

## IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 19 settembre 2013, in Arezzo,

tra

la Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio

e le Organizzazioni Sindacali che si sottoscrivono,

- ✓ DIRCREDITO
- ✓ FABI
- ✓ FIBA CISL
- ✓ FISAC CGIL
- ✓ UIL.CA

### premesse che

- con accordo a latere del 7 febbraio 2013, le Parti si sono impegnate ad avviare un costruttivo confronto relativamente ad un Premio di natura sociale a favore del Personale,

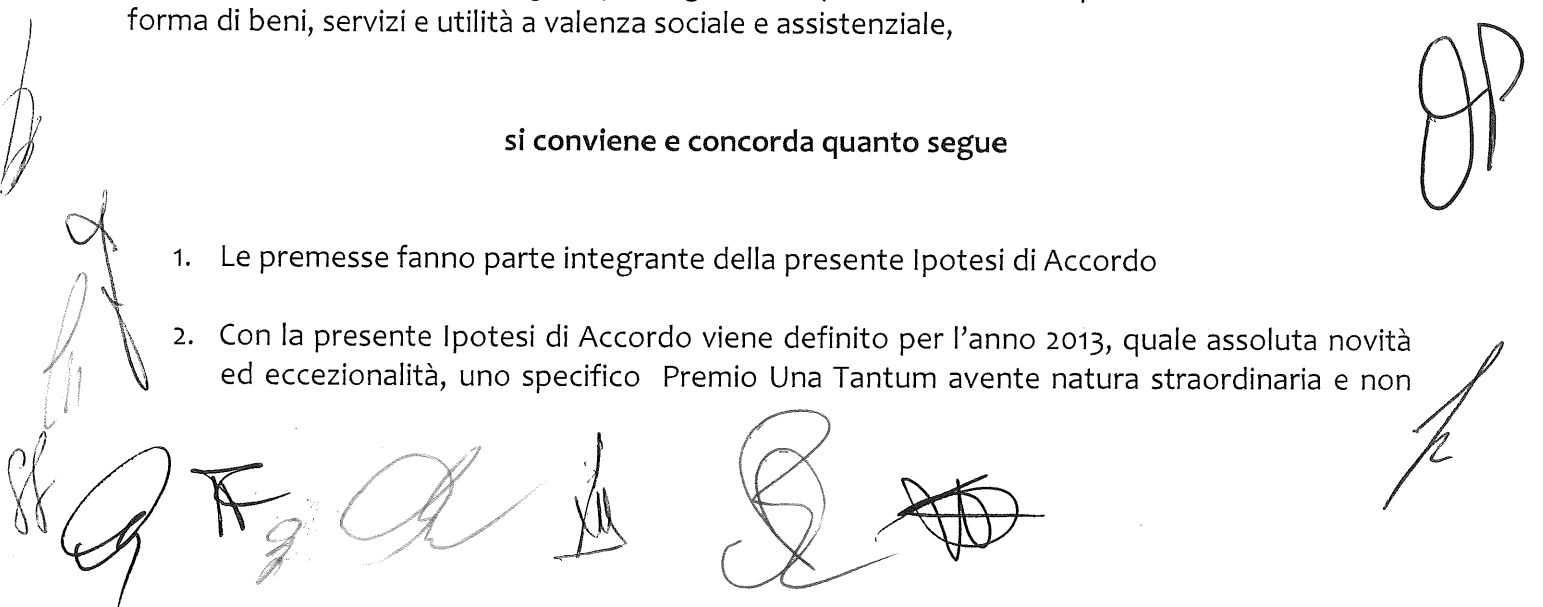
- nel corso degli incontri del 27 marzo, 4-9-16 aprile, 10-21-28 maggio, 19 giugno, 25 luglio, 17 settembre 2013 ed in data odierna, le Parti come convenuto, hanno dato corso al citato confronto e si sono date atto che sussistono le condizioni per corrispondere al Personale un riconoscimento per l'impegno profuso nell'anno corrente, caratterizzato da un contesto economico particolarmente complesso,

- le Parti, al termine del confronto hanno quindi valutato positivamente di riconoscere un premio ai lavoratori da erogare secondo modalità del tutto innovative per il Gruppo Banca Etruria con le quali contribuire, tenuto conto anche del difficile momento sociale a livello di sistema-Paese, a dare sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori e delle rispettive famiglie, ovvero mediante l'introduzione di un Piano di Welfare Aziendale con utilità a valenza sociale e/o assistenziale,

- le Parti hanno convenuto di introdurre, quale assoluta novità ed in via sperimentale, uno specifico Premio "Sociale" straordinario per i dipendenti delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che verrà quindi erogato privilegiando la possibilità di corrisponderne il valore sotto forma di beni, servizi e utilità a valenza sociale e assistenziale,

### si conviene e concorda quanto segue

1. Le premesse fanno parte integrante della presente Ipotesi di Accordo
2. Con la presente Ipotesi di Accordo viene definito per l'anno 2013, quale assoluta novità ed eccezionalità, uno specifico Premio Una Tantum avente natura straordinaria e non



ripetibile sotto forma di "Premio Sociale straordinario 2013" (d'ora in avanti anche "Premio") da riconoscere a tutto il Personale della Banca in servizio alla data di erogazione del medesimo, prevista con le competenze a partire dal mese di ottobre 2013 (25/10), e che alla stessa data (25/10) abbia prestato servizio effettivo per almeno 6 mesi, anche non continuativi.

I dipendenti in servizio alla suddetta data di erogazione del "Premio" (25/10), che non abbiano contestualmente maturato il requisito dei 6 mesi di servizio effettivo reso, qualora il requisito in questione sia conseguito entro il termine dell'anno 2013, avranno comunque diritto al riconoscimento di un'erogazione secondo le modalità in seguito specificate al punto 8.h).

Sono esclusi dal riconoscimento del suddetto "Premio" i dipendenti che risultino dimissionari alla data di erogazione del medesimo nonché i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

3. Il "Premio Sociale straordinario 2013" viene riconosciuto per un valore unitario pro capite uguale per tutti i livelli retributivi dei dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali e nella categoria dei Quadri Direttivi, pari a euro 1.050,00, fruibile con una combinazione di beni, servizi e utilità a valenza sociale e assistenziale che definisce il Piano di Welfare Aziendale per l'anno 2013.
4. Una quota del "Premio Sociale straordinario 2013" sarà corrisposta obbligatoriamente a tutti i lavoratori in buoni acquisto (buoni spesa o buoni carburante a scelta del dipendente) per un importo pro capite massimo di euro 258,23 - corrispondente all'ammontare di fringe benefit esente da tassazione - diminuito del valore di eventuali ulteriori fringe benefit che saranno fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'intero anno 2013.
5. Per la quota restante, pari alla differenza tra il suddetto valore complessivo del "Premio" e l'importo ricevuto in buoni spesa/carburante, ciascun dipendente può liberamente scegliere di destinare il valore corrispondente ad una composizione di servizi e utilità, da individuare secondo le proprie esigenze familiari e personali all'interno di un paniere predefinito, composto da:

✓ **Previdenza Complementare**, come versamento aggiuntivo sulla posizione individuale del dipendente al Fondo di Previdenza Complementare cui sia iscritto e al quale l'Azienda contribuisca secondo gli accordi vigenti,

✓ **Area Formazione ed Educazione\***, come rimborso di costi sostenuti per:

- a) Spese per la frequenza di asili nido,
- b) Spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media e superiore,
- c) Spese di iscrizione ad Università pubbliche e private riconosciute,
- d) Spese di iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche e private riconosciute,
- e) Spese di iscrizione a Master pubblici o privati riconosciuti,
- f) Spese sostenute per l'acquisto di testi scolastici/universitari,
- g) Spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero presso Istituti/Enti certificati riconosciuti,
- h) Spese di iscrizione ai corsi presso il Conservatorio o presso Istituti per l'Alta formazione e specializzazione artistica e musicale,

i) Spese sostenute per la frequenza di colonie climatiche marittime e montane.

\*Sono ammesse al rimborso le spese sostenute nel periodo 01 gennaio 2013 - 29 novembre 2013 esclusivamente per i familiari del dipendente (risultanti dal suo stato di famiglia) e non per il dipendente stesso.

6. Il "Premio Sociale straordinario 2013" verrà riconosciuto a titolo di Una Tantum straordinaria e non ripetibile sotto forma di disponibilità di un "credito Welfare" con fruizione delle utilità (ovvero dei buoni acquisto, del rimborso delle spese sostenute inerenti l'Area Formazione ed Educazione di cui alla presente Ipotesi di Accordo e/o del versamento aggiuntivo in Previdenza Complementare) a partire dal mese di ottobre 2013.

7. Qualora il dipendente non fosse nelle condizioni di poter trarre beneficio dall'iniziativa, ovvero dalle tipologie di servizi e utilità a valenza sociale/assistenziale definite al punto 5) della presente Ipotesi di Accordo, a fronte di esplicita indicazione dell'interessato - che sarà espressa in occasione di uno specifico sondaggio, col quale l'Azienda raccoglierà le adesioni al Piano di Welfare da parte del Personale e che sarà oggetto di apposita comunicazione - la Banca, per valorizzare comunque l'impegno profuso dal lavoratore in questione, corrisponderà in via del tutto eccezionale un Premio straordinario e non ripetibile una tantum denominato "Erogazione straordinaria" (importo unico per tutti i livelli retributivi delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi) di euro 900,00 complessive pro capite, comprensive della quota obbligatoriamente prevista in buoni spesa/carburante prevista ai sensi del punto 4) della presente Ipotesi di Accordo.

La quota restante, pari all'importo dell'erogazione suddetta al netto del valore dei buoni spesa/carburante, sarà corrisposta, in via del tutto eccezionale, sotto forma di erogazione monetaria che sarà liquidata in busta paga unitamente agli emolumenti a partire dal mese di ottobre, con conseguente assoggettamento dell'importo a trattenute fiscali e contributive.

