

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno, 30 ottobre 2024, in Roma,

Tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle R.S.A. di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin

premesso che

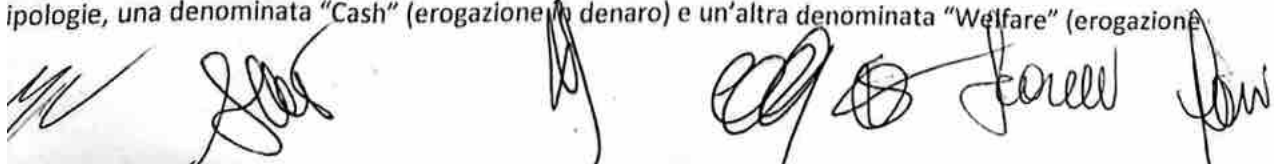
- le Banca e le OO.SS. (di seguito "le Parti") intendono con il presente Verbale di Accordo, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 19.12.2019 non modificato dall'Accordo di rinnovo del 23.11.2023, definire le condizioni e i criteri per l'erogazione di un Premio Aziendale nell'ambito dei criteri del quadro normativo di riferimento con validità per l'esercizio 2024 (erogazione 2025) e per l'esercizio 2025 (erogazione 2026);
- l'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019 stabilisce, tra le altre cose, che:
 - (i) *"il Premio Aziendale viene erogato [...] in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali. [...]";*
 - (ii) nel definire gli importi relativi, possono utilizzarsi, tra gli altri, uno o più parametri/indicatori di redditività, efficienza, produttività, qualità, depurati da componenti straordinarie positive o negative;
 - (iii) *"Le imprese che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo [...] non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale";*
- il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone di BNL rappresentano il presupposto fondamentale per la realizzazione degli importanti obiettivi del Piano Industriale 2022-2025, le Parti considerano l'erogazione del Premio Aziendale il dovuto riconoscimento del contributo assicurato dal personale destinatario del presente accordo, nell'anno di riferimento, al processo di trasformazione

avviato e al miglioramento dei livelli di redditività, efficienza e produttività attesi, nell'ambito degli auspicati obiettivi economici complessivi della Banