C ONTRATTO I NTEGRATIVO A ZIENDALE

BANCA POPOLARE DEL LAZIO

Periodo di validità: 1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2020

* * *

T J:
marce.
277777

199	•	2	
Premes	so che	2	
ACCO.	RDO SINDACALE	_	
1	Dramesse	2	
2.	Oggetto e campo di applicazione	2	
3.	Tutela delle condizioni igienico sanitarie e sicurezza sul lavoro	J	
4.	Permessi straordinari retribuiti	3	
5.	Permessi straordinari non retribuiti	4	
6.	Buoni pasto	4	
7.	Drovidenza complementare	4	
8.	Polizza sanitaria	,	1
9.	Promio di merito e rimborso spese per figli studenti e lavoratori studenti	5	
10.	Contributo per persone diversamente abili	O	N
11.	Pimborsi chilometrici	O	
12.	Deliver infortuni extra professionali	6	
13.	Deline Veele	ט.	
14.	Demis di vignitato	. 0	
15.			
16.	Deposito accordo	10	
	1		

A Q h

teath Hy

an . So

In data 10 gennaio 2018, presso la sede della banca Popolare del Lazio in Velletri, si sono incontrati:

- la Banca Popolare del Lazio, in persona dell'Amministratore Delegato, dott. Massimo Lucidi, e del Direttore Generale Vicario, dott. Ferruccio Lucchini, con l'avv. Alessandro Paone;
- R.S.A. in persona dei Sigg.ri: per la FABI, Alfio Calvagna, per la FIRST CISL, Mauro Musto e Massimo Pallocca; per la UNISIN, Renato Palombi;
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali, che hanno assistito le R.S.A., così come di seguito rappresentate: per la FABI, Paolo Capotosti e Quirino Limiti; per la FIRST CISL, Massimo Nanni, Vincenzo Serra e Gaetana Carta; per la UNISIN, Alessio Rizzuto;

(di seguito la Banca, le R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali collettivamente le "Parti")

Premesso che

- A far tempo dal 20 ottobre 2017 le Parti si sono incontrate più volte avviando il confronto sul nuovo CIA, concludendo i lavori, dopo ampio confronto, in data odierna;
- in ragione di quanto discusso è intenzione delle Parti definire, sulla base dell'attuale contesto normativo di riferimento, i contenuti della contrattazione di secondo livello. Inoltre, poiché il contesto ed il mercato in cui la banca opera rendono necessario un costante incremento della redditività allo scopo di rispondere in modo adeguato alle mutanti esigenze di mercato medesimo, alle caratteristiche dei clienti e alle peculiarità del settore e al fine di concretizzare, quale strumento di partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali, un metodo di coinvolgimento teso a migliorare la competitività aziendale, le Parti hanno convenuto in merito all'opportunità di istituire, conformemente alle previsioni di cui all'articolo 52 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, un Premio di Risultato di ammontare variabile e non predeterminabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di criteri da ultimo definiti con il Decreto Ministeriale 25 marzo 2016 in attuazione dell'art. 1, commi 182 e ss. della legge n. 208/2015 (cd. "Legge di stabilità 2016"), come modificata dall'art. 1, commi 160 e ss. della legge n. 232/2016 (cd. "Legge di bilancio 2017")

In ragione di tutto quanto sopra, dopo ampio, proficuo ed approfondito confronto, le Parti hanno pattuito e raggiunto il seguente

ACCORDO SINDACALE

1. Premesse

Le premesse formano parte integrante ed inscindibile del presente accordo.

Per semplicità, ed onde evitare confusioni a livello applicativo o interpretativo, il presente accordo è denominato anche solo CIA ed è l'unico vigente in azienda per tutto il periodo della sua validità e fino alla scadenza e/o alla disdetta.

2. Oggetto e campo di applicazione

Con il presente accordo ed in riferimento agli istituti di seguito normati e su cui verte intesa tra banca e sindacati, le Parti, allo scopo di scongiurare qualunque ipotesi di conflitto interpretativo in danno dei lavoratori ed a vantaggio della chiarezza delle regole pattuite, nel rispetto del medesimo spirito di chiarezza ed univocità interpretativa delle intese raggiunte, per tutto quanto non disciplinato con il presente accordo si fa rinvio alle disposizioni di legge e del CCNL.

All April De

Resta inteso tra le Parti che, salvo che non sia diversamente pattuito, i trattamenti economici di cui al presente accordo, anche laddove corrisposti con carattere di continuità, devono intendersi omnicomprensivi di qualsivoglia incidenza su qualsiasi istituto, diretto od indiretto o differito, di natura contrattuale o legale.

Le Parti concordano inoltre di considerare i trattamenti economici definiti nel presente accordo come esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2120, comma 2 c.c.

Il presente accordo revoca definitivamente e sostituisce qualunque precedente accordo integrativo vigente all'interno della Banca.

Il presente accordo costituisce pertanto l'unico accordo integrativo di secondo livello vigente in Banca.

3. Tutela delle condizioni igienico sanitarie e sicurezza sul lavoro

Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro ed in conformità delle previsioni di cui al d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni, le OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. hanno facoltà di richiedere sopralluoghi presso i locali aziendali con la partecipazione di tecnici qualificati facenti parte di organismi pubblici specializzati, per rilevazioni igienico/sanitarie negli ambienti di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali, con momenti d'incontro con i lavoratori interessati.

Tali sopralluoghi si effettuano secondo modalità da concordare di volta in volta tra le OO.SS. e l'Azienda. L'Azienda adotterà, anche in modo combinato, le seguenti misure per evitare atti ciminosi: videoregistratori, metal detector, sistemi di allarmi anti rapina e antifurto.

La normativa di cui all'art. 58 "CCNL 31/03/2015" è estesa anche alle malattie connesse all' H.I.V.

Il personale di uno sportello che subisca una rapina sarà sottoposto, a richiesta, a controllo medico specialistico con spese a carico dell'Azienda.

4. Permessi straordinari retribuiti

Allo scopo di riconoscere in capo al personale dipendente condizioni migliorative per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro, le Parti convengono quanto segue in merito alle assenze per fruizione di permessi retribuiti in corso d'anno.

In particolare, la Banca riconoscerà al personale con qualifica di quadro o rientrante nelle aree professionali, un numero massimo di tre (3) giorni per anno di permessi retribuiti, fruibili anche in frazione di ore, onde far fronte ad esigenze proprie, del coniuge o convivente e dei figli, quali: visite mediche specialistiche, esami clinici ed accertamenti diagnostici, terapie mediche varie, citazioni in giudizio per motivi personali.

La fruizione dei suddetti permessi dovrà essere richiesta con un preavviso di tre (3) giorni e in ogni caso giustificata, entro le 48 ore successive alla fruizione, da idonea certificazione dell'ente o dello specialista che effettua la prestazione.

Avendo a mente il rilievo, in termini di costo, per la Banca del trattamento quivi normato, le Parti concordano che la maturazione del diritto alla fruizione dei permessi di cui al presente punto 4 è subordinata:

- per l'anno 2018, alla corretta pianificazione delle ferie, ed al rispetto della stessa, da parte del singolo dipendente richiedente;
- a decorrere dall'anno 2019, e per tutta la durata di vigenza del presente accordo, avranno diritto a fruire dei permessi i dipendenti che avranno esaurito, nel periodo dal 1 dicembre al 31 gennaio di ciascun anno, le ferie maturate nell'anno di riferimento nonché avranno utilizzato la totalità delle ore accantonate, nel corso del medesimo periodo, nella banca ore (per le sole aree professionali). In via del tutto eccezionale, verranno prese in considerazione le posizioni personali che al 1 gennaio dell'anno successivo presenteranno un monte ferie residuo per l'anno precedente non superiore a giorni cinque (5). Dette giornate di ferie dovranno in ogni caso essere fruite entro e non oltre il successivo 31 gennaio.

5. Permessi straordinari non retribuiti

E' nella facoltà del dipendente richiedere, per motivi personali, fino a 5 giorni di permesso straordinario non retribuito fruibile alle seguenti condizioni:

- esclusivamente dopo aver esaurito i giorni di ferie, le ex festività ex art. 52 CCNL, e le ore accantonate in banca ore;
- in ogni caso, la concessione deve risultare compatibile con le esigenze di servizio dell'unità organizzativa di appartenenza.

6. Buoni pasto

La società, a fronte di ogni giornata di effettivo lavoro della durata minima di n. 4 ore, riconoscerà ad ogni lavoratore dipendente dalla società, assunto con contratto di lavoro a tempo determinato od indeterminato, un buono pasto del valore di Euro 8,00 (Euro otto/00).

I predetti buoni pasto verranno riconosciuti in forma elettronica.

7. Previdenza complementare

La Banca si impegna, per ciascun anno di validità del presente accordo e per ogni lavoratore, ad alimentare annualmente con un contributo a proprio integrale carico, pari al 3,40% della retribuzione di riferimento utile al calcolo del Trattamento di fine rapporto, la posizione individuale del dipendente costituita presso il Fondo di previdenza complementare prescelto dallo stesso.

Le parti espressamente convengono che tale contribuzione a carico dell'azienda, in ogni caso, è limitata ai soli lavoratori dipendenti in forza alla società alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Pertanto, la previsione di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti degli ex dipendenti in pensione alla data di sottoscrizione del presente accordo e comunque di tutti coloro che avranno cessato il rapporto con la Banca, a qualunque titolo.

Detta contribuzione cesserà – ove antecedente la data di termine di validità del presente accordo – alla data cessazione del rapporto di lavoro intercorrente tra la Banca ed il dipendente.

Il contributo di cui al primo capoverso verrà incrementato di 0,10% (per un totale di 3,50%) a decorrere dal 1 gennaio 2019, a condizione che la Banca registri un utile di esercizio superiore a quello registrato nell'anno 2018.

8. Polizza sanitaria

La Banca, per ciascun anno di validità del presente accordo, garantirà – per il tramite di cassa di assistenza sanitaria dalla stessa discrezionalmente individuata – ai dipendenti che di anno in anno ne facciano richiesta, una polizza sanitaria.

L'onere economico connesso a detta copertura sanitaria sarà a carico della Banca per un importo massimo annuale pari ad euro 700 pro-capite.

9. Premio di merito e rimborso spese per figli studenti e lavoratori studenti

Con le decorrenze appresso specificate, per i figli o equiparati – fiscalmente a carico dei lavoratori – ed ai lavoratori studenti – iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di diplomi di laurea e di lauree magistrali, validi ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle seguenti condizioni:

- con decorrenza 01.01.2019
- a) Euro 240 = agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- b) Euro **480**= agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- con decorrenza 01.01.2018
- c) nel limite di Euro 700= agli studenti universitari a fronte di spese per tasse d'iscrizione e acquisto libri di testo, per gli anni prescritti per il corso di laurea prescelto.

Le provvidenze di cui sopra saranno erogate una sola volta per ciascuno dei corsi di studi sopra richiamati.

La corresponsione delle provvidenze di cui trattasi viene effettuata subordinatamente alla presentazione, da parte degli interessati, della documentazione attestante il sussistere delle condizioni sopra richiamate, a pena di decadenza, entro il 31 marzo dell'anno successivo quello in cui matura il diritto.

Per gli studenti universitari viene istituito un "premio di laurea", di € 500,00 per le lauree brevi (triennali) e di € 700,00 al superamento del successivo biennio di specializzazione.

Per le lauree del vecchio ordinamento, che comportano la frequenza minima di quattro anni, sarà erogata la somma di € 1.200,00.

J

Le condizioni per la maturazione del premio consistono nel raggiungimento di un punteggio non inferiore a 100/110 e nel conseguimento della laurea entro l'anno solare successivo a quelli previsti per il corso di studio. (es. 31.12.2019 per ultimo anno accademico 2017/2018).

Le richieste di rimborso effettuate prive di idonea documentazione non daranno diritto al rimborso.

Il rimborso, ove spettante, verrà effettuato con il prospetto paga del mese successivo a quello di presentazione della prescritta documentazione.

10. Contributo per persone diversamente abili

Le Parti intendono confermare anche nel presente accordo l'impegno e l'attenzione riversata negli anni nei confronti dei colleghi che versano in situazioni personali e familiari di difficoltà, all'uopo concordando sulla necessità di approntare tutele ulteriori a quelle di legge, spesso insufficienti o comunque tali da non consentire un effettivo miglioramento delle condizioni di vita.

Perciò, allo scopo di favorire l'inclusione e ri-affermare l'importanza del principio di assistenzialismo, le Parti convengono che per ciascun figlio o persona equiparata fiscalmente a carico del dipendente, che versi in condizioni di grave minorazione fisica e/o psichica e risulti essere portatore di handicap, verrà riconosciuta, in ragione di anno, una provvidenza pari ad euro lordi 2.500,00.

Tale importo verrà corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, previa presentazione di idonea certificazione medica attestante lo stato di handicap grave della persona interessata.

In ogni caso, detto importo sarà riconosciuto per la durata del presente accordo e fino alla permanenza in vita dell'interessato.

11. Rimborsi chilometrici

Ai dipendenti che, per ragioni di servizio, sono autorizzati all'uso del mezzo proprio viene riconosciuto, dietro propria dichiarazione vistata dal superiore gerarchico, un rimborso chilometrico pari al 100% della tariffa ACI corrispondente, secondo quanto disposto dalla CI 0605 del 21/03/2016.

12. Polizza infortuni extra professionali

La Banca si farà carico, per la durata del presente accordo, della stipula di una polizza collettiva per infortuni extraprofessionali in favore del personale dipendente, a valere fintanto che sussiste il rapporto di lavoro con la Banca.

13. Polizza Kasko

La polizza Kasko, stipulata dall'Azienda a favore del personale soggetto a spostamenti di lavoro con il proprio mezzo, prevede un massimale di Euro 7.746,00 con eventuale franchigia (10%), a carico del dipendente, sulla liquidazione del danno (o nelle misure previste dalle condizioni di polizza volta per volta vigente).

14. Premio di risultato

1. Campo di applicazione

6 Statute

Aly again

La banca prevede la corresponsione su base annua, sussistendo i requisiti più sotto individuati, del Premio di Risultato unicamente ai lavoratori in forza alla data del 31 dicembre di ciascun anno di erogazione dello stesso, in proporzione ai mesi di effettiva prestazione lavorativa effettuata nel periodo di riferimento ed alla tipologia di rapporto (a tempo pieno o parziale), con espressa esclusione dei seguenti lavoratori

- personale avente qualifica di dirigente;
- personale licenziato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo durante il periodo di riferimento;
- personale cessato a seguito di dimissioni per motivi differenti dal pensionamento.

Le Parti convengono che l'erogazione del Premio di Risultato sia esplicitamente da escludersi: (i) in presenza di giudizio sintetico negativo del lavoratore, giudizio derivante dall'applicazione del processo interno aziendale di valutazione delle prestazioni; (ii) nel caso di irrogazione da parte della Banca di sanzioni disciplinari nel corso dell'anno di riferimento comportanti quali sanzione la sospensione da lavoro.

In ogni caso, il Premio di risultato deve intendersi riconosciuto e pattuito avendo a mente quanto disposto dal "Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione", approvato dall'Assemblea dei Soci in coerenza con le norme bancarie e di Banca d'Italia; pertanto nessun Premio sarà dovuto nel caso in cui i requisiti ed i principi in esso previsti dovessero risultare violati e/o non raggiunti nel corso del periodo di vigenza del presente accordo.

Nel caso di assunzione/cessazione dal servizio nel corso dell'anno di riferimento, il premio aziendale verrà ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di assenza.

2. Caratteristiche del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato, relativo al triennio 2018 – 2020 (erogazioni 2019 – 2021), sarà determinato in funzione della variazione dell'indicatore complessivo indicizzato dell'anno di riferimento rispetto alla media dei due anni precedenti.

Il procedimento di calcolo sarà il seguente:

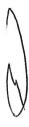
- 1. si determinano i valori dell'indicatore A) RISULTATO DI GESTIONE e B) RACCOLTA E IMPIEGHI PRO CAPITE, calcolati secondo le voci di bilancio come da prospetto allegato a pag.11;
- 2. i suddetti indicatori sono indicizzati facendo base 100 il secondo anno precedente quello di riferimento (es. erogazione 2019, anno di riferimento 2018, base 100 = 2016);
- 3. l'indicatore complessivo viene calcolato utilizzando il peso del 50% per l'indicatore sub A) Risultato di gestione e del 50% per l'indicatore sub B) Raccolta e impieghi pro capite;
- 4. si determina la variazione percentuale dell'indicatore complessivo dell'anno di riferimento rispetto alla media dei due anni precedenti, sempre su base indicizzata come da precedente punto 2;
- 5. la variazione percentuale dell'indicatore complessivo si applica all'importo base medio del premio (base 100 = 1^ Area Professionale 1° livello) erogato nei due anni precedenti. Con riferimento alle erogazioni da effettuare nel periodo 2019 2021, l'importo base del premio erogato negli anni 2016 e 2017 viene assunto convenzionalmente pari per ciascun anno ad Euro 769,92. In caso di variazioni percentuali positive dell'indicatore maggiori del 20% e variazioni negative maggiori del 10%, le percentuali eccedenti tali soglie saranno computate al 50% (es. variazione + 24% = + 22%; variazione 15% = 12,5%);

apr. Ja

6. l'importo base del premio dell'anno di riferimento, calcolato come al punto precedente, viene riparametrato tenuto conto degli indici tabellari sotto riportati, relativi ai ruoli assegnati e agli inquadramenti contrattuali.

Ruoli aziendali: moltiplicatori			
Ruoli aziendali	indici		
Responsabile Servizio di staff	2,45		
Gestore Corporate	2,40		
Responsabile Ufficio Credito Retail	2,40		
Capo Area Territoriale Retail	2,40		
Titolare di filiale	2,20		
Capo Ufficio centrale	2,15		
Promotore Finanziario	1,55		
Vice Titolare di filiale	1,50		
Analista Fidi	1,35		
Addetto Commerciale	1,20		
Addetto Ufficio Centrale	1,15		
Operatore di sportello	1,15		
Addetti ai servizi diversi (centralino, spedizioni, archivio, economato)	1,00		

Inquadramento	Parametro %	
Quadro Direttivo 4° liv.	235,40	
Quadro Direttivo 3° liv.	199,40	
Quadro Direttivo 2° liv.	178,01	
Quadro Direttivo 1° liv.	167,45	
3^ Area 4° Livello	146,85	
3^ Area 3° Livello	136,60	



3^ Area 2° Livello	128,90
3^ Area 1° Livello	122,20
2^ Area 3° Livello	114,80
2^ Area 2° Livello	110,38
2^ Area 1° Livello	107,40
1^ Area 2° Livello	102,70
1^ Area 1° Livello	100,00

3. Natura del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato verrà espresso su base annua e sarà da considerarsi già comprensivo dell'incidenza sugli elementi retributivi diretti ed indiretti e pertanto non computabili ai sensi e per gli effetti della Legge 402/96 nelle varie voci di retribuzione diretta o differita, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

4. Corresponsione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato verrà erogato agli aventi diritto, una volta verificato il raggiungimento dei requisiti previsti per la corresponsione dello stesso, con il prospetto paga del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

5. Welfare – Fruizione di beni e servizi in sostituzione del Premio di Risultato

L'art. 1, comma 184 della Legge n. 208/2015 prevede che il lavoratore, in sostituzione in tutto od in parte delle somme a lui spettanti a titolo di premio di risultato, possa optare per la fruizione di beni e servizi che - conformemente alle disposizioni di cui all'art. 51 del TUIR – concorrono in tutto od in parte a formare il reddito di lavoro dipendente.

Come previsto dal comma 187 della Legge n. 208/2015, e come peraltro chiarito dall'Agenzia delle Entrate con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.

In riferimento a quanto sopra esposto, le Parti convengono, pertanto, di prevedere la facoltà per il lavoratore avente diritto di optare per la fruizione di beni e servizi in sostituzione in tutto od in parte delle somme a lui spettanti a titolo di premio di risultato. La detta opzione dovrà essere esercitata nelle modalità e nel rispetto delle tempistiche e procedure che la società comunicherà a ciascun lavoratore, entro e non oltre il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

In via generale, le Parti condividono che, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, il lavoratore eventualmente avente diritto al premio di risultato e che possa legittimamente beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva (in ragione del reddito di cui gli stessi sono risultati titolari nel corso dell'anno di riferimento) potrà optare per la fruizione di beni e servizi in sostituzione in tutto od in parte delle somme a lui spettanti a tale titolo.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore di cui al punto precedente opti per la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi, la componente di premio di risultato da destinare alla fruizione di beni e

monetaria

o Josephy

destinare alla fruizione di beni e

W

servizi non potrà essere inferiore al 60% del valore del premio di risultato spettante, nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa (Euro 3.000,00 lordi).

Il dipendente dovrà esercitare l'opzione entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

La quota di premio di risultato non convertita verrà corrisposta con il cedolino del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

I beni e servizi di cui i lavoratori potranno beneficiare, saranno compiutamente comunicati dall'Azienda congiuntamente alla richiesta di scelta/opzione di cui sopra.

Le disposizioni di cui al presente accordo trovano applicazione esclusivamente al premio di risultato relativo

- all'anno 2018 ed erogabile nel corso dell'anno 2019
- all'anno 2019 ed erogabile nel corso dell'anno 2020
- all'anno 2020 ed erogabile nel corso dell'anno 2021.

15. Durata

Il presente Accordo deve intendersi a tempo determinato.

La durata del presente Accordo è stabilita dalle Parti firmatarie in 3 (tre) anni decorrenti dal 1 gennaio 2018 con scadenza automatica il 31 dicembre 2020.

In coerenza con quanto disposto dal CCNL in merito, le Parti concordano di avviare eventuali trattative per il rinnovo dell'Accordo almeno 2 (due) mesi prima della data di scadenza dello stesso. Resta in ogni caso esclusa qualsivoglia automatica ultrattività della presente intesa oltre il 31 dicembre 2020.

Qualora le Parti non raggiungano un accordo per il rinnovo entro il 31 dicembre 2020, l'Accordo scaduto potrà essere prorogato, nel caso di accordo di entrambe le Parti alla proroga, fino a dodici mesi dalla scadenza originaria e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021.

A decorrere dal secondo anno di vigenza del presente Accordo, è concessa facoltà alle parti di disdettare l'Accordo anticipatamente al termine naturale di scadenza, dandone comunicazione all'altra parte nel rispetto di un termine di preavviso minimo di mesi 3 (tre).

16. Deposito accordo

Ai fini dell'applicazione dei regimi fiscali e previdenziali di favore previsti dalla vigente normativa in materia, sarà cura dell'Azienda provvedere a trasmettere telematicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali copia del presente verbale entro trenta giorni dalla relativa sottoscrizione.

* * *

Letto, confermato e sottoscritto.

Huu or

La Banca Popølare del Lazjo

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

In data 10 gennaio 2018, presso la sede della banca Popolare del Lazio in Velletri, si sono incontrati:

- la Banca Popolare del Lazio, in persona dell'Amministratore Delegato, dott. Massimo Lucidi, e del Direttore Generale Vicario, dott. Ferruccio Lucchini, con l'avv. Alessandro Paone;
- R.S.A. in persona dei Sigg.ri: per la FABI, Alfio Calvagna, per la FIRST CISL, Mauro Musto e Massimo Pallocca; per la UNISIN, Renato Palombi;
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali, che hanno assistito le R.S.A., così come di seguito rappresentate: per la FABI, Paolo Capotosti e Quirino Limiti; per la FIRST CISL, Massimo Nanni, Vincenzo Serra e Gaetana Carta; per la UNISIN, Alessio Rizzuto;

(di seguito la Banca, le R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali collettivamente le "Parti")

A latere delle intese sottoscritte in pari data (CIA), le Parti convengono quanto segue.

Le Parti, a conferma di quanto pattuito al punto 4 del CIA siglato in data 10 gennaio, concordano che le ferie maturate nel corso di ciascun anno dal personale dipendente debbano essere fruite nel periodo annuale di riferimento, ovvero dal 1 gennaio al 31 dicembre.

In via del tutto eccezionale, al personale è consentito fruire di un residuo ferie dell'anno di maturazione non superiore ad un massimo di cinque (5) giorni entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Con riferimento alle ore accantonate in banca ore, le Parti convengono che queste debbano essere fruite nell'anno di maturazione.

Con riferimento, invece, alle posizioni individuali per cui alla data odierna risultano ferie maturate e non godute e/o accantonamenti in banca ore relativi agli anni precedenti al 2016, la Banca provvederà, entro il 28 febbraio 2018, ad inviare alle persone interessate richiesta di provvedere alla pianificazione del relativo smaltimento entro la data del 15 marzo 2018. La fruizione dei predetti istituti deve avvenire entro e non oltre il 31 dicembre 2018, salvo diversi accordi con la Direzione Aziendale.

Nel caso di mancato riscontro da parte del dipendente e/o di mancato rispetto da parte del medesimo del piano di fruizione, la Banca provvederà ad approntare un piano di smaltimento delle ferie e delle ore in banca ore fino ad esaurimento degli istituti in parola.

* * *

Letto, confermato e sottoscritto.

La Banca Popolare del Lazio

Le OO.SS.

