

**RINNOVO NORMATIVA AZIENDALE
PER IL PERSONALE DELLA
BANCA DELL'ARTIGIANATO E
DELL'INDUSTRIA S.P.A.**

PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE
PROFESSIONALI (DALLA 1[^] ALLA 3[^])

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 dicembre 2006, in Brescia

tra

Banca dell'Artigianato e dell'industria S.p.A., Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese, rappresentato dai Sigg: Anna Cracco, Giovanni Vaninetti, con l'assistenza dei Signori: Mauro Danesino, Enrico Maria Rossi,

e

la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), costituita dal Sig. Roberto Zamboni, Sergio Barnaba;

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL), costituita dal Sig. Amedeo Tessaroli;

Premesso che:

a) in relazione a quanto previsto dal c.c.n.l. 12 febbraio 2005 e nel rispetto dei demandi in esso stabiliti, si è dato formalmente corso al rinnovo della vigente Contrattazione Integrativa Aziendale (di seguito per brevità CIA);

b) si è ravvisata la necessità di disciplinare i restanti istituti economico-normativi – sottratti ai demandi di cui alla precedente lettera a) - in un unico e distinto articolato denominato “Trattamenti e condizioni varie per il Personale di Banca dell'Artigianato e dell'Industria S.p.A.”;

Le Parti hanno concordato sull'opportunità di raccogliere le nuove disposizioni integrative aziendali e i “Trattamenti e condizioni varie per il Personale di Banca dell'Artigianato e dell'Industria S.p.A.” di cui alle precedenti lettere in un unico testo normativo aziendale per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali, tenendo peraltro in considerazione l'esigenza di armonizzare le preesistenti specifiche norme riferite a dette categorie;

tutto ciò premesso le Parti come in epigrafe indicate convengono che:

▪ la vigente normativa aziendale di cui al Verbale di riunione del 18 aprile 2001 viene modificata, integrata, coordinata e sostituita come di seguito indicato.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLA

BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA S.P.A.

INDICE

Art. 1 – Premessa	pag.
Art. 2 – Premio Aziendale	pag.
Art. 3 – Garanzie volte alla sicurezza del lavoro.....	pag.
Art. 4 – Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro.....	pag.
Art. 5 – Inquadramenti.....	pag.
Art. 6 – Destinatari, efficacia e durata.....	pag.

Contratto Integrativo Aziendale per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dalla 1[^] alla 3[^] di Banca dell'Artigianato e dell'Industria S.p.A.

Art.1

(Premessa)

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

Art. 2

(Premio Aziendale)

Comma 1 - Definizione del metodo di calcolo

1.1 Composizione del Premio

Il metodo di calcolo del Premio Aziendale per il biennio contrattuale 2006/erogazione 2007 e 2007/erogazione 2008 è costruito attraverso la somma di tre differenti addendi variabili sulla base dei risultati di bilancio realizzati nell'esercizio di riferimento, definiti:

PG_i = componente di Gruppo del Premio Aziendale relativa al livello retributivo i-esimo

PC_i = quota di contribuzione della Banca del Premio Aziendale relativa al livello retributivo i-esimo

PI_i = quota di incremento del Premio Aziendale relativa al livello retributivo i-esimo

La proporzione fra il livello i-esimo e gli altri livelli previsti contrattualmente, viene stabilita ai sensi delle ‘Tabelle economiche’ previste alla voce ‘stipendio’ dell'allegato 2 del C.C.N.L. 12 febbraio 2005 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree professionali dipendenti dalle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Il presente modello applica integralmente il metodo previsto nelle altre Società del Gruppo Credito Valtellinese, con alcune personalizzazioni in virtù delle peculiarità proprie della Banca.

1.2 Definizione della componente PG_i

Il valore PG_i relativo al Premio Aziendale per il biennio contrattuale 2006/erogazione 2007 e 2007/erogazione 2008 è definito sulla base dell'importo variabile

$$r_G \times \text{Risultato Lordo di Gestione del Conto economico consolidato}$$

Dove:

- r_G è un parametro costante, fissato pari al 2,00 % per gli esercizi 2006 e 2007.
- Risultato Lordo di Gestione del Conto economico consolidato (di seguito $RLG_{\text{consolidato}}$) è la somma delle seguenti voci del Conto Economico consolidato

10	Interessi attivi e proventi assimilati
20	Interessi passivi e oneri assimilati
40	Commissioni attive
50	Commissioni passive
70	Dividendi e proventi simili
80	Risultato netto dell'attività di negoziazione
90	Risultato netto dell'attività di copertura
100	Utile (perdita) da cessione o riacquisto ...
130	Rettifiche di valore nette
180	Spese amministrative
200	Rettifiche di valore nette su attività materiali
210	Rettifiche di valore su attività immateriali
220	Altri oneri/proventi di gestione

- Con RLG_{banca} indicheremo nel prosieguo la stessa voce aggregata, con riferimento al bilancio della Banca.

ed attribuendo a ciascun livello retributivo per l'esercizio 2006 a PG_i al variare di ($r_G \times RLG_{\text{consolidato}}$), una percentuale, di cui al seguente prospetto, della Voce stipendio della Tabella economica 'dal 1° dicembre 2005' dell'allegato 2 del C.C.N.L. 12 febbraio 2005 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree professionali dipendenti dalle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

$r_G * RLG_{\text{consolidato}} < 1$ mln €	$1 \text{ mln} \leq r_G * RLG_{\text{consolidato}} < 2 \text{ mln}$	$r_G * RLG_{\text{consolidato}} \geq 2 \text{ mln}$ €
24,50%	39,20%	44,10%

1.3 Definizione della componente PC_i

Il valore PC_i è definito sulla base della formula:

$$PC_i = \pi_c \times PG_i$$

dove π_c è funzione del valore assunto dal rapporto

$$r_c = \frac{RLG_{\text{banca}}}{RLG_{\text{consolidato}}}$$

secondo quanto previsto nella seguente tabella:

	$0\% \leq r_c < 5\%$	$5\% \leq r_c < 25\%$	$r_c \geq 25\%$
π_c 2006	0 %	8,33 %	97,20 %

Il valore r_c è riferito all'attuale assetto di Gruppo. Eventuali mutamenti societari che influenzino la variabile consolidata verranno isolati e non tenuti in considerazione.

1.4 Definizione della componente PI_i

Il valore PI_i è definito sulla base della formula:

$$PI_i = \pi_i \times PG_i$$

dove π_i è funzione del valore assunto dal rapporto:

$$r_i = \frac{RLG_{\text{banca}}(\text{ANNO } t) - RLG_{\text{banca}}(\text{ANNO } t-1)}{RLG_{\text{banca}}(\text{ANNO } t-1)}$$

secondo quanto previsto nella seguente tabella:

	$r_i < 2\%$	$r_i \geq 2\%$
π_i 2006	0 %	55,56 %

1.5 Vincolo

Il Premio Aziendale verrà erogato in forma piena qualora il Premio Totale (P_{tot}), definito come la somma dei premi aziendali degli aventi diritto di cui al successivo articolo 2, al lordo dei contributi sia uguale o inferiore al 40% dell'Utile netto individuale del Conto economico dell'esercizio (UN_t).

$$P_{tot} \times (1 + \% \text{ contributi}) \leq UN_t \times 40\%$$

Il Premio Aziendale verrà erogato in forma parziale qualora

$$P_{tot} \times (1 + \% \text{ contributi}) > UN_t \times 40\%$$

In particolare, se la somma delle quote di garanzia di tutti gli aventi diritto al lordo dei contributi è inferiore al 40 % dell'Utile netto individuale del Conto economico dell'esercizio (UN_t)

$$P_G \times (1 + \text{contributi}) < UN_t \times 40\%$$

verrà erogata una quota pari a:

$$\overline{P}_{tot} = P_{tot} \times r_u$$

dove:

$$r_u = \frac{UN_t}{P_{tot}(1 + \text{contributi})}$$

Qualora

$$P_G \times (1 + \text{contributi}) > UN_t \times 40\%$$

Verrà erogata una quota pari a quella di garanzia.

1.6 Bonus di avviamento

A riconoscimento delle specificità di consolidamento e sviluppo proprie della Banca, vengono riconosciuti appositi 'bonus di avviamento'.

Essi concorreranno ad integrare l'Utile netto di esercizio fino al raggiungimento dei seguenti importi.

Esercizio 2006:

concorso fino ad un Utile netto di 250.000 €

In questo caso non viene temporaneamente applicato il vincolo stabilito al precedente paragrafo 1.5.

Comma 2. Aveni diritto, decurtazioni, esclusioni ed integrazioni

2.1 Definizione degli aventi diritto

Il Premio Aziendale viene erogato al Personale a libro matricola al 31 dicembre del relativo anno ed appartenente all'Area dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali e assunto con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, con contratto di inserimento o comunque con un contratto di lavoro subordinato ancorchè "atipico".

Il Premio aziendale non verrà erogato al Personale che cessa il rapporto di lavoro prima della data d'erogazione. Esclusivamente per il personale che cessa il rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza, il Premio è sostituito da un riconoscimento economico proporzionale ai mesi di permanenza successivi all'anno di riferimento dell'ultimo premio aziendale erogato, calcolato su un importo pari al 70% dell'ultimo premio aziendale percepito

2.2 Personale di nuova assunzione

Gli assunti nel corso dell'esercizio percepiranno il premio per i 12-esimi, interi o parziali, di presenza, ai sensi dell'Articolo 41 del C.C.N.L., 8° comma

2.3 Assenze dal servizio

Per le assenze dal servizio si rinvia all'Articolo 41 del C.C.N.L., 8° comma.

2.1 Passaggi infragruppo

In caso di passaggio di Personale tra le società del Gruppo, il Premio sarà erogato dalla Società con la quale è in corso il rapporto di lavoro al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento secondo gli importi previsti presso tale Società.

2.5 Modalità di erogazione della prestazione

Il premio riconosciuto al Personale operante con orario part time viene riproporzionato in funzione dell'orario e del periodo dell'anno per cui detto orario è stato fruito nonché per le restanti casuali di cui al vigente c.c.n.l..

2.6 Casi in cui il Premio Aziendale non viene erogato

Il Premio Aziendale non spetta:

- al Personale cessato per cause diverse dalla quiescenza e dal passaggio infragruppo,
- al Personale in periodo di prova,

- al Personale a cui è stato attribuito, nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni, un giudizio professionale di sintesi negativo,
- al Personale a cui è stato irrogato un provvedimento disciplinare relativo a mansioni operative.

