opportune analisi e valutare conseguenti adeguamenti.

Il presente accordo annulla e sostituisce qualsivoglia accordo e/o prassi in essere in tema di buono pasto e avrà validità fino al **31/01/2026**. Dopo tale data esso continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sostituzione con un nuovo verbale, salvo disdetta di una delle Parti che dovrà essere esercitata in forma scritta a mezzo raccomandata A.R. (o raccomandata a mano) con un preavviso di tre mesi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Brescia, 1 febbraio 2023

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

BANCA VALSABBINA

REDMI NOTE 8T
AI QUAD CAMERA

Marcosca Marchini
Marco Mangili

AGEVOLAZIONI

Lavoratori studenti

In attuazione a quanto previsto dall'art. 10 della legge del 20 maggio del 1970 n. 300, i lavoratori studenti iscritti o frequentanti corsi regolari di studio di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parleggiate e legalmente riconosciute, hanno diritto di ottenere, a richiesta, spostamenti di orario rispetto a quello normale di entrata e di uscita, nei limiti previsti dal vigente C.C.N.L.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti per l'intera durata delle giornate in cui hanno luogo gli esami e per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami.

Agli studenti universitari spetta un ulteriore giorno di permesso retribuito per ogni esame - non ripetuto - previsto dal piano di studi, da fruirsi nella giornata lavorativa precedente a quella dell'esame.

Inoltre, i lavoratori studenti hanno diritto a fruire di permessi retribuiti, per un totale non inferiore a 5 giorni lavorativi, per anno scolastico o accademico.

Detti permessi ed agevolazioni vengono concessi per il numero di anni di corso legale degli studi, più due, previsto dai rispettivi ordinamenti per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

A favore di coloro che sostengono esami di diploma di scuola media superiore, esclusi i titoli a carattere artistico ovvero, gli esami per il conseguimento della laurea, viene concesso un permesso retribuito supplementare di 10 giorni lavorativi da usufruire a richiesta degli interessati nonché permessi non retribuiti in misura non superiore a 30 giorni.

Le stesse agevolazioni, previste per i dipendenti lavoratori, spettano anche ai lavoratori che frequentano corsi universitari per conseguire "lauree brevi".

Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 giugno 2023 in Brescia – Via XXV Aprile n. 8, sono comparse:

- le Organizzazioni Sindacali, nella persona dei sigg.ri:
 - Bello Stefano per la Fabi;
 - Tabadorini Paolo e Brocchieri Silvio per First Cisl;
 - Fasicolo Alessandra per la Fisac Cgil;
- la Banca Valsabbina S.C.p.A., con sede legale in Vestone (BS), Via Molino, n. 4 (di seguito la **Banca**) rappresentata dal sig. Mangili Marco assistito dai signori Marchini Francesca, Mantovani Andrea e Scandella Irma; (di seguito anche indicate congiuntamente come le **Parti**)

Le Parti stesse, dopo approfondita disamina delle questioni relative ai permessi orari e giornalieri, finalizzati a conciliare la vita lavorativa con le esigenze personali e familiari dei dipendenti Banca Valsabbina di comune accordo convengono quanto segue.

1) Permessi retribuiti

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale tempo per tempo vigente, la Banca riconoscerà a ciascun dipendente a tempo indeterminato un monte ore complessivo pari a **37,5 ore annue**, di cui:

- **15 ore retribuite al 100%;**
- e **22,5 ore retribuite al 35%.**

Tali permessi potranno essere utilizzati, a fronte della presentazione di idonea documentazione e prestando un preavviso minimo di due giorni lavorativi (salvo urgenze), per le seguenti casistiche:

- inserimento figli all'asilo nido e/o alla scuola dell'infanzia;
- assistenza attività scolastica figli con Bisogni Educativi Speciali (BES), difficoltà di apprendimento, nonché affetti da specifiche patologie/disagi (per esempio vittime del bullismo, anorexia e altri disturbi similari);
- visite mediche, con la precisazione che il monte ore potrà essere fruito anche per coprire il tragitto;
- accompagnamento al pronto soccorso dei figli, coniuge/parte di un'unione civile/convivente more uxorio, genitori;
- assistenza intervento chirurgico figli, coniuge/parte di un'unione civile/convivente more uxorio, genitori;
- ricovero figli, coniuge/parte di un'unione civile/convivente more uxorio, genitori;
- decesso o grave infermità figli, coniuge/parte di un'unione civile/convivente more uxorio, genitori;
- cicli di terapia/riabilitazione per patologie documentate.

In caso di dipendente assunto in corso d'anno, si procederà con l'intera assegnazione del monte ore per quanto riguarda le assunzioni effettuate nel primo semestre, mentre saranno dimezzate le spettanze nell'ipotesi di ingresso dopo il 30 giugno.

2) Permessi non retribuiti in caso di assenza per malattia figli di età compresa tra l'ottavo anno di vita sino al compimento del dodicesimo anno di vita (Accordo del 13/05/2022)

La Banca si impegna a riconoscere ai propri dipendenti un massimo di n. **3 giorni lavorativi annui di permesso non retribuito** per ogni figlio in caso di malattia dello stesso a fronte di presentazione di adeguata documentazione medica. In caso i due genitori siano entrambi dipendenti dell'Istituto, tali permessi non saranno cumulativi e potranno essere fruiti alternativamente.

3) Tolleranza in entrata (senza recupero) per i dipendenti appartenenti alle Aree Professionali

L'Istituto consentirà alle lavoratrici/lavoratori a tempo indeterminato che ne facciano richiesta, d'accordo con il Responsabile dell'unità produttiva di riferimento, **una tolleranza oraria in entrata fino a un massimo di 60 minuti annui**. Come sopra riferito, in caso di assunzioni in corso d'anno, si vedano i criteri di cui sopra.

LG

FISAC CGIL

FABI

Tabadorini

Mangili
Marco Marchini

Si precisa che i predetti permessi e la tolleranza in ingresso (60 minuti annui):

- potranno essere fruiti nell'anno di pertinenza e gli eventuali residui saranno azzerati al 31 dicembre di ogni anno. Resta inteso che, in caso di cessazioni, tali residui non saranno monetizzati;
- potranno essere cumulabili con altri giustificativi di assenza.

Tutto quanto sopra descritto sarà regolato con apposita informativa da emanare a cura della Divisione Risorse.

L'accordo in parola annulla e sostituisce qualsivoglia pattuizione precedente in materia.

Lo stesso avrà validità **dal 01/09/2023 fino al 31/12/2026**. Dopo tale data esso continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sostituzione con un nuovo verbale, salvo disdetta di una delle Parti che dovrà essere esercitata in forma scritta a mezzo raccomandata A.R. (o raccomandata a mano) con un preavviso di tre mesi.

Le Parti si danno altresì atto che, a valle dell'entrata in vigore nel nuovo CCNL di Categoria, si impegneranno ad incontrarsi al fine di effettuare le più opportune analisi e valutare eventuali conseguenti adeguamenti.

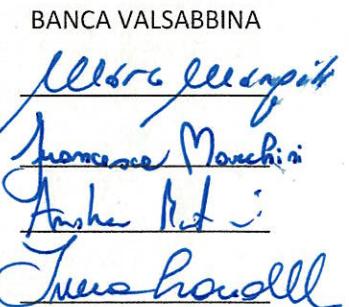
Letto, confermato e sottoscritto.

Brescia, 28 giugno 2023


FABI


FIRST CISL
Massimo Sartori


FISAC CGIL
Francesco Facchini


BANCA VALSABBINA
Francesca Marchini
Ambra Redi
Francesca Marchini

Permessi parentali

A decorrere dall'1/08/2006, in aggiunta a quanto già previsto dalle vigenti leggi, viene concesso:

- 1 giorno di permesso retribuito alla nascita del figlio;
- permessi retribuiti pari a 5 ore da usufruire durante l'inserimento del figlio all'asilo nido o alternativamente alla scuola materna;
- ~~permessi non retribuiti pari a numero 3 giorni lavorativi annui per ogni figlio, di età compresa fra l'ottavo anno di vita sino al compimento del dodicesimo anno di vita, a fronte di presentazione di adeguata documentazione medica. In caso i 2 genitori siano entrambi dipendenti dell'Istituto, tali permessi non saranno cumulativi e potranno essere fruiti alternativamente.~~

VERIFICARE CON ACCORDO PERMESSI 28/06/2023

(L'applicazione del presente verbale sarà a decorrere dal 1° aprile 2011.)

Part time (DA RAFFORZARE)

L'Azienda si impegna a valutare positivamente le richieste che perverranno, fermo restando le disposizioni del vigente CCNL.

In caso di difficoltà, verranno sentite le OO.SS.

Viste le attuali previsioni del CCNL in merito al tema in parola, la Banca conferma l'orientamento da sempre adottato di valutare le richieste che perverranno, entro 3 mesi dalla presentazione della domanda.

Considerata l'evoluzione del contesto sociale nella direzione di un innalzamento dell'età media della popolazione, della contestuale diminuzione della natalità e della carenza di strutture volte a conciliare tempi di vita e di lavoro, la Banca si impegna a valutare con il miglior favore compatibilmente alle necessità di carattere tecnico ed organizzativo le domande di part-time motivate da maggiori carichi familiari e/o collegate allo stato di salute del dipendente stesso o all'assistenza prestata a familiari stretti, corredata da apposita certificazione medica.

(L'applicazione del presente verbale sarà a decorrere dal 1° aprile 2011.)

ACCORDI A LATERE

Informativa

L'Azienda provvederà consegnare alle OO.SS. l'organigramma aziendale, con cadenza trimestrale, che conterrà l'elenco di tutti i dipendenti con:

- unità operativa (ufficio filiale ecc....);
- matricola;
- nominativo;
- data di assunzione;
- inquadramento;
- ultima promozione;
- part – time;
- incarico (Responsabile e Viceresponsabile).

Addestramento formazione e aggiornamento

Accordo 01/06/2006

Entro il 30 novembre di ogni anno, l'Azienda si impegna ad incontrare le OO.SS. per illustrare il piano di corsi dell'anno successivo. L'azienda si impegna ad esaminare e approfondire eventuali proposte avanzate dalle OO.SS. al fine di definire percorsi formativi condivisi.

In questo incontro verrà anche fatto il punto dei corsi già effettuati, il cui dettaglio verrà illustrato nel corso dell'incontro annuale, come previsto dall'art. 10 CCNL.

Entro il 30 giugno di ogni anno, l'azienda si impegna ad incontrare le OO.SS. per una verifica dell'effettuazione del piano dei corsi.

L'azienda si impegna affinché i corsi siano effettuati in orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'azienda si impegna affinché i corsi dei nuovi assunti vengano effettuati entro tre mesi dalla data di assunzione. L'azienda eviterà di adibire alla cassa personale non adeguatamente preparato.

L'azienda si impegna a monitorare l'andamento dei corsi e-learning ed intervenire in tutti i casi di eventuali anomalie valutandone le ragioni e studiando eventuali correttivi con le OO.SS..

In caso di innovazioni tecnologiche e modifiche di procedure, verrà effettuato un adeguato addestramento degli operatori.

In caso di trasferimento o rotazione che comporti adibizione a mansione diversa, l'azienda concederà un adeguato periodo di addestramento da effettuarsi anche nel comparto di destinazione.

Avvicendamenti e rotazioni

Premesso che gli avvicendamenti nelle mansioni nell'ambito dello stesso Ufficio e/o Agenzia devono essere una pratica completa e permanente.

Il lavoratore che ne faccia richiesta può, dopo due anni di adibizione ad un medesimo lavoro, essere utilizzato in mansioni proprie della categoria di appartenenza al disimpegno di altri compiti.

La Direzione nei limiti consentiti dalle proprie esigenze e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente procurerà di accogliere le richieste di cui sopra, utilizzando l'interessato presso un diverso Ufficio o Servizio.

L'eventuale rifiuto della richiesta dovrà essere motivato per iscritto al lavoratore da parte dell'azienda.

Il personale impiegatizio ha diritto, dopo 5 anni di adibizione ad un medesimo lavoro, di ottenere su richiesta l'utilizzazione in altre mansioni o servizi.

Tale avvicendamento dovrà avvenire al più presto possibile o comunque entro sei mesi dalla presentazione della richiesta scritta.

L'azienda è tenuta a soddisfare le richieste dei dipendenti entro un limite di avvicendamenti nel corso di ogni anno del 10% del personale impiegatizio dell'Ufficio o Servizio dove prestala propria attività il richiedente.

Trasferimenti

Gli eventuali trasferimenti tra diverse agenzie e la Direzione Generale saranno effettuati con il gradimento degli interessati, in caso contrario saranno sentite le R.S.A. per un esame circa la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che possono giustificare il trasferimento stesso.

L'azienda terrà conto degli effettivi disagi derivanti da trasferimento.

Apprendistato professionalizzante

Per i dipendenti inseriti in organico con contratto di apprendistato professionalizzante, l'Azienda a decorrere dall'1/08/2006, si impegna a:

- procedere all'iscrizione dell'apprendista, dietro sua richiesta, al Fondo Previdenza complementare alle stesse condizioni previste per tutti i dipendenti;
- stipulare per l'apprendista le polizze assicurative previste per la generalità dei dipendenti dell'Istituto e a versare il premio relativo;
- erogare all'apprendista il premio aziendale secondo i criteri vigenti in materia;
- inquadrare l'apprendista, al termine del contratto di apprendistato e nel caso di conferma a tempo indeterminato, nella 3^AP 1°LR.

Diritti sindacali

L'azienda si impegna a mettere a disposizione locali idonei per l'assemblea dei lavoratori.

Vestone, 10/12/1980

Verrà messa a disposizione delle OO.SS. una saletta, un telefono e un computer per le attività sindacali. **INSERIRE WIFI – COLLEGAMENTO INTERNET.** Le stesse potranno tenere le assemblee di tutto il Personale, in orario di lavoro, presso alcune filiali idonee a riunire le agenzie più vicine.

Vestone, 13/06/2002

Con decorrenza 01/01/2007 viene messo a disposizione delle OO.SS. un indirizzo di posta elettronica che potrà essere utilizzato, dopo preventiva autorizzazione da parte della Direzione, per comunicazioni aziendali.

Casse

Le indennità previste dalle norme vigenti non sono frazionabili, salvo i casi in cui l'adibizione alla cassa sia uguale o inferiore a 7 giorni mensili. In questo caso al cassiere spettano tanti ventesimi quanti sono i giorni di permanenza alla cassa.

Danni automezzi

Nel caso di incidenti stradali, furto o danneggiamenti in sosta durante viaggi comandati per servizio, l'Azienda si impegna ad accollarsi le spese per i danni materiali relativi agli automezzi dei dipendenti che non trovano copertura assicurativa, fino ad un importo massimo di € 10.329,14 (Lit. 20.000.000).
Vestone, 08/09/1997

Accordo per l'inquadramento delle piazze nelle quali opera la Banca Valsabbina di Vestone ai fini dell'indennità di rischio

In relazione a quanto concordato in sede nazionale in concomitanza con la stipula del C.C.N.L. 27/06/1973 circa la possibilità di revisione dell'inquadramento delle piazze ai fini dell'indennità di rischio, si è convenuto quanto segue:

- tutte le dipendenze vengono inquadrati nella 1° categoria a far tempo dal 1/07/1974.

Vestone, 12/12/1980.

Accordo sul rimborso spese viaggio

Per il solo personale assunto in una data antecedente al 1° febbraio 2023 e già beneficiario della già menzionata previsione, tale diritto verrà "cristallizzato" con un lieve arrotondamento dell'importo pari a:

- euro 20 lordi mensili (euro 220 annuali) per percorrenze oltre 15 km di distanza tra residenza e luogo di lavoro;
- euro 10 lordi mensili (euro 110 annuali) per percorrenze fino a 15 km di distanza tra residenza e luogo di lavoro.

L'importo annuale sopra indicato entrerà a far parte della retribuzione annua lorda, sarà riproporzionato su 13 mensilità e verrà riconosciuto sotto la voce "accordo 01/02/2023".

Tali importi rimarranno inalterati anche a fronte di ulteriori trasferimenti del personale o in seguito a nuovi cambi di residenza e non saranno più soggetti a qualsivoglia rivalutazione annuale.

Orario di apertura degli sportelli

~~Si conviene che con decorrenza 01/01/1997, in tutte le agenzie della Banca, esclusi i mini sportelli, l'orario pomeridiano di sportello viene prolungato di mezz'ora, portando l'orario complessivo giornaliero di sportello a 6,30 ore.~~

Banca Valsabbina

Spett.le
OO.SS.
FABI FIRST/CISL/FISAC CGIL

Brescia, 8 maggio 2024

Oggetto: Informativa in tema di orari di lavoro – art. 104 CCNL ABI.

In data 23 novembre 2023 le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore Creditizio e Finanziario (CCNL ABI).

Si precisa che l'art. 19 del predetto Accordo ha modificato l'art. 104 del CCNL 19 dicembre 2019, introducendo un nuovo comma 2-bis secondo il quale *"a far tempo dal 1° luglio 2024 alla lavoratrice/lavoratore viene riconosciuta un'ulteriore riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti. Pertanto l'orario settimanale sarà distribuito su 37 ore."*

Banca Valsabbina, in ottemperanza alle disposizioni contrattuali di cui sopra e al fine di dare un segnale tangibile ai propri dipendenti, introdurrà dal 1° luglio 2024 una diminuzione dell'orario di lavoro di 30 minuti settimanali, a parità di retribuzione, da fruire complessivamente nella giornata di venerdì. Questa modalità risulterà, infatti, più rispondente alle esigenze connesse alla sfera personale e familiare di tutti i lavoratori. Pertanto, l'orario di lavoro in tale giornata terminerà alle ore 16:15 anziché alle ore 16:45.

Coerentemente con quanto sopra esposto, si fa altresì presente che l'orario di apertura al pubblico delle Filiali subirà una riduzione sempre nella giornata di venerdì e terminerà alle ore 15:30 anziché alle ore 16:00, rispettando la previsione di cui all'art. 107, comma 12, del CCNL di Categoria secondo la quale *"fra il termine dell'adibizione allo sportello dell'interessato e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti."*

BANCA VALSABBINA

(M. Mangili)

Le Parti:

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

Banca Valsabbina

Oggetto: Procedura in tema di orari di lavoro – art. 25 CCNL ABI

Rif.: Intervallo – art. 108 CCNL ABI.

A seguito delle sopra elencate variazioni in materia di orario di lavoro, con riferimento agli articoli 25 e 108 CCNL ABI 19 dicembre 2019 rinnovato con Accordo del 23 novembre 2023 si coglie l'occasione per chiedere la modifica dell'intervallo dell'orario giornaliero lavorativo, al fine di efficientare la gestione delle presenze uniformandola alle diverse tipologie di orario delle Società controllate, nonché alle esigenze manifestate dal Comparto Formazione in merito agli orari standard forniti alla popolazione aziendale.

Si dettaglano di seguito l'orario attuale e quello proposto con decorrenza 1° luglio 2024, con riserva di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione:

Orario attuale

Orario di lavoro giornaliero

entrata	08:15	5 ore 10 minuti 2 ore 20 minuti	ore 7:30	ora inizio	08:20	5 ore 1 ora 30 minuti	ore 6:30
uscita	13:25			ora fine	13:20		
entrata	14:25			ora inizio	14:30		
uscita	16:45			ora fine	16:00		

Orario di sportello giornaliero

Orario proposto

Orario di lavoro giornaliero da lunedì a giovedì

entrata	08:15	5 ore 2 ore 30 minuti	ore 7:30	ora inizio	08:20	4 ore 50 minuti 1 ora 40 minuti	ore 6:30
uscita	13:15			ora fine	13:10		
entrata	14:15			ora inizio	14:20		
uscita	16:45			ora fine	16:00		

Orario di sportello giornaliero da lunedì a giovedì

Orario di lavoro venerdì

entrata	08:15	5 ore 2 ore	ore 7:00	ora inizio	08:20	4 ore 50 minuti 1 ora 10 minuti	ore 6:00
uscita	13:15			ora fine	13:10		
entrata	14:15			ora inizio	14:20		
uscita	16:15			ora fine	15:30		

Orario di sportello venerdì

Le Parti:

FABI

FIRST CISL

Alessandro Paoletti

FISAC CGIL

BANCA VALSABBINA

Giuseppe Marchini

Antonio Mazzoni

Giovanni Mazzoni

Impegno sulla Responsabilità sociale d'impresa

“Decorsi due anni dalla sottoscrizione del *“Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del Sistema Bancario”* in data 16.06.2004 tra ABI e le Segreterie Sindacali Nazionali, le Parti dichiarano di condividere e di recepire appieno i contenuti ed i principi di cui al citato Protocollo, riconfermandone il valore e ritenendo utile richiamarne i contenuti in sede aziendale, impegnandosi a favorirne la completa applicazione ed a promuoverne la diffusione, a cura dell’Azienda, presso tutti i dipendenti e le strutture operative ad ogni livello di responsabilità. In tale contesto, premesso che:

- in un mercato sempre più competitivo, l’evoluzione delle imprese bancarie si deve orientare verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- vanno a tal fine ricercate regole e condizioni, nel confronto con le OO.SS. firmatarie del presente Verbale, che assicurino una sintesi efficace fra obiettivi delle aziende ed attese dei lavoratori, individuando principi e valori che possano favorire il miglioramento continuo del rapporto fra imprese creditizie ed il proprio personale;

anche allo scopo di mantenere la coerenza tra gli obiettivi economici e reddituali dell’Azienda con quelli di valorizzazione delle professionalità dei lavoratori e di affermazione dei valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli operano nell’Azienda medesima, con il presente documento le Parti:

- intendono riconfermare il ruolo centrale delle risorse umane e l’obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell’impresa;
- nel riconoscere che le imprese devono mirare soprattutto all’eccellenza delle performances, in termini di qualità e convenienza dei prodotti e servizi offerti, condividono che l’azione delle imprese e dei lavoratori deve mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, nel rispetto dei valori umani, dei diritti del lavoro e per la soddisfazione dei bisogni espressi dalla clientela;
- per ciò che attiene ai sistemi incentivanti, in caso di loro futura adozione, riaffermano la necessità che gli stessi rispondano a criteri di oggettività, trasparenza e tempestività dei meccanismi, che siano previsti, nell’ambito di tali meccanismi, anche obiettivi di qualità e che sia altresì assicurata aziendalmente piena coerenza tra detti principi ed i comportamenti assunti ad ogni livello della struttura, al fine di rafforzare la collaborazione, la fiducia e la coesione tra tutti i collaboratori;
- condividono la necessità che siano individuate e stabilite regole di comportamento coerenti con i valori di eticità e di rispetto della dignità affermati nel presente documento; di conseguenza l’Azienda si impegna, qualora si verificassero, a far cessare eventuali comportamenti difformi o non coerenti con i principi di cui sopra e tendenti ad esasperare, nelle varie forme di comunicazione, la prestazione lavorativa degli addetti;
- attribuiscono alla professionalità valore fondamentale per il conseguimento degli obiettivi aziendali e per la miglior soddisfazione dei bisogni espressi dalla clientela, e si danno, a tal fine, reciproco atto che al personale impegnato in attività di vendita, devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaustive sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche dedicando a tal fine una formazione specifica e specialistica;
- confermano, infine, la volontà di valorizzare le relazioni sindacali attraverso momenti di informazione, di consultazione e di confronto sui principali temi riguardanti, in particolare, i processi di riconversione, di revisione dei processi organizzativi e di andamento occupazionale, nella prospettiva di ricercare preferibilmente su tali materie soluzioni condivise.”

Vestone, 26/07/2006

Azioni positive

In occasione degli incontri annuali le parti verificheranno la situazione complessiva del personale dipendente con particolare riferimento ai dati occupazionali, alle assunzioni, agli inquadramenti, alle mansioni di adibizione, nonché ai relativi percorsi professionali disaggregati per sesso.

In tale sede, le parti, al fine di promuovere pari opportunità tra le lavoratrici ed i lavoratori, in armonia con le normative CEE vigenti, le parti concorderanno tutti gli interventi necessari in materia di accesso al lavoro, formazione professionale, adibizione a mansioni più qualificanti, in relazione alle capacità ed attitudini professionali acquisiti.

Priorità

L'Azienda dichiara che nella predisposizione dei piani di ferie cercherà di operare una rotazione in modo da consentire a tutti i lavoratori il godimento di parte delle stesse nei periodi desiderati.

Allo stesso tempo l'azienda si impegna, nei limiti consentiti dalle esigenze operative, a provvedere alla sostituzione del personale assente.

Vestone, 8/10/1974.

LETTERE DELL'AZIENDA ALLE OO.SS.

Lettera dell'azienda alle OO.SS.

Si conviene che, se la Banca Valsabbina venisse a trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 14 del vigente C.C.N.L., la Banca Valsabbina provvederà a ricercare con le OO.SS. idonee soluzioni al fine di effettuare una riconversione di tutti i lavoratori all'interno dell'azienda che tenga conto della professionalità acquisita.

L'azienda si dichiara disponibile a tenere presente i problemi legati al luogo di residenza degli addetti. Vestone, 17/02/1992

Lettera dell'azienda alle OO.SS.

In considerazione dell'aumento di operatività e dei carichi di lavoro e delle esigenze aziendali nel dover essere sempre più presente e snella sul mercato, la Banca si impegna a non rivalersi nei confronti dei dipendenti per i danni che avessero a derivare da involontari errori od involontarie omissioni, agli stessi imputabili nello svolgimento delle mansioni di servizio, salvi i casi di dolo, colpa grave, differenze o ammanchi di cassa.

Vestone, 28/02/1997

LETTERE DELLE OO.SS. ALL'AZIENDA

Lettera delle OO.SS. all'Azienda

Prendiamo atto che ai fini dell'applicazione di quanto previsto in materia di inquadramenti ed attribuzioni di gradi di cui agli articoli 1-2-3, l'azienda fornirà su richiesta delle OO.SS., i dati conoscitivi relativi agli addetti alle unità produttive, suddivisi per categorie e per grado. Prendiamo altresì atto che l'azienda si impegna a verificare con le R.S.A., in apposite riunioni, la conformità dell'organigramma con le realtà organizzative della stessa.

Lettera delle OO.SS. all'Azienda

Eventuali erogazioni di quote di salario, o proposte di avanzamento di carriera, legate al raggiungimento degli obiettivi devono essere trasparenti, collettive e puntare alla creazione di uno spirito di maggior collaborazione.

Lettera delle OO.SS. all'Azienda

Nel reciproco interesse del dipendente e dell'Azienda ed affinché il personale sia più cosciente e responsabilizzato del lavoro che dovrà eseguire, è necessario che abbia una conoscenza minima di tutti i settori della Banca.

Si chiede pertanto che l'Azienda invii, per periodi limitati e inizialmente con lo scopo di avvicinare e far conoscere le strutture della Banca, i vari dipendenti neoassunti con prima esperienza nel settore del credito, in tutti i principali Uffici.

Il dipendente che manifesti la necessità o la voglia di coprire delle lacune o approfondire delle specificità, potrà chiedere di essere inviato presso gli Uffici preposti.

Le OO.SS. chiedono che l'Azienda si impegni a fornire le stesse opportunità a coloro che la Stessa voglia in futuro destinare a coprire posti di responsabilità

Lettera delle OO.SS. all'Azienda (C.I.A. 28/02/1997)

Le OO.SS., considerata la particolare importanza della polizza assicurativa contro gli infortuni, auspicano che la stessa venga estesa a tutto il personale.

Lettera delle OO.SS. all'Azienda

Tenuta presente l'evoluzione delle condizioni di lavoro e la continua espansione in provincia della Banca, si precisa che nei casi di trasferimenti di personale ad unità produttiva situata in comune diverso da quello di precedente destinazione, qualora la nuova destinazione disti non meno di 30 km dalla precedente e nel caso in cui tale trasferimento comporti un effettivo maggior disagio rispetto al luogo di residenza del dipendente, l'Azienda corrisponderà un contributo di importo minimo di € 100,00 mensili, rapportato alle giornate di effettiva presenza in servizio, con esclusione delle assenze a qualunque titolo. Tale contributo verrà comunque erogato, a partire dai nuovi trasferimenti che verranno disposti, nel caso che gli stessi comportino una distanza pari o superiore a 45 km rispetto al luogo di residenza del dipendente.

Le distanze andranno calcolate considerando il percorso più breve, risultante dalle pubblicazioni ufficiali.

Lettera delle OO.SS. all'Azienda

Onde evitare spaccature e differenze tra le categorie, vista la linea intrapresa anche in passato al fine di evitare o aumentare differenziazioni su argomenti sociali o che riguardano materie di agevolazioni inerenti alla "Persona", si invita l'Azienda ad applicare per tutte le categorie le stesse percentuali o le stesse condizioni.

Lettera delle OO.SS. all'Azienda (18 gennaio 2008)

Viste le nostre proposte presentate in fase di rinnovo del C.I.A. in materia di "percorsi di carriera", da applicare a più figure professionali già presenti in Banca, al fine di renderle più trasparenti, chiare e definendo tempi certi per la crescita professionale e di carriera, con le dovute verifiche intermedie, il tutto per evitare assunzioni esterne che contribuiscono a svilire le professionalità presenti in azienda e con risultati non sempre positivi anche per la Banca;

Preso atto che l'Azienda ritiene già di applicare quanto serve per la crescita professionale dei propri Dipendenti e ritiene di offrire a tutti la possibilità di crescita sia professionale sia di carriera e non intende introdurre ulteriori vincoli in materia;

Le scriventi OO.SS. intendono sollecitare questa spettabile Direzione ad offrire una formazione vera onde evitare rischi ai Dipendenti, non lasciarli soli in situazioni che possono risultare rischiose sia per il Dipendente sia per l'Azienda, considerato anche la consolidata ristrettezza degli organici e l'inserimento di dipendenti con scarsa esperienza professionale, pertanto Vi invitiamo ad inserire i Dipendenti in ruoli di responsabilità in modo graduale e dopo la formazione opportuna e le verifiche necessarie.

DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente testo coordinato si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del vigente CCNL., nonché dai Contratti Integrativi Aziendali a suo tempo firmati.

**Il presente accordo avrà durata fino al 31/12/2011.
Esso continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sua sostituzione con un nuovo accordo.**

BANCA VALSABBINA S.C.

p.A.

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL