

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31 marzo 2017, in Arezzo

tra

- ✓ Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio S.p.A., di seguito NBE, anche in qualità di Capogruppo
- ✓ Banca Federico Del Vecchio S.p.A., di seguito BFDV,
- ✓ Etruria Informatica S.r.l., di seguito E.I. ,

di seguito denominate complessivamente anche "Aziende"

e

la Delegazione sindacale di Gruppo, formata dalle seguenti organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 21 del CCNL 31/03/2015,

- ✓ FABI
- ✓ FIRST - CISL
- ✓ FISAC - CGIL
- ✓ UILCA

di seguito denominate complessivamente anche "OO.SS."

### Premesso che

- In data 11/01/2017 è stata presentata da un primario gruppo Bancario Italiano una offerta vincolante per l'acquisto del Gruppo Bancario Nuova Banca Etruria. In data 18/01/2017 l'offerta è stata accettata dalla proprietà (fondo di risoluzione presso la Banca d'Italia).
- con lettera di informativa del 28 febbraio scorso, consegnata alle OO.SS. il successivo 1° marzo, la Banca avviava la procedura sindacale ex artt. 17, 20 e 21 CCNL 31 marzo 2015 in continuità con quanto convenuto all'Accordo 7.2.2015;
- con detta comunicazione l'Azienda ha fra l'altro rappresentato che:

- nonostante le misure adottate in materia di contenimento del costo del Personale negli anni pregressi, la situazione aziendale risulta ancora caratterizzata dal perdurare di condizioni di difficoltà economica ed operativa, principalmente determinate dalla progressiva contrazione dell'attività tradizionale della Banca e dall'ulteriore deterioramento della qualità del credito;
- l'andamento economico fa, suo malgrado, registrare un livello di costi tuttora significativamente superiore a quello dei ricavi rendendo purtroppo ancora insufficienti gli interventi posti in atto con gli Accordi Sindacali sottoscritti rispettivamente il 7.2.2015 ed il 9.11.2015, nell'ambito delle precedenti operazioni di riassetto patrimoniale, economico e organizzativo;
- nell'ottica di creare le condizioni che favoriscano i prossimi processi di aggregazione si rende necessario, nell'attuale fase di transizione, attivare una ulteriore riduzione in via strutturale del costo del lavoro, facendo ricorso agli strumenti previsti dalla legislazione vigente e dal contratto collettivo nei confronti di tutto il Personale indistintamente;
- per ridurre al minimo le ricadute sociali possibili e pervenire sollecitamente ad una complessiva e ragionevole riduzione dell'organico, andrà considerato il ricorso allo strumento del Fondo di Solidarietà su base volontaria - potendo a tale specifico riguardo fare riferimento ad appositi fondi da stanziare a bilancio e da destinare necessariamente entro la chiusura di bilancio trimestrale al servizio di piani e programmi di esodo anticipato rispetto alla pensione AGO - fornendo contestualmente le indicazioni relative alle eccedenze di Personale interessate e al correlato bacino dei soggetti in possesso dei requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà medesimo con una permanenza massima di 60 mesi;
- gli obiettivi fissati per il contenimento del costo del lavoro implicano altresì l'attivazione e la rivisitazione di talune regole convenzionali in essere unitamente all'introduzione di misure di flessibilità della prestazione lavorativa di tutto il Personale;
- si è quindi dato corso al confronto contrattualmente previsto, nel corso del quale gli incontri tenutisi fra le Parti sono stati mirati, fra l'altro, ad individuare le possibili soluzioni in grado di attivare misure e/o strumenti idonei, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze di carattere sociale indotte dagli interventi di razionalizzazione/riduzione del costo del Personale;

Ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

## ART. 1

### **Contenuto e finalità del presente Accordo**

1. Le Parti, tramite questo Accordo ed in prosecuzione ed integrazione delle intese raggiunte in data 7.2.2015, hanno individuato una serie di misure e strumenti volte al raggiungimento – con le minori ricadute sociali possibili e in un coerente lasso temporale – degli obiettivi dichiarati essenziali per la sostenibilità della Banca, come indicato nella lettera di avvio Procedura.
2. Questo Accordo:
  - o riguarda tutte le Aziende del Gruppo di cui in premessa;
  - o conferma, altresì, il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e alle giornate di Solidarietà quali strumenti principali di attuazione del suddetto programma unitamente a soluzioni, strumenti e misure che le Aziende, in relazione all'attuale scenario e sulla base degli elementi disponibili, individuano al fine di gestire le ricadute sul Personale coinvolto derivanti dagli interventi tempo per tempo attivati e volti al conseguimento degli obiettivi dichiarati di contenimento del costo del lavoro.

## ART. 2

### **Riduzione degli organici**

1. Sul presupposto e a condizione dell'integrale adempimento di tutte le misure e strumentazioni di cui alla manovra e di cui a questo Accordo, le Aziende del Gruppo di cui in premessa concorreranno, ciascuna per quanto di propria competenza, alla riduzione degli organici, mediante esodo, almeno nella misura complessiva di n. 20 risorse.
2. Le Parti, ferma restando la necessità di raggiungere almeno la predetta riduzione di Personale (quale componente degli obiettivi dichiarati, e ferme tutte le altre misure e previsioni di cui a questo Accordo), al fine di attenuare per quanto possibile le relative ricadute sociali, concordano di fare ricorso ai criteri previsti dall'art. 8 del D. Interministeriale 28 Luglio 2014, n° 83486, utilizzando la volontarietà quale criterio di individuazione dei dipendenti in esubero, comunque nell'ambito delle risorse che hanno già maturato, o che matureranno il diritto al percepimento del trattamento pensionistico entro il 1° novembre 2024.

### ART. 3

**Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro del Personale che ha già maturato o maturerà il diritto al percepimento del trattamento pensionistico entro il 1° novembre 2024**

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui al precedente articolo, a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo di ogni ordine e grado – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – i quali abbiano già maturato alla data di sottoscrizione del presente Accordo, o maturino entro e non oltre il 1° novembre 2024, il diritto a percepire il trattamento pensionistico, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, con i trattamenti e gli incentivi previsti dagli art. 4 e 5 che seguono, previa presentazione di specifica richiesta entro il 30 aprile 2017, in modo conforme agli allegati moduli (**allegati A e B**, già utilizzati nell'accordo del 7.2.2015), con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso o relativa indennità.
2. Le risoluzioni consensuali di cui al precedente comma 1 avverranno alle seguenti rispettive date:

A. alla data del 31 maggio 2017 per coloro che abbiano già maturato il diritto al percepimento del trattamento pensionistico alla data di sottoscrizione del presente Accordo, o lo maturino entro la data del 31 maggio 2017, previa richiesta secondo **l'allegato A**;

B. tempo per tempo, all'ultimo giorno del mese precedente a quello di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 5, co. 1, lett. b) del D. Interministeriale 28 luglio 2014 n° 83486), per coloro che maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico fino al 1° novembre 2024 e con accesso al Fondo di Solidarietà a partire dal 1° giugno 2017, previa richiesta secondo **l'allegato B**.

3. Nei confronti del Personale che, in coerenza con quanto sopra, risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro dalla data di sottoscrizione del presente accordo entro il 31 ottobre 2019, sarà facoltà delle Aziende, in accordo con il lavoratore, di fissare le ferie e Banca Ore spettanti in modo tale che al momento della cessazione del medesimo rapporto di lavoro non sussistano residui delle stesse.

4. Le risoluzioni consensuali dovranno essere confermate in Sede Protetta (art. 2113, ultimo comma, cod. civ.) tramite Verbale di conciliazione individuale (secondo il modello di cui **all'allegato C**, già utilizzato nell'accordo del 7.2.2015), contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa.

5. Tale conferma è condizione necessaria per beneficiare dell'incentivazione prevista dall'art. 4 e/o dei trattamenti previsti dall'art. 5.

6. Le parti condividono che, ove ricorrano le condizioni per richiedere relativamente agli accessi al Fondo per gli anni 2017/2018/2019 l'intervento delle prestazioni pubbliche di cui all'art. 1 commi 235 e 237 della Legge, 11/12/2016 n° 232, "legge di stabilità 2017", l'azienda avvierà le necessarie verifiche tecniche e contabili al cui esito, che formerà oggetto di confronto tra le Parti, le eventuali somme rivenienti dalla predetta normativa saranno interamente destinate per ulteriori possibili interventi finalizzati all'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, per quanto compatibili.

7. Per i lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso al Fondo ed al solo fine di conseguire possibili sinergie economiche, l'azienda valuterà, senza oneri aggiuntivi rispetto ai fondi straordinari destinati ai piani di esodo collettivo di cui al presente Accordo, la possibilità di sostenere ovvero di contribuire ai versamenti necessari per il parziale o totale riscatto della laurea.

#### ART. 4

##### Incentivi

1. Al Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera A, che abbia risolto il rapporto di lavoro come ivi previsto, sarà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso o relativa indennità, una somma aggiuntiva al TFR di importo netto corrispondente a quattro mensilità nette. Per mensilità "netta" a tutti i fini di cui al presente accordo si intende un tredicesimo della "RAL netta".

2. Al Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B che manifesti la propria adesione al Fondo di Solidarietà entro il 14 aprile 2017, nei termini e nei modi sopra previsti, verrà attribuito un premio di tempestività, consistente in una somma aggiuntiva al TFR di importo pari a una mensilità netta, fermi restando ai fini della graduatoria per l'accesso alle prestazioni del Fondo i criteri di cui all'art. 8 del D. Interministeriale 28 luglio 2014 n° 83486

3. Per "RAL" netta, ai fini di questo articolo 4, si intende la complessiva retribuzione contrattuale ed extracontrattuale netta, compresa la quota *extrastandard* del premio di rendimento, le indennità a carattere continuativo, con esclusione, comunque, degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di Premio Aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti ed in generale di natura variabile.

Al Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B la Capogruppo, anche per conto delle altre Aziende, fornirà una stima non impegnativa (entro il 7 aprile 2017) degli importi netti dell'assegno straordinario, per consentire una migliore valutazione ai fini delle adesioni volontarie.

## ART. 5

### **Trattamenti economici e normativi accessori per coloro che aderiranno al Fondo di Solidarietà**

1. Ai sensi di quanto previsto dal citato D. Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486, al solo Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B che aderirà all'esodo saranno erogati, a cura del Fondo di Solidarietà, in forma rateale ovvero, su richiesta del dipendente, in un'unica soluzione, i trattamenti previsti secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal citato Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486 e nell'Accordo nazionale 20 dicembre 2013.

2. Al solo Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B che confluisca nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni straordinarie in forma rateale, saranno:

- assicurate le condizioni relative alla copertura sanitaria aziendale in essere per il Personale in servizio, secondo quanto previsto dalle singole normative aziendali vigenti in materia, fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo;

- garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del Personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento pensionistico A.G.O.

3. Al solo Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B con fruizione delle prestazioni straordinarie in forma rateale verrà inoltre riconosciuto, in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, un importo pari al valore attualizzato del contributo aziendale individuale spettante della RAL, rapportato al mese e moltiplicato per il numero dei mesi di permanenza nel Fondo. Tale importo onnicomprensivo lordo, verrà erogato a titolo di somma aggiuntiva al TFR. Qualora sia possibile, il Personale, in occasione dell'erogazione dell'incentivo, potrà dare disposizione di provvedere al versamento dell'importo alla forma di previdenza complementare a cui lo stesso risulta iscritto.

4. In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS. le Aziende accoglieranno per l'ultimo mese di servizio le domande di ripristino del rapporto di lavoro a full-time formulate dal personale a part-time che intenda accedere al Fondo di Solidarietà. In ogni caso ai fini dell'erogazione degli incentivi di cui all'art. 4 del presente Accordo, verrà considerata quale

base di calcolo la RAL netta percepita fino al mese precedente alla trasformazione del contratto di lavoro part-time in contratto di lavoro full-time.

## ART. 6

### **Clausole di riserva**

1. È in facoltà delle Aziende, in via eccezionale e per un numero limitato di risorse che ricoprono particolari posizioni organizzative, differire il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro per accedere al Fondo di Solidarietà entro i 9 mesi successivi dalla data prevista nella richiesta formulata dal dipendente.
2. Nei casi di risoluzione consensuale previsti dal presente Accordo, nel periodo tra la stipulazione della risoluzione consensuale e la data di cessazione, restano salve tutte le facoltà e prerogative delle Aziende del Gruppo.
3. Il personale che pur avendo i requisiti per accedere al Fondo, non formuli domanda di adesione, oltre a quanto previsto dall'art. 8, comma 5, in tema di trasferimenti sarà soggetto alla sola normativa di CCNL.
5. Le parti confermano le previsioni di cui all'art. 8 dell'Accordo del 7 febbraio 2015.

## ART. 7

### **Incontro di verifica**

1. Le Parti si incontreranno entro il 15 maggio 2017 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni previste dal presente accordo.
2. Qualora, nel corso del suddetto incontro, emerga che il numero delle richieste volontarie presentate complessivamente a livello di Gruppo risulti superiore agli esuberi indicati all'art. 2, comma 1, l'Azienda, sentite le OO.SS., valuterà se sia possibile procedere con l'accoglimento di un numero di richieste ulteriori, in presenza delle relative compatibilità economiche.
3. Nella scelta si darà priorità alle domande presentate in linea con quanto stabilito all'art. 8 Decreto Interministeriale 83486 del 28/07/2014.
4. Qualora, invece, nel corso del suddetto incontro, emerga che il numero delle richieste volontarie presentate a livello di Gruppo risulti inferiore al numero di 20 esuberi definiti all'art. 2, comma 1, le Parti si impegnano a ricercare le soluzioni necessarie, anche di carattere straordinario, ivi compreso il ricorso alla rimodulazione delle giornate di solidarietà in misura

compensativa, atte a garantire il conseguimento degli obiettivi di riduzione degli organici dichiarati essenziali per la sostenibilità della Banca.

## ART. 8

### **Giornate di Solidarietà e misure correlate**

1. Le Parti, a seguito degli incontri di verifica del 9 e 10 marzo 2017 ai sensi dell'Accordo 7.2.2015 e dei riscontri stabiliti agli obiettivi di cui agli artt. 9, 12, 14 e 15 hanno convenuto di rimodulare il ricorso alle giornate di solidarietà, anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del "Fondo di Solidarietà" ai sensi all'art. 5 comma 1° lett. a), punto 2 del Decreto Interministeriale del 28/07/2014, n. 83486. Per realizzare tale obiettivo, le Parti confermano la sospensione dell'orario di lavoro (computata sulla base di un 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) da attuarsi a partire dal mese di aprile 2017, per circa n. 5.500 giornate nel corrente anno, con corrispondente riduzione del trattamento economico secondo la ripartizione della seguente tabella (per il calcolo della RAL vale la situazione individuale al 1° gennaio di ogni anno di effettuazione delle giornate di solidarietà, fatta salva l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time):

**Tabella a)**

<b>PRESTAZIONE ORDINARIA FONDO (GIORNATE DI SOLIDARIETA')</b>	
<b>Ripartizione prestazione ordinaria per fasce di RAL</b>	<b>2017</b>
<b>Ral pari o inferiore a € 40.000</b>	<b>4</b>
<b>Ral superiore a € 40.000 e pari o inferiore a € 55.000</b>	<b>4</b>
<b>Ral superiore a € 55.000 e pari o inferiore a € 70.000</b>	<b>4</b>
<b>Ral superiore a € 70.000 e pari o inferiore a € 100.000</b>	<b>4</b>
<b>Ral superiore a € 100.000</b>	<b>5</b>

2. La pianificazione delle giornate di sospensione avverrà con modi, tempi e criteri definiti con le Aziende secondo modalità organizzative che consentano di garantire il servizio, con ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo nei limiti delle risorse disponibili per le aziende a valere sul Fondo stesso e per il resto senza alcun onere a carico delle Aziende e quindi interamente a carico del Personale interessato.

3. A tale riguardo, le Parti confermano, per quanto conosciuto, che ricorrono le condizioni per richiedere l'intervento delle prestazioni pubbliche di sostegno al reddito, come definito nell'ambito delle previsioni in tema di prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà di settore, secondo le modalità di cui all'art. 5, co. 6 e dell'art. 10, comma 3, del Decreto del 28/07/2014, n. 83486 per il suddetto numero di giornate.



4. Resta inteso fin d'ora che al Personale che, avendone i requisiti, decida di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, ai sensi dell'art. 3 comma 2 lettera B verranno applicate le misure di contenimento del costo del lavoro relativamente alla misura di cui al presente articolo riguardante le giornate di solidarietà, saranno limitate al 50% rispetto al quantitativo previsto per il restante Personale ai sensi del presente Accordo.

5. Diversamente, per coloro che, pur avendone i requisiti, non dovessero optare per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, le giornate di solidarietà saranno pari al 200% annuo rispetto al quantitativo previsto per il restante Personale ai sensi dell'Accordo 7.2.2015, assumendo a tal fine quale valore convenzionale annuo quello di 13 giornate per tutto il personale indistintamente e per un numero di mesi pari a quelli di potenziale permanenza nel Fondo, a decorrere dall'anno 2017 e da fruire in ragione d'anno.

5 bis. Resta inteso che le giornate previste di solidarietà dell'art. 13 co. 6 dell'Accordo del 7.2.2015 con riferimento all'anno 2017 sono sostituite integralmente dalle previsioni del comma precedente.

6. Questo articolo si applica anche ai Dirigenti, nei cui confronti restano in vigore le relative normative di legge e di contratto collettivo loro applicabili.

7. Per i dipendenti di BFDV in assenza della possibilità di accedere alla prestazione ordinaria del Fondo di Solidarietà, si procederà ad un riproporzionamento delle giornate di Solidarietà, al fine di consentire trattamenti analoghi a quelli del restante Personale del Gruppo, come da tabella seguente:

Tabella b)

PRESTAZIONE ORDINARIA FONDO (GIORNATE DI SOLIDARIETA')	
Ripartizione prestazione ordinaria per fasce di RAL	2017
Ral pari o inferiore a € 40.000	1
Ral superiore a € 40.000 e pari o inferiore a € 55.000	1
Ral superiore a € 55.000 e pari o inferiore a € 70.000	1
Ral superiore a € 70.000 e pari o inferiore a € 100.000	1
Ral superiore a € 100.000	2

8. Alla luce delle specifiche situazioni riguardanti la società, per il personale di Etruria Informatica le parti si incontreranno nei prossimi giorni per definire una soluzione in merito alle giornate di solidarietà e/o altre misure alternative, ove le stesse venissero considerate opportune.

## ART. 9

### Part-time

1. Le Parti, nell'ottica di adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando, così, le ricadute occupazionali, confermano il *favor*, compatibilmente con le esigenze aziendali, nei confronti delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche con modulazioni di orario diverse da quelle oggi in vigore.
2. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (**allegato D**, già utilizzato nell'accordo del 7.2.2015) potranno essere formulate a tempo determinato per una durata triennale oppure a tempo indeterminato. Per i contratti *part time* già in essere potrà essere rinnovata la suddetta volontà, specificando la scadenza almeno triennale o a tempo indeterminato.
3. In proposito, nell'ottica di favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, i dipendenti con contratto di lavoro *part-time* non potranno essere chiamati ad una mobilità territoriale che ecceda i 30 km calcolati sulla tratta (non andata e ritorno) – distanze determinate su Google Maps - dal comune di residenza (o di effettiva abitazione) alla nuova sede di lavoro, se non previo consenso dell'interessato e salvo che sia impossibile qualsiasi altra soluzione.

La situazione di Roma e Milano potrà dar luogo a migliori valutazioni per movimenti all'interno del comune stesso.

4. Le domande di *part-time* saranno in linea di principio sempre accolte, salvi i casi in cui ciò non sia possibile per ragioni tecnico-organizzative-produttive (es. copertura dell'orario dell'unità); inoltre quando l'assegnazione avvenga presso altra sede, la Banca terrà conto, su eventuale specifica richiesta dell'interessato, e laddove possibile, di successive eventuali scoperture per un rientro presso la sede originaria.

## ART. 10

### Altre misure economico-normative

1. In linea con quanto previsto nella Dichiarazione delle Parti Nazionali ex art 56 CCNL 31 marzo 2015 le Parti convengono sulla "*necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo dei residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti*".

2. A tale scopo, tra gli strumenti contrattualmente previsti per attenuare le ricadute sociali ed economiche sui Lavoratori, le Parti hanno individuato le seguenti ulteriori leve di intervento che verranno attuate dalle Aziende del Gruppo:

- **Ex festività:** per il periodo 2017-2018 le ex festività dovranno essere pianificate e fruitive nell'anno di competenza, con la precisazione che gli eventuali residui non fruiti nell'anno di competenza non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

- **Ferie:** in conformità al principio generale della necessaria fruizione delle ferie nell'esercizio di competenza – in quanto diritto-dovere irrinunciabile del lavoratore finalizzato al ripristino delle sue energie psico-fisiche – il loro riporto in accumulo nell'esercizio successivo a quello di maturazione potrà avvenire in casi del tutto eccezionali che dovranno essere preventivamente autorizzati dalla Struttura di gestione Risorse Umane delle Aziende interessate. Sarà cura delle Aziende evitare il cumulo nell'esercizio successivo.

In relazione alla apposita circolare che le Aziende emanano annualmente in ordine alle modalità di programmazione e fruizione delle ferie, le Parti si danno atto che la programmazione delle stesse dovrà avvenire, a cura del dipendente, indicativamente entro il primo quadrimestre di ciascun anno, ed essere approvata, indicativamente, dalle aziende medesime entro il medesimo primo quadrimestre, con fruizione a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

La variazione del piano ferie, eventualmente richiesta dal lavoratore successivamente all'approvazione del medesimo, è consentita a condizione che si provveda inderogabilmente alla contestuale ripianificazione delle giornate cancellate entro l'anno corrente, garantendone la relativa fruizione, comunque, in corso d'anno.

Le eventuali giacenze di ferie esistenti al 31/12/2016 dovranno essere integralmente fruitive per il 50% entro il 31/12/2017, per il 25% entro il 31/12/2018 ed il restante 25% entro il 31/12/2019. In proposito si segnala che verrà tenuta in debita considerazione la specifica situazione dei lavoratori/lavoratrici assenti per un lungo periodo per malattia ovvero maternità.

- **Prestazioni lavorative aggiuntive (Banca delle Ore):** la Banca delle Ore eventualmente maturata alla fine degli esercizi 2017, 2018 e 2019 dovrà essere recuperata entro i 12 mesi successivi. Gli eventuali residui non fruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

- **Straordinari:** con riferimento all'art. 106 co.4 del CCNL 31/03/2015, si fa presente che per il periodo 2017-2019 non saranno previste forme di monetizzazione per il

lavoro straordinario, che andrà, pertanto, ad incrementare la Banca delle Ore, le cui modalità di fruizione sono quelle del punto che precede.

3. Le Parti convengono circa la necessità che l'Azienda ponga in essere tutte le misure gestionali, organizzative e informatiche dirette a conseguire gli obiettivi dichiarati e altresì funzionali a garantire la fruizione della Banca delle Ore.

#### ART. 11

##### **Mobilità territoriale, trasferimenti, distacchi e cambi di posizione lavorativa**

1. Gli interventi di cui al presente Accordo potranno comportare, nell'ambito aziendale riferito al Gruppo Nuova Banca Etruria, misure quali: (i) trasferimenti, (ii) distacchi, e (iii) cambi di posizione lavorativa per le quali la Banca si atterrà alle vigenti disposizioni di legge, con ogni relativa facoltà, e di CCNL.

2. Tenuto conto dei necessari presupposti di sostenibilità della Banca, il raggiungimento degli obiettivi dichiarati, e la riduzione delle ricadute sociali attuata tramite il presente Accordo - le Parti concordano quanto agli articoli che seguono.

#### ART. 12

##### **Mobilità territoriale**

Sono riconfermate le previsioni di cui all'art. 18 co. 3 dell'accordo 7 febbraio 2015, fermo restando che al Personale di cui al precedente art. 6 co 3 si applicheranno esclusivamente le previsioni in materia di cui al CCNL.

##### **RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.**

Le Organizzazioni Sindacali raccomandano all'Azienda che nell'ambito dei potenziali processi e relative procedure di integrazione da parte di enti finanziari terzi, le previsioni in tema di armonizzazione degli assetti normativi e contrattuali riferiti al personale dipendente, con particolare riferimento ai trattamenti connessi alla mobilità, e al ricorrere delle relative condizioni, tengano in considerazione anche le posizioni dei colleghi trasferiti nel periodo intercorrente tra la data di sottoscrizione del presente Accordo e l'integrazione delle società medesime.

#### ART. 13

##### **Formazione e riqualificazione professionale**

1. Nell'ottica di valorizzazione del patrimonio umano e professionale presente nelle Aziende del Gruppo, verrà data particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il personale,

con particolare attenzione a quello interessato dai processi di riqualificazione oggetto della manovra di cui al presente Accordo.

2. Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:

- definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione del personale specializzato;
- modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
- pianificazione di programmi di formazione tecnica e comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
- periodi di affiancamento operativo da realizzare tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
- eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.

3. Le tematiche attinenti al presente articolo saranno oggetto di esame da parte di apposita Commissione Paritetica da costituirsi tra le Parti.

#### ART. 14

##### **Dirigenti**

Le disposizioni degli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 e 12 si applicheranno anche al personale Dirigenziale, per i quali resteranno peraltro in vigore le relative normative di legge e di contratto collettivo loro applicabili, e per i quali, in ogni caso, resteranno pure salve ed impregiudicate tutte le facoltà e prerogative aziendali, anche risolutorie.

#### ART. 15

##### **Normativa aziendale**

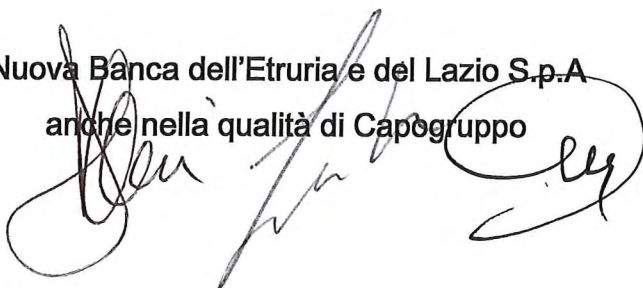
Le Parti concordano che si continuerà a dare applicazione per le aziende del Gruppo di tutta la rispettiva normativa collettiva aziendale vigente fino alla data del 31 dicembre 2017.

**ART. 16**

**Momenti di verifica**

Fermo quanto stabilito in tema di verifiche nel presente Accordo con particolare riguardo all'art. 7 co. 4, a richiesta di una delle Parti si darà luogo a incontri di verifica nel corso dei quali si procederà all'analisi ed al monitoraggio dello stato di attuazione delle iniziative previste dal presente Accordo, alla verifica degli andamenti inerenti alla riduzione degli organici anche mediante contributi finalizzati a un quadro dinamico e positivo di relazione tra le Parti.

**Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio S.p.A**  
**anche nella qualità di Capogruppo**



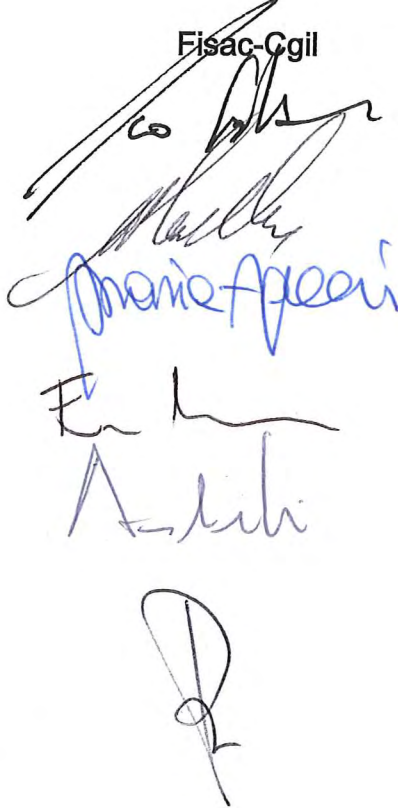
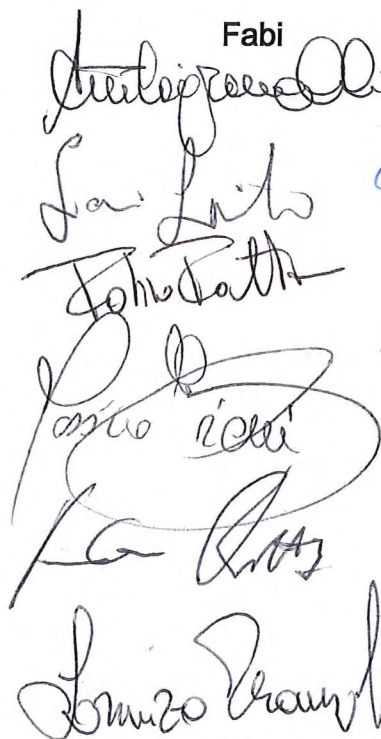
**La delegazione sindacale di Gruppo**

**Fabi**

**First-Cisl**

**Fisac-Cgil**

**UilCa**



RICHIESTA DI ADESIONE ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Spett.le

Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio spa  
Ufficio Amministrazione Risorse Umane

A R E Z Z O

Anticipata via email a casella  
amministrazionerisorseumane@bancaetruria.it  
o a mezzo Fax al n°0575 337515

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 comma 2 lett. A dell'Accordo Sindacale del Gruppo Banca Etruria del 31 marzo 2017, il/la sottoscritto/a....., nato/a a ..... Il....., in servizio presso.....,

dichiara

- di essere già in possesso alla data odierna dei requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria,
- di accettare tutto quanto stabilito dall'Accordo Sindacale del 31 marzo 2017

e comunica

in via irrevocabile a (indicare Azienda datore di lavoro) ..... di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla data del .../.../....., con esclusione di qualsiasi obbligo reciproco di preavviso o di indennità sostitutiva, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, dei trattamenti previsti e regolati dal suddetto Accordo Quadro.

Dichiara, inoltre, di essere consapevole che l'Azienda si riserva di accettare le domande e le richieste qui formulate.

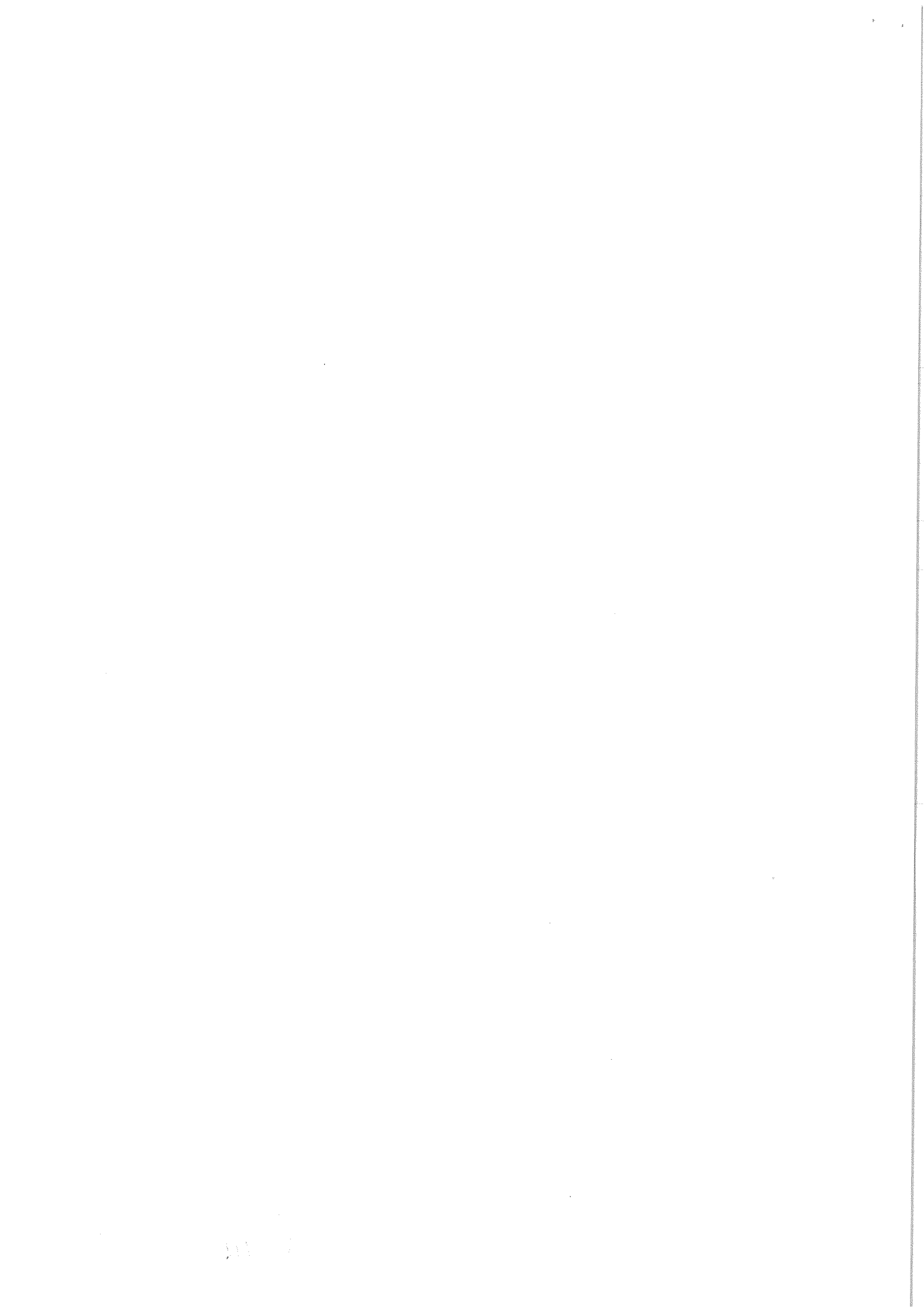
Resta inteso che la irrevocabilità della presente adesione deve intendersi condizionata alla conferma dei dati contenuti nel modello Ecocert, nonché alla conferma della risoluzione consensuale in sede protetta (art. 2113, ultimo comma, cod. civ.) tramite Verbale di conciliazione individuale.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data).....

.....  
(firma)

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present throughout the document, including a large signature on the right side of the first paragraph, a signature on the right side of the second paragraph, a signature on the right side of the third paragraph, and several signatures at the bottom of the page.]*





RICHIESTA DI ADESIONE ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO ED ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA'

Spett.le  
Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio Spa  
Ufficio Amministrazione Risorse Umane

A R E Z Z O

Anticipata via email a casella  
amministrazione@bancaetruria.it  
o a mezzo Fax al n°0575 337515

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 comma 2 lett. B dell'Accordo Sindacale del Gruppo Banca Etruria del 31 marzo 2017, il/la sottoscritto/a....., nato/a a ..... il....., in servizio presso....., che, in base alle vigenti disposizioni di legge, maturerà alla data del ..... (data necessariamente compresa tra il 01/06/2017 e il 31/10/2024), i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, sotto la propria responsabilità

dichiara

di accettare tutto quanto stabilito dall'Accordo Sindacale del 31 marzo 2017

comunica

in via irrevocabile a (indicare Azienda datore di lavoro) ..... di risolvere consensualmente il proprio rapporto alla data del ..... (ultimo giorno del rapporto di lavoro), con adesione dal giorno seguente al "Fondo di Solidarietà" di cui al D.M. 28.07.2014 n. 83486, rinunciando espressamente ed irrevocabilmente al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dal suddetto Accordo Sindacale.

Il/la sottoscritto/a, inoltre, dichiara di:

- non essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità;
- esercitare la seguente opzione (barrare la casella prescelta):
  - richiedere la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale
    - con prosecuzione del versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale cui risulta attualmente iscritto
    - senza prosecuzione del versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale cui risulta attualmente iscritto
    - con versamento dei contributi all'Organizzazione Sindacale \_\_\_\_\_
  - richiede la liquidazione dell'assegno straordinario in un'unica soluzione.
- di essere consapevole che l'Azienda si riserva di accettare le domande e le richieste qui formulate.

Il/la sottoscritto/a si impegna a comunicare tempestivamente all'Azienda ed al "Fondo di Solidarietà" l'eventuale instaurazione - nel corso del periodo di erogazione delle prestazioni straordinarie - di rapporto di lavoro dipendente, con specifica indicazione del datore di lavoro, ovvero di lavoro autonomo.

Resta inteso che la irrevocabilità della presente adesione deve intendersi condizionata alla conferma dei dati contenuti nel modello Ecocert, nonché alla conferma della risoluzione consensuale in sede protetta (art. 2113, ultimo comma, cod. civ.) tramite Verbale di conciliazione individuale.

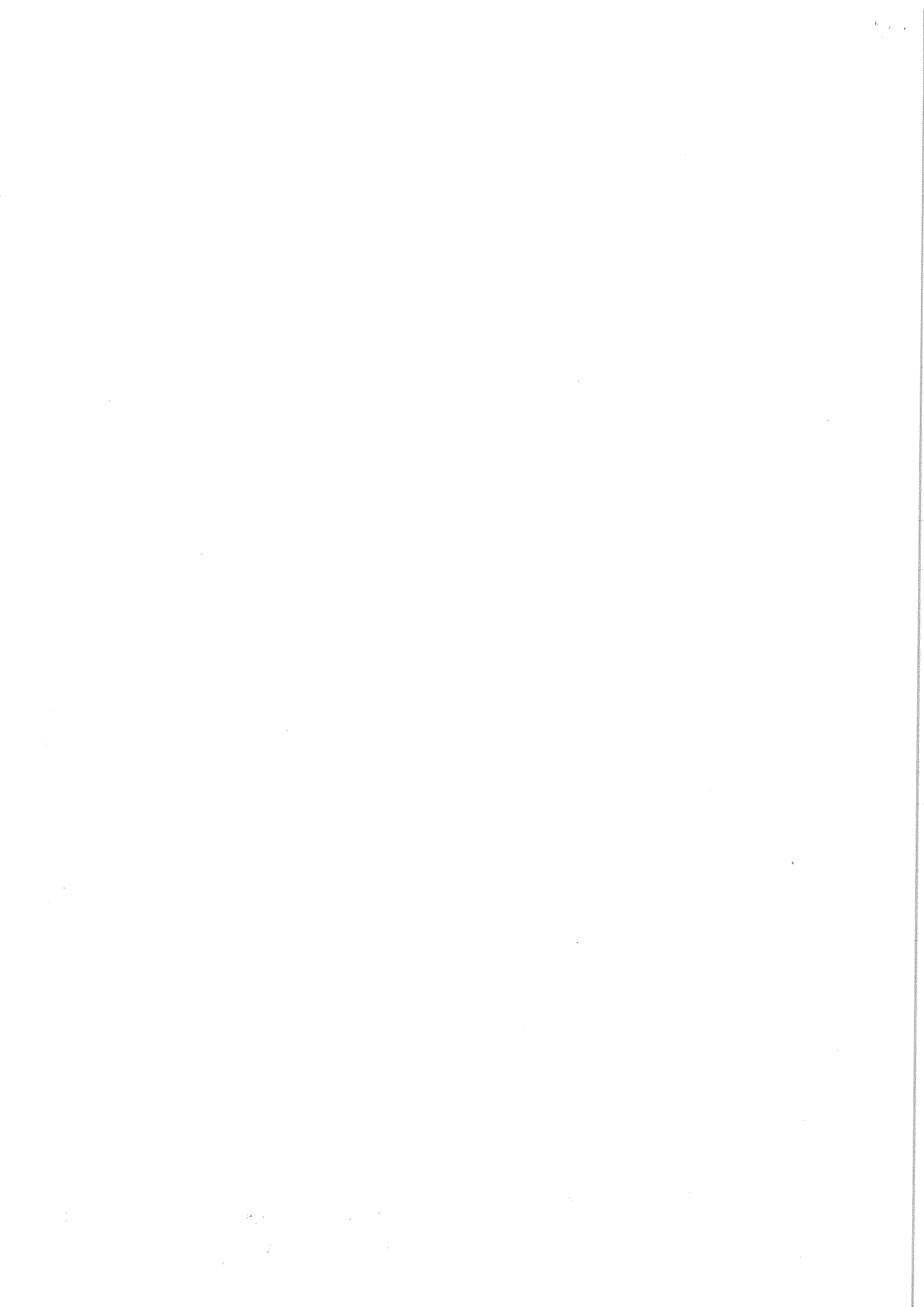
Resta infine, inteso che il rapporto di lavoro si risolverà, con conseguente accesso al Fondo, alla data sopra indicata ovvero, ferma la presente adesione, a quella differita ai sensi dell'art. 6 dell'Accordo Sindacale che verrà comunicata dall'Azienda.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data).....

(firma)

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.





- le Parti intendono concordemente esperire il tentativo di amichevole composizione previsto dall'art. 11 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 2015, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c.;
- le Parti stesse si danno atto di aver compiutamente e correttamente posto in essere tutti gli adempimenti relativi all'avvio del tentativo di amichevole composizione di cui al punto che precede.

La Commissione paritetica di conciliazione aderendo alla richiesta delle Parti come sopra costituite ha provveduto ad accertare l'identità delle Parti stesse nonché la loro capacità e diritto di conciliare la controversia esaminata.

Tutto ciò premesso le Parti hanno deciso di definire la posizione ai seguenti patti e condizioni:

1. le premesse formano parte integrante ed imprescindibile del presente verbale di conciliazione;
2. la/il dipendente presta il suo incondizionato assenso alla risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro alla data del \_\_\_\_\_ con rinuncia da entrambe le Parti al preavviso ovvero alla correlata indennità sostitutiva, così come la/lo stessa/o dipendente presta il suo incondizionato assenso ad accedere al Fondo di Solidarietà di settore a partire dal giorno successivo a quello di cessazione, e si impegna a presentare domanda di accesso alle prestazioni erogate in via straordinaria dal Fondo di Solidarietà di settore. Le Parti convengono che il rapporto di lavoro cesserà alla data anzidetta anche in caso di insorgenze di malattia ovvero del verificarsi di infortunio o di altra causa di sospensione contrattuale della prestazione lavorativa, rinunciando sin d'ora la/il dipendente ai diritti riconosciuti/ricongiunti dalla legge, dal CCNL e dal contratto di lavoro individuale in realzione a tali eventi;
3. la Società, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro della/del dipendente con le modalità sopra indicate, intendendosi quale condizione essenziale che il rapporto abbia definitivamente a cessare alla data anzidetta e nei termini di cui al presente verbale, si impegna a corrispondere alla/al dipendente a titolo di incentivo all'esodo volontario, una elargizione lorda, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto, nella misura stabilita dall'art. 4 pari a \_\_\_\_\_ lordi. Tale elargizione verrà corrisposta unitamente alle spettanze di fine rapporto nei tempi tecnici necessari e comunque non oltre 45 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, durante il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà di settore, verrà corrisposto – per il tramite del Fondo stesso – un assegno straordinario per il sostegno del reddito in forma rateale mensile, determinato come previsto dagli Accordi di settore (D.M. 83486/2014); durante il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà di settore, la Società garantirà altresì i trattamenti economici e normativi accessori previsti dall'art. 5 del citato Accordo sindacale 31 marzo 2017;
4. la/il dipendente si impegna a fruire antecedentemente alla cessazione del rapporto di lavoro, di tutte le ferie e banca delle ore di sua spettanza;