Comma 3. - Effetti economici

3.1 Data erogazione

Il Premio viene erogato con lo stipendio del mese successivo a quello in cui si tiene l'Assemblea nella quale viene approvato il Bilancio consolidato di Gruppo. In ogni caso, fermi restando i criteri di calcolo di cui sopra, gli importi del premio aziendale non potranno eccedere, prendendo a riferimento il premio corrispondente al 3° Livello retributivo della 3^ Area professionale (euro 1.000) un incremento del 40,00 % e del 55,00 % del Premio Aziendale erogato nel 2006- esercizio2005 rispettivamente per l'erogazione 2007 su esercizio 2006 e per l'erogazione 2008 esercizio 2007.

3.2 Effetti retributivi

Il Premio Aziendale non concorre al computo del trattamento di fine rapporto come pure non costituisce base di calcolo del Fondo Pensioni Integrativo e del Fondo Mutua Interna di Assistenza.

Comma 4 - Rinvio all'Articolo 41 del c.c.n.l.

Per ogni altra specificità non espressamente regolamentata si rinvia al suddetto Articolo 41 del c.c.n.l. 12 febbraio2005.

Art. 3

(Garanzie volte alla sicurezza del lavoro)

Conformemente a quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e delle leggi tempo per tempo vigenti, l'Azienda si impegna a valutare con le rispettive Rappresentanze Sindacali Aziendali l'individuazione delle più adeguate misure necessarie per garantire la sicurezza dei Lavoratori, ivi comprese quelle volte alla prevenzione degli atti criminosi. Detta valutazione sarà compiuta con cadenza annuale nell'ambito dell'apposito incontro di cui all'art. 10, lettera d), punto 2 del vigente c.c.n.l..

Con particolare riferimento alla materia della sicurezza fisica è prevista l'istituzione di un'apposita "Commissione paritetica per la sicurezza fisica" composta da:

- 1 (uno) rappresentante designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto;
- 3 (tre) rappresentanti Aziendali cui sono, per competenza, attribuite le funzioni in materia di sicurezza.

La Commissione sarà investita di compiti informativi e consultivi a livello d'indirizzo generale in materia di sicurezza fisica.

La Commissione si riunirà nell'ambito di appositi incontri con cadenza fissa almeno una volta all'anno su richiesta di una delle Parti. In tale ambito verranno fornite informative circa il monitoraggio sulle tematiche di sicurezza, con particolare riguardo a quelle attinenti a eventi criminosi.

Ferma restando la riunione con cadenza annuale, i componenti di una delle due Parti della Commissione potranno richiedere l'attivazione di specifici incontri a motivo di eccezionali eventi criminosi (in termini di gravità e/o di frequente ripetizione degli stessi).

Nel corso della prima riunione l'Azienda fornirà una apposita informativa circa le strategie Aziendali sulla valutazione del rischio "sicurezza", con particolare riguardo agli *standard* minimi di sicurezza adottati e/o previsti dall'Azienda. La Commissione dovrà successivamente essere informata in merito ai piani di intervento previsti nel semestre successivo; tale informativa dovrà contenere l'indicazione delle dipendenze interessate agli interventi e dei sistemi di sicurezza di prossima introduzione.

L'Azienda darà tempestivamente notizia a un componente di parte sindacale della Commissione relativamente ai fatti criminosi avvenuti.

Per quanto ovvio, l'accesso alle notizie e/o dati forniti all'uopo dall'Azienda è strettamente riservato ai soli componenti della Commissione, che pertanto saranno tenuti a mantenere il necessario riserbo in merito a tutte le informazioni e/o notizie delle quali verranno a conoscenza in ragione del loro mandato.

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

- a) visita medica a carico dell'Azienda presso organismi qualificati, per i Lavoratori che hanno subito violenza e, comunque, per gli altri che ne facciano specifica richiesta;
- b) accoglimento di eventuale richiesta di trasferimento ad altro servizio, ufficio o filiale, tenuto conto delle necessità operative dell'Azienda.

Tutte le dipendenze con operatività ordinaria dovranno avere un organico con almeno due dipendenti.

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

ACCESSO AI LOCALI

Non è consentito, se non in casi eccezionali, l'accesso della clientela ai locali dell'Azienda al di fuori del previsto orario di apertura al pubblico.

Tutti i locali adibiti a custodia valori dovranno essere muniti di sistemi di comunicazione con l'esterno.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda si impegna affinché all'interno dei propri locali non siano presenti persone armate, salvo, per quanto ovvio, il Personale addetto al ritiro/recapito dei valori per il tempo strettamente necessario allo svolgimento del rispettivo servizio.

INFORTUNIO O MALATTIA CONSEGUENTE AD ATTI DOLOSI

In caso di infortunio o malattia conseguente a tentativo di rapina o comunque di altro evento criminoso, il Lavoratore che superi il previsto periodo di comporta ha diritto alla conservazione del

posto di lavoro sino a guarigione, e comunque per un ulteriore periodo massimo di dodici mesi, salvo verifica con le Rappresentanze Sindacali Aziendali di eventuali casi particolari.

L'Azienda accoglierà eventuali richieste di permessi retribuiti da parte di Dipendenti direttamente colpiti da detti eventi criminosi sul posto di lavoro per una durata adeguata alla gravità del fatto e comunque fino ad un massimo di 3 (tre) giorni lavorativi, in ogni caso da usufruirsi nei giorni immediatamente successivi a quello dell'evento.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Le Parti concordano in merito alla necessità di dotare tutte le dipendenze comunque denominate – compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive Aziendali – di un organico composto da almeno due risorse per motivi di sicurezza.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Nell'ambito dei previsti piani di formazione, l'Azienda individuerà appositi momenti formativi finalizzati a una profonda sensibilizzazione di tutto il Personale interessato in materia di sicurezza (comportamenti operativi, procedure, impianti).

Art. 4

(Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro).

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina legale tempo per tempo vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei Lavoratori sul luogo di lavoro, e conformemente all'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e alle previsioni di cui al d. lgs. 626/94 e successive modificazioni, le Rappresentanze Sindacali Aziendali appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo hanno facoltà di promuovere sopralluoghi presso l'unità produttiva di competenza per effettuare rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Detti sopralluoghi si effettuano secondo le modalità da concordarsi di volta in volta fra la Rappresentanza Sindacale Aziendale e l'Azienda, alla quale dovranno essere preventivamente comunicati i nominativi dei rappresentanti incaricati di effettuare i sopralluoghi di cui sopra.

L'Azienda si impegna ad accordare appositi permessi retribuiti ai Lavoratori che dovranno sottoporsi a visite mediche su richiesta della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

L'Azienda assume a proprio carico il costo delle rilevazioni effettuate.

ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO DA PARTE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.).

L'accesso dei R.L.S. nei luoghi di lavoro potrà avvenire con un preavviso all'Azienda di almeno 48 ore.

L'Azienda, al fine di favorire l'accesso dei R.L.S. ai luoghi di lavoro, concorre a sollevare i medesimi dalle maggiori spese – rispetto a quelle normalmente sostenute nell'abituale sede di lavoro ed effettivamente sopportate e documentate – attraverso il criterio del rimborso a piè di lista.

ADDETTI A VIDEOTERMINALI

Conformemente a quanto previsto in materia dalla vigente normativa legale e dall'art. 57 del c.c.n.l 12 febbraio 2005 (testo coordinato), l'Azienda si impegna a definire le modalità applicative della nuova normativa (visite periodiche, pause).

CALAMITA'

In relazione a eventuali calamità, l'Azienda dovrà predisporre e comunicare alle OO.SS. modalità di comportamento del Personale delle sedi centrali e delle dipendenze situate nelle zone di rischio.

Art. 5 (Inquadramenti)

Si rimanda alle disposizioni del vigente ccnl.

Art. 6 (Destinatari, efficacia e durata)

Il presente contratto integrativo aziendale si applica, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del medesimo (salvo quanto stabilito in singole norme), ai Quadri Direttivi e al Personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1^a alla 3^a in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente.

Il presente contratto integrativo aziendale annulla e sostituisce integralmente quanto contenuto in tutti i contratti integrativi precedentemente sottoscritti dalle Parti interessate e scadrà il 31 dicembre 2007.

TRATTAMENTI E CONDIZIONI VARIE PER IL PERSONALE DELLA BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA SPA

INDICE

Art. 1 – Premessapag.
Art. 2 – Modalità di partecipazione ai corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento.....	.pag.
Art. 3 – <i>Ex</i> premio di rendimento.....	.pag.
Art. 4 – Premio di fedeltà.....	.pag.
Art. 5 – Riconoscimento ai lavoratori studenti.....	.pag.
Art. 6 – Borse di studio ai figli dei dipendenti.....	.pag.
Art. 7 – Missioni.....	.pag.
Art. 8 – Comitato d'Azienda.....	.pag.
Art. 9 – <i>Part-time</i>pag.
Art. 10 – Rimborso spese auto.....	.pag.
Art. 11 – Buono pasto.....	.pag.
Art. 12 – Affidamenti per elasticità di cassa.....	.pag.
Art. 13 – Affidamenti a rientro.....	.pag.
Art. 14 – Mutuo ipotecario per la costruzione, acquisto o ristrutturazione di	

immobile ad uso abitativo.....	pag.
Art. 15 – Destinatari, efficacia e durata.....	pag.
Dichiarazioni dell’Azienda	pagg.

Art. 1
Premessa

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

Art. 2

Modalità di partecipazione ai corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento

L'Azienda, in conformità a quanto previsto dall'art. 63 del c.c.n.l. 12 febbraio 2005, promuoverà corsi di formazione e/o di aggiornamento non selettivi e aperti a tutto il Personale.

Le Parti, preso atto del vigente Progetto di formazione del Gruppo Credito Valtellinese che porterà ad un'offerta formativa equivalente alla formazione professionale prevista dal vigente contratto nazionale, ritengono opportuno procedere al totale accorpamento dei quantitativi annuali di ore di formazione previsti all'art. 63 del c.c.n.l. 12 febbraio 2005, individuati in un “pacchetto formativo” non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro e in un ulteriore “pacchetto” di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

L'Azienda si impegna all'inizio di ogni anno a proporre una calendarizzazione individuale dei corsi di formazione dandone opportuna informazione al Dipendente.

I quantitativi annuali di ore di formazione verranno svolti dall'azienda tramite aula, autoformazione e con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica e innovativa (ad esempio: formazione a distanza).

Rimangono fermi i concetti di inscindibilità relativi al “pacchetto” di cui alla lettera b) dell'art. 63 del c.c.n.l. 12 febbraio 2005, nonché la volontarietà della partecipazione ai corsi da parte dei Dipendenti.

Art. 3

Ex premio di rendimento

Le quote eccedenti la misura *standard* di settore denominate “ex premio di rendimento”, laddove già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente accordo, saranno erogate con le competenze spettanti nel mese di dicembre, secondo i criteri e le modalità previste dalle disposizioni del vigente c.c.n.l..

Art. 4

Premio di fedeltà

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

Ai Lavoratori verrà inoltre assegnato a titolo di liberalità un orologio d'oro.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si impegnano a valutare la possibilità di erogare quanto dovuto a titolo di premio di fedeltà (una mensilità lorda e l'orologio) attraverso strumenti innovativi quali le stock option, laddove introdotte, o altre modalità, che non dovranno comportare oneri aggiuntivi per l'azienda.

Art. 5

Riconoscimento ai lavoratori studenti

Ai Dipendenti che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di Euro 258.

Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito, per una sola volta, un premio nella misura di:

- Euro 387 al conseguimento della laurea;
- Euro 129 al conseguimento della laurea magistrale.

Quanto previsto nel presente comma trova applicazione ove si tratti di titoli di studio riconducibili a una delle discipline che danno diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali di cui all'art. 53 del c.c.n.l. 12 febbraio 2005 (CHIARIMENTO A VERBALE), e cioè: laurea in giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lettere, materie letterarie (rilasciate dalle facoltà di Magistero delle Università statali o riconosciute dallo Stato), filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie.

I Dipendenti sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

NORMA TRANSITORIA

Ai Dipendenti non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509, viene attribuito, per una sola volta, un premio di Euro 516.

Art. 6

Borse di studio ai figli dei Dipendenti

Ai figli o persone equiparate – a carico dei Dipendenti secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni per il nucleo familiare – iscritti e frequentanti corsi regolari di studio (classificazione ISTAT) in scuole elementari, in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- Euro 155 agli studenti delle scuola elementare;
- Euro 362 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- Euro 620 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- Euro 1.033 agli studenti universitari che effettuino corsi di laurea;
- Euro 1.100 agli studenti universitari che effettuino corsi di laurea magistrale.

Tali provvidenze, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, per scuole elementari, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:

- agli studenti di scuola elementare che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado e di secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- agli studenti universitari che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

Le erogazioni cessano comunque al compimento del 26° anno di età del figlio studente.

Sono ammessi a fruire di tali provvidenze anche i figli a carico del coniuge del Dipendente – secondo i suesposti criteri – a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe.

La corresponsione delle provvidenze – che sono incompatibili con eventuali altre forme di concorsi di spesa o borse di studio – viene effettuata agli studenti di scuola elementare e agli studenti di scuola di istruzione secondaria entro il mese di novembre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento, e agli studenti universitari entro il mese di marzo dell'anno successivo all'anno accademico di riferimento. Tale corresponsione, per quanto ovvio, è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, della certificazione attestante il sussistere delle condizioni richieste.

Agli studenti universitari che frequentano corsi universitari fuori dalla propria provincia di residenza sarà corrisposta una ulteriore provvidenza annua pari a Euro 200.

NOTA A VERBALE

L'Azienda provvederà a emanare entro il mese di giugno di ogni anno le indicazioni operative per l'erogazione delle provvidenze.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che ai figli dei dipendenti non aventi titolo a percepire quanto previsto dall'art. 6 dei "Trattamenti e condizioni varie per il Personale di Banca dell'Artigianato e dell'Industria Spa", sarà corrisposto a titolo di "concorso spese di studio", un importo pari a quello delle borse di studio, a fronte di idonea documentazione che certifichi l'iscrizione e la frequenza all'anno scolastico o accademico di riferimento.

Non vengono comunque presi in considerazione casi riguardanti il superamento dei limiti di età.

Art. 7

Missioni

Viene escluso il limite previsto dall'art. 61, del c.c.n.l. 12 febbraio 2005, relativo alla franchigia di 4 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, anche con riferimento al personale appartenente all'area dei Quadri Direttivi.

Al Personale di cui sopra inviato in missione non viene riconosciuto il trattamento di diaria e compete solo il rimborso delle spese effettive sostenute (più di lista) di cui all'art. 61, lettere a), b) e c), del c.c.n.l. 12 febbraio 2005, comunque non oltre gli importi della diaria, nelle seguenti ipotesi:

1. missioni effettuate entro il raggio di 40 chilometri dalla sede di lavoro;
2. nel caso in cui il Dipendente si trovi a svolgere attività di formazione (frequenza a corsi, convegni e seminari) in Comune diverso da quello in cui svolge la propria attività lavorativa.

Resta fermo, per quanto ovvio, quanto previsto dall'art. 61, comma 9, del c.c.n.l. 12 febbraio 2005 in materia delle c.d. missioni a corto raggio.

Art. 8

Comitato d'Azienda

Anche alla luce di quanto previsto dalle normative ed dagli accordi interconfederali in materia di Comitati Aziendali Europei, le Parti si impegnano a promuovere la realizzazione del "Comitato d'Azienda"; a tal fine – in relazione alla complessità tecnica delle fasi preliminari alla costituzione del "Comitato d'Azienda" – potrà essere istituita una apposita Commissione Tecnica paritetica.

Art. 9

Part-time

Il rapporto di lavoro a *part-time* è disciplinato dall'art. 29 del c.c.n.l. 12 febbraio 2005 (testo coordinato) nonché dalla disciplina di legge tempo per tempo vigente in materia.

Le Parti, preso atto che il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento per favorire, fra l'altro, la flessibilità del lavoro, convengono che, riguardo alle prestazioni supplementari di cui all'art. 29, punto 15, lettera e), del citato c.c.n.l., al Dipendente *part-timer* appartenente alle tre Aree Professionali - che opterà per tale soluzione - dette prestazioni potranno essere riconosciute secondo il meccanismo della banca delle ore disciplinato dall'art. 97 del vigente c.c.n.l.: in tal caso, le prime 25 ore danno diritto al recupero in banca delle ore, mentre per le restanti 25, il Lavoratore interessato potrà optare se continuare a riversarle nella banca delle ore, oppure richiedere il relativo compenso corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti dal richiamato art. 97.

L'Azienda renderà note le proprie esigenze di *part-time* nell'ambito dell'incontro annuale previsto dall'art. 10 del citato c.c.n.l., specificando, per quanto possibile e indicativamente, l'orario di lavoro, la relativa articolazione giornaliera e settimanale, nonché la sede di utilizzo. In caso di rilevanti e diverse esigenze che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, l'Azienda si assume l'impegno di fornirne puntuali informative.

Art. 10

Rimborso spese auto e motoveicoli

Al Dipendente che, su incarico dell'Azienda, debba utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento del suo lavoro, viene riconosciuto un rimborso chilometrico nelle misure di seguito indicate:

- a) auto di cilindrata fino a 1.300 cc: 0,38 Euro;
- b) auto di cilindrata superiore a 1.300 cc: 0,45 Euro;
- c) motoveicoli: 0,30 Euro.

Art. 11

Buono pasto

Il valore del buono per la consumazione del pasto seguirà la seguente dinamica di gradualità:

- a far tempo dal 1 gennaio 2007 il buono pasto viene elevato a Euro 5,25 (facciale); l'Azienda, con pari decorrenza verserà un contributo straordinario al Fondo Pensioni per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese pari a Euro 0,75 per ogni buono pasto erogato ;
- a far tempo dal 1 luglio 2007 il buono pasto viene fissato in Euro 5,25 (facciale); l'Azienda, pari decorrenza verserà un contributo straordinario al Fondo Pensioni per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese pari a Euro 1,25 per ogni buono pasto erogato.
- a far tempo dal 1 gennaio 2008 il buono pasto viene fissato in Euro 5,25 (facciale); l'Azienda, pari decorrenza verserà un contributo straordinario al Fondo Pensioni per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese pari a Euro 1,75 per ogni buono pasto erogato
- a far tempo dal 1 luglio 2008 il buono pasto viene fissato in Euro 5,25 (facciale); l'Azienda, pari decorrenza verserà un contributo straordinario al Fondo Pensioni per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese pari a Euro 2,25 per ogni buono pasto erogato
- a far tempo dal 1 gennaio 2009 il buono pasto resta fissato in Euro 5,25 (facciale); l'Azienda, con pari decorrenza verserà un contributo straordinario al Fondo Pensioni per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese pari a Euro 2,75 per ogni buono pasto erogato
- a far tempo dal 1 luglio 2009 il buono pasto resta fissato in Euro 5,25 (facciale); l'Azienda, con pari decorrenza verserà un contributo straordinario al Fondo Pensioni per i Dipendenti del Gruppo bancario Credito Valtellinese pari a Euro 3,25 per ogni buono pasto erogato

Con riferimento ai Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso orizzontale che verticale o misto, il buono pasto sarà riconosciuto nei termini di cui sopra – conformemente a quanto previsto in materia dal c.c.n.l. 12 febbraio 2005 - unicamente nel caso in cui la relativa articolazione dell'orario giornaliero di lavoro comprenda l'effettuazione dell'intervallo per la colazione (art. 95 ccnl). Laddove non sussista quest'ultimo requisito previsto dal vigente c.c.n.l., al Dipendente *part timer* sarà comunque riconosciuto un buono pasto secondo gli importi e le decorrenze di seguito indicate:

- euro 3,50 a far tempo dal 1.1.2007
- euro 4,50 a far tempo dal 1.1.2008.

In ogni caso, il buono pasto non spetta al Personale inviato in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso spese per l'effettiva consumazione del pasto.

Art. 12

Affidamenti per elasticità di cassa

Al personale dipendente in organico con contratto a tempo indeterminato o con contratti atipici di durata non inferiore ai 24 mesi continuativi sono concessi, previa valutazione del merito creditizio, i seguenti affidamenti per elasticità di cassa:

Inquadramento	Anzianità e valore	Tasso
Personale inquadrato nella 2 ^a e 3 ^a area professionale e quadri direttivi di 1° e 2° livello	-fino a 1 anno: 3.100 Euro -da 2 sino a 5 anni: 7.000 Euro -da 6 sino a 10 anni: 10.000 Euro -oltre 10 anni: 13.000 Euro	Euribor ¹ – 1,5 punti percentuali (minimo 3%; massimo 6%)
Quadri direttivi di 3° e 4° livello	-fino a 9 anni: 11.000 Euro -a partire dal 10° anno: 16.000 Euro	Euribor – 1,5 punti percentuali (minimo 3%; massimo 6%)

Art. 13

Affidamenti a rientro

Al personale dipendente in organico con contratto a tempo indeterminato o con contratti atipici di durata non inferiore ai 24 mesi continuativi sono concessi, previa valutazione del merito creditizio, i seguenti fidi a rientro:

Inquadramento	Anzianità e valore	Tasso
Personale inquadrato nella 2 ^a e 3 ^a area professionale e quadri direttivi di 1° e 2° livello	-da 1 sino a 5 anni: 4.000 Euro -da 6 sino a 10 anni: 8.000 Euro -oltre 11 anni: 11.000 Euro	Euribor – 2 punti percentuali (minimo 3%; massimo 6%)
Quadri direttivi di 3° e 4° livello	-fino a 9 anni: 19.000 Euro -a partire dal 10° anno: 26.000 Euro	Euribor – 2 punti percentuali (minimo 3%; massimo 6%)

Art. 14

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

¹ Euribor a sei mesi rilevato il quarto giorno lavorativo antecedente il giorno di inizio di ogni semestre.