Anche a tale "Erogazione straordinaria" saranno applicati gli stessi criteri di imputabilità e attribuzione definiti per il riconoscimento del "Premio" interamente destinato ai servizi di Welfare Aziendale previsti nella presente Ipotesi di Accordo.

## 8. Clausole finali

a) I contenuti dell'iniziativa relativa all'introduzione del "Premio Sociale straordinario 2013" saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il Personale, che sarà portato a conoscenza dei dettagli di fruizione del "Premio" in questione anche mediante emanazione di apposito Regolamento che sarà pubblicato nell'intranet aziendale.

b) Ciascun dipendente è tenuto a comunicare la propria scelta di adesione al Piano di Welfare secondo le modalità e i tempi indicati nel Regolamento. La mancata comunicazione della scelta nei termini previsti comporterà l'automatica assegnazione di buoni spesa e la devoluzione della quota residua di cui al punto 5) ad alimentare la propria posizione di Previdenza Complementare integrativa. Qualora il dipendente non

sia nella condizione di destinare alcuna somma in Previdenza Complementare, si darà corso alla liquidazione in busta paga della componente monetaria dell' "Erogazione straordinaria" prevista al punto 7).

- c) Nel riconoscimento del "Premio" di cui alla presente Ipotesi di Accordo, per i dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale non si terrà conto della minor durata della prestazione.
- d) Il termine ultimo per la presentazione all'Azienda della richiesta di rimborso delle spese sostenute con riferimento all'Area Formazione ed Educazione è fissato al 29 novembre 2013.
- e) La quota di "Premio" in servizi e utilità eventualmente non fruita dal dipendente entro il termine ultimo previsto per le richieste di rimborso (29 novembre 2013) verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del lavoratore stesso presso il Fondo di Previdenza Complementare cui sia iscritto secondo la normativa aziendale vigente.
- f) Qualora il dipendente non si trovi nella condizione di poter destinare l'eventuale quota di beni, servizi e utilità non fruita a Previdenza Complementare, il residuo in questione sarà liquidato in busta paga con un riproporzionamento che terrà conto del valore massimo della componente monetaria di Premio straordinario prevista dalla presente Ipotesi di Accordo al punto 7).

Es.:

Quota non utilizzata e non destinabile a previdenza = 150,00 euro

Buoni spesa/carburante spettanti = 200,00 euro

Calcolo Importo lordo in busta paga:

$$(900-200) : (1.050 - 200) = x : 150$$

$$x = 123,53$$

- g) Ai fini del computo del periodo minimo di sei mesi di servizio effettivo necessario per il riconoscimento del "Premio Sociale straordinario 2013" saranno considerati validi anche i periodi di servizio prestati precedentemente alla data di erogazione del medesimo, rivenienti dai precedenti rapporti di lavoro svolti nell'anno 2013 e quelli svolti presso altre Società del Gruppo.

A tal fine, le assenze dal servizio retribuite, e le assenze per maternità e per eventuali periodi di aspettativa post partum, effettuate nel periodo dal 1.1.2013 alla data di erogazione del "Premio" di cui alla presente Ipotesi di Accordo saranno considerate come servizio effettuato prestato.

- h) Ai dipendenti in servizio alla data di erogazione del "Premio" che matureranno entro il termine dell'anno 2013, il periodo minimo di sei mesi anche non continuativi di servizio effettivo reso, nel mese di dicembre sarà riconosciuto il Premio straordinario di euro 900,00 di cui al punto 7) con automatica assegnazione di buoni spesa e liquidazione in


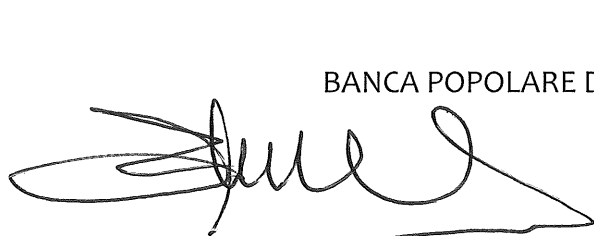
busta paga con gli emolumenti del mese della quota restante di “Premio” sotto forma di erogazione monetaria.

- i) Il “Premio Sociale straordinario 2013” non viene computato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto né di ogni altro istituto previsto dalla normativa applicabile.
- j) Il “Premio Sociale straordinario 2013” non verrà erogato in caso di attribuzione del giudizio di sintesi negativo, per il quale si farà riferimento all’ultima valutazione professionale conseguita.

\* \* \*

La validità della presente Ipotesi di Accordo è subordinata all’approvazione degli Organi Amministrativi della Banca e degli Organi Statutari di ogni Organizzazione Sindacale.

BANCA POPOLARE DELL’ETRURIA E DEL LAZIO



DIRCREDITO      FABI      FIBA-CISL      FISAC-CGIL      UIL CA