5. la/il dipendente si impegna a restituire il giorno della cessazione alla Società tutti i beni aziendali affidati in dotazione nonché tutti i documenti, relazioni, *file*, *database* ed altro materiale, riservato o meno, di proprietà della Società e/o altre Aziende del Gruppo Banca Etruria in suo possesso;
6. la/il dipendente conferma altresì espressamente l'impegno a mantenere la dovuta riservatezza in ordine a tutte le notizie e/o informazioni di cui sia venuta/o a conoscenza, anche indirettamente, in ragione delle mansioni svolte durante il suo rapporto di lavoro con la Società e con le altre Aziende del Gruppo con cui ha intrattenuto un rapporto di lavoro, riguardanti – esemplificativamente – persone, operazioni, progetti di ogni genere, prodotti ed a non farne uso in alcun modo nel corso di rapporti che avesse ad intrattenere a qualunque titolo con terzi rispetto al Gruppo (esemplificativamente, altre società, aziende e soggetti di qualsiasi natura), evitando in particolare l'utilizzo, anche indiretto, di dette notizie e informazioni, qualsiasi iniziativa, posizione o intervento, anche nei rapporti con i mezzi d'informazione, che possano risultare lesivi dell'immagine delle Aziende del Gruppo e delle persone sopracitate e si impegna altresì, durante l'intero periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, a comunicare tempestivamente l'eventuale instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti/autonomi con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro;
7. la/il dipendente dichiara che, ad eccezione del pagamento di quanto previsto al punto 3 e di quanto altro dovuto/le/dovutogli per le retribuzioni sino al \_\_\_\_\_ per competenze maturate e per trattamento di fine rapporto, non ha più nulla a pretendere per qualsiasi ragione o titolo da Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio Spa e dalle Società del Gruppo con cui abbia intrattenuto un rapporto di lavoro e loro aventi causa, in relazione al suo pregresso rapporto di lavoro ed alla cessazione e perciò per quanto necessario rinuncia ad ogni domanda e/o pretesa, anche di tipo risarcitorio, per danni di qualsivoglia natura, comunque riferite o correlate ovvero solo occasionate dal rapporto di lavoro con Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio Spa nonché con Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio soc. coop. o con le Società sopracitate, e dalla sua risoluzione. Esemplificatamente la/il dipendente rinuncia irrevocabilmente a qualsiasi domanda e/o pretesa *ex artt.* 2043, 2059, 2103 e 2116 secondo comma c.c. ovvero aventi ad oggetto differenze retributive, retribuzioni arretrate, ferie non fruite, computo dell'indennità di anzianità e del trattamento di fine rapporto quali tempo per tempo le/gli sono stati comunicati, premi, incentivi, "MBO" e /o *bonus* correlati a risultati aziendali e/o *performances* personali, rimborsi, indennità di qualsiasi tipo ed ogni altro credito che possa comunque derivarle/derivargli dalla legge, dal CCNL applicabile e dal contratto individuale di lavoro, dovendosi ritenere con il presente atto definita ogni eventuale ragione di credito comunque inerente al rapporto sopra citato anche se qui non specificata;
8. la Società prende atto delle dichiarazioni e degli impegni della/del dipendente di cui ai punti che precedono, accetta le rinunzie tutte ivi contenute e dichiara, a sua volta, che – fatti salvi beninteso gli eventuali crediti della Società e delle altre Aziende del Gruppo per operazioni con le stesse effettuate a titolo personale dalla/dal dipendente e gli eventuali patti di non concorrenza sottoscritti fra le Parti – non ha nulla a pretendere dalla/dal dipendente in relazione all'attività dalla/o stessa/o svolta nell'ambito del rapporto di lavoro intercorso, ma con l'espressa esclusione di quei comportamenti oggi non noti, ascrivibili alla/al dipendente a titolo di dolo e/o colpa grave.

In relazione alla volontà come sopra espressa dalle parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione, costituita ex art. 412-ter c.p.c., accertato che le stesse sono pienamente consapevoli del significato dei patti raggiunti e delle conseguenze che ne derivano, prende atto dell'avvenuta composizione della controversia individuale insorta tra la .....e il Signor..... ai sensi e per gli effetti dell'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 2015, e dell'art. 2113, quarto comma, c.c..

I componenti la Commissione dichiarano, inoltre, sotto la loro personale responsabilità, che le firme apposte in calce al presente verbale sono vere ed autentiche.

Letto, confermato e sottoscritto.

Copia del presente verbale di Conciliazione viene depositata presso la Direzione Territoriale del Lavoro di .....

.....,

IL LAVORATORE

LA SOCIETA'

LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

**Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o modifica dell'attuale rapporto di lavoro a tempo parziale**

Spett.le Banca Etruria  
Servizio Risorse Umane

Il sottoscritto/a \_\_\_\_\_  
nato/a \_\_\_\_\_ ( ) il \_\_\_\_\_  
inquadrato \_\_\_\_\_  
in servizio presso \_\_\_\_\_

**DICHIARA**

di aver letto e di accettare quanto previsto dall'Accordo Sindacale del 31 marzo 2017, ed in particolare le previsioni di cui all'art. 9

**E CHIEDE**

- la trasformazione
  - a tempo indeterminato
  - per un periodo di tre anni

del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con la seguente tipologia ed il seguente orario:

- tempo parziale orizzontale su tutti i giorni lavorativi:
- tempo parziale orizzontale con due rientri pomeridiani da effettuare nei seguenti giorni: \_\_\_\_\_
- tempo parziale verticale: per n. \_\_\_\_\_ ore settimanali per n. \_\_\_\_\_ giorni settimanali  
indicati nelle giornate di \_\_\_\_\_
- di modulazione del proprio orario di lavoro nei seguenti termini: \_\_\_\_\_

- la modifica
  - a tempo indeterminato
  - per un periodo di tre anni

del proprio orario di lavoro a tempo parziale relativamente alla tipologia e/o all'orario di lavoro, nei seguenti termini:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**DICHIARA**

	1) di avere un'anzianità complessiva di servizio di aa. _____ mm. _____ gg. _____ (indicare il totale del servizio giuridicamente ed economicamente riconosciuto).
	2) di avere n. _____ figli di seguito indicati:
nome _____	cognome _____ nato/a il _____
nome _____	cognome _____ nato/a il _____
nome _____	cognome _____ nato/a il _____
nome _____	cognome _____ nato/a il _____
nome _____	cognome _____ nato/a il _____

data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

*(Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and several on the right and bottom.)*