Il mutuo ipotecario per la costruzione, l'acquisto o la sistemazione di immobile ad uso abitativo per i Dipendenti verrà erogato alle seguenti condizioni:

1. Importo finanziabile per ciascun dipendente:

L'importo non potrà essere superiore ad un massimo di 5 annualità di retribuzioni nette del richiedente, secondo quanto di seguito indicato, prendendo a base di calcolo la proiezione della retribuzione annua determinata al mese in cui viene presentata la richiesta.

2. Durata massima del finanziamento: 25 anni

3. Tassi di interesse Euribor a 6 mesi puntuale rilevato il quarto giorno lavorativo antecedente il giorno di inizio di ogni trimestre e diminuito di 1 punto, con un minimo pari al 2,25% e un massimo pari al 7%.

4. Tasso tecnico di ammortamento del capitale 3,50% fisso anche in caso di variazioni dell'Euribor.

5. Modalità di rimborso

Il rimborso avverrà mediante rate semestrali posticipate con scadenza 1 gennaio e 1 luglio comprensive di quota capitale e quota interesse al tasso stabilito.

6. Garanzia

Ipoteca di 1° grado sull'immobile dato in garanzia o anche di grado successivo purché il mutuo richiesto non superi l'80% del valore dell'immobile al netto degli eventuali residui di mutui precedenti.

7. Spese di istruttoria: A carico della Banca.

8. Spese notarili e imposta sostitutiva A carico del dipendente.

9. La concessione dei finanziamenti è subordinata alle seguenti condizioni:

- le richieste di mutuo ipotecario e dell'eventuale prefinanziamento dovranno essere inoltrate, previa valutazione della Direzione SIOP, alla Direzione Crediti,
- il mutuo ipotecario ed il relativo prefinanziamento possono essere richiesti dai Dipendenti che abbiano maturato un'anzianità effettiva di almeno due anni (concorre anche il periodo trascorso con contratto di formazione lavoro o con contratto a tempo determinato purché continuativo presso Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese). Possono altresì richiedere il mutuo agevolato ed il relativo prefinanziamento i dipendenti che provengono da altre aziende ai quali viene riconosciuta un'anzianità convenzionale pari a quanto previsto dall'art. 54 del c.c.n.l. 19 dicembre 1994;
- non potranno beneficiare del finanziamento i dipendenti che abitino in appartamenti di proprietà della Banca, salvo che ciò sia dovuto a trasferimenti richiesti dalla Banca per motivi di servizio e salvo che la richiesta sia presentata per costruire un'abitazione alternativa ove trasferire la propria residenza entro i due anni successivi alla concessione del mutuo;

- il dipendente potrà usufruire del mutuo e del relativo prefinanziamento una sola volta nella vita lavorativa presso Società del Gruppo bancario Credito Valtellinese con la seguente eccezione: il dipendente che intendesse vendere l'immobile oggetto del finanziamento per acquistare altro immobile, potrà mantenere il mutuo ovvero ottenere un nuovo mutuo.
- l'immobile offerto in garanzia può anche non essere intestato al dipendente fatto salvo per il principio fondamentale che il mutuatario deve essere il dipendente stesso o il dipendente ed il coniuge. Il proprietario dell'immobile, se diverso dal dipendente, dovrà intervenire alla stipula del contratto di mutuo come terzo datore d'ipoteca.
- l'immobile oggetto della garanzia dovrà avere uso prevalentemente abitativo;
- qualora l'immobile oggetto della garanzia venga alienato prima del termine di scadenza del mutuo, quest'ultimo dovrà essere estinto avvisando contestualmente la Banca;
- nel caso il dipendente intendesse alienare l'immobile oggetto del finanziamento per acquistare altro immobile, ciò sarà consentito alle seguenti condizioni:
 - a)il mutuo agevolato potrà essere nuovamente concesso per un importo pari al residuo debito e con la stessa residua durata;
 - b)le spese di cancellazione di ipoteca, istruttoria, stipula del nuovo atto di mutuo e d'iscrizione della nuova ipoteca saranno a totale carico del dipendente.

Nel caso di morte del dipendente, il mutuo agevolato continuerà a favore degli eredi.

Nel caso il rapporto di lavoro si risolva per dimissioni o licenziamento, il mutuatario dovrà estinguere il mutuo agevolato. Tuttavia, su richiesta del dipendente interessato, la Banca potrà consentire la prosecuzione del mutuo; in tal caso il tasso di interesse applicato sarà pari all'Euribor arrotondato allo 0,125 superiore, maggiorato di un punto. Il tasso non potrà comunque essere inferiore al 4%.

Il mutuo agevolato continuerà a favore dei dipendenti che risolvano il rapporto di lavoro per pensionamento.

10.Prefinanziamento del Mutuo ipotecario

Nell'attesa del perfezionamento del mutuo ipotecario, la Banca mette a disposizione dei richiedenti un prefinanziamento pari all'importo del mutuo richiesto.

Nel caso il mutuo fosse approvato per un importo inferiore a quello del prefinanziamento ottenuto, l'eccedenza di utilizzo verrà stornata in valuta sul conto corrente ordinario del dipendente.

Il dipendente per ottenere il prefinanziamento dovrà presentare una documentazione atta ad individuare l'immobile oggetto del finanziamento ed il suo valore.

Il prefinanziamento avrà la durata massima di due anni. Se non fosse possibile entro i due anni stipulare il mutuo, il dipendente dovrà relazionare la Direzione Crediti sui motivi del ritardo e sui nuovi tempi previsti. La Direzione Crediti deciderà in merito all'eventuale proroga del prefinanziamento.

11.Cooperative edilizie in attesa di concessione edilizia

I dipendenti soci potranno ottenere il prefinanziamento con la presentazione dei seguenti documenti:

- a) copia del progetto presentato in Comune per la richiesta della concessione edilizia con individuazione dell'appartamento che verrà assegnato al socio;
- b) atto di proprietà del terreno o dell'immobile da ristrutturare.

Se entro due anni dalla deliberazione del prefinanziamento la concessione edilizia non fosse stata rilasciata, il dipendente dovrà relazionare la Direzione Crediti sui motivi del ritardo e sui nuovi tempi previsti. La Direzione Crediti deciderà quindi in merito all'eventuale proroga dei benefici.

12. Assicurazione

Viene estesa al mutuo per il personale dipendente l'attuale assicurazione cumulativa contro gli infortuni denominata "assicurazione clienti".

Art. 15

Destinatari, efficacia e durata

Le disposizioni relative ai Trattamenti e convenzioni varie al Personale di Banca dell'Artigianato e dell'Industria Spa di cui al presente articolato si applicano, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del medesimo (salvo quanto stabilito in singole norme), ai Quadri Direttivi e al Personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1^a alla 3^a in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente.

Dette disposizioni sostituiscono integralmente quanto contenuto nei precedenti accordi comunque denominati e/o convenzioni aziendali e scadranno il 31 dicembre 2007.

Dichiarazioni dell'azienda

A) Informativa

L'Azienda si obbliga ad esporre in ciascuna unità produttiva, entro il 31 marzo di ogni anno, il piano ferie degli addetti all'unità produttiva stessa, con l'indicazione – ove ciò sia previsto – dei nominativi di coloro che saranno chiamati a sostituire il personale in ferie.

B) Formazione

Il lavoratore deve essere messo in grado di accrescere le proprie competenze professionali che, unitamente ad altri fattori, concorrono allo sviluppo di carriera, secondo quanto stabilito in materia dalle specifiche norme del vigente c.c.n.l.

L'Azienda si impegna a provvedere ad un idoneo addestramento dei dipendenti neoassunti prima di destinarli a compiti che richiedano il diretto contatto con il pubblico.

X) Polizze per rischio di infortunio professionale ed extra professionale

Restano confermate le polizze vigenti.

Δ) Polizza Vita e Invalidità Permanente

I dipendenti appartenenti ai quadri direttivi ed alle 3 aree professionali sono assicurati sulla vita e l'invalidità permanente per i seguenti importi:

- Euro 180.759,91 (Lire 350.000.000) fino a 30 anni;
- Euro 154.937,10 (Lire 300.000.000) da 31 a 40 anni;

- Euro 129.114,22 (Lire 250.000.000) da 41 a 45 anni;
- Euro 103.291,38 (Lire 200.000.000) da 46 a 50 anni
- Euro 77.468,53 (Lire 150.000.000) oltre i 50 anni.

E) Assegni

Nessuna previsione.

Φ) Aspettativa

L'azienda si impegna a discutere con le rappresentanze sindacali aziendali le eventuali richieste di congedo straordinario presentate dai dipendenti.

Γ) Azioni al personale

A seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa in materia, l'Azienda si impegna a valutare la possibilità e l'opportunità di procedere alla predisposizione di piani di azionariato a favore di tutti i Dipendenti.

H) Circolo Ricreativo Aziendale Gruppo Credito Valtellinese

L'azienda si impegna a corrispondere a favore dell'associazione "Crevalcir" un contributo annuo pari a Euro 77,47 per ciascun socio dipendente o pensionato di Banca dell'Artigianato e dell'Industria S.p.A.

D) Permessi retribuiti

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

- il periodo necessario per l'effettuazione in day hospital di visite specialistiche e di analisi mediche e di laboratorio, da comunicare preventivamente al proprio responsabile diretto. Qualora la visita e/o l'esame specialistico avvenga fuori dal comune di residenza e/o di lavoro, al dipendente verrà riconosciuto forfetariamente un permesso retribuito di 4 ore, e, previa adeguata certificazione laddove tale termine temporale risulti superiore, un permesso a discrezione della competente Direzione responsabile;
- un giorno per l'effettuazione del *check up*;
- un giorno per la nascita dei figli.

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

ϑ) Pari opportunità

L'azienda, nello spirito del proprio sistema di pianificazione e sviluppo delle risorse umane e conformemente alle vigenti disposizioni di legge, garantisce pari opportunità alle lavoratrici, in

particolare per quanto riguarda l'accesso al lavoro, gli inquadramenti, la crescita professionale e manageriale.

κ)Erogazioni liberali

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

λ) Sistema incentivante

Le Parti si incontreranno al fine di ricercare possibili soluzioni condivise relative al sistema incentivante. L'Azienda si impegna a valutare la possibilità di erogare ai dipendenti interessati gli importi rinvenienti da tale sistema attraverso sistemi innovativi quali le stock option.

μ) Tipologie contrattuali

L'Azienda dichiara che in materia di assunzioni/collaborazioni intende avvalersi di tutte le tipologie contrattuali ad oggi vigenti e che, tempo per tempo, il legislatore introdurrà a livello normativo e contrattuale.

ν) Polizza sanitaria

Restano confermate le vigenti polizze sanitarie.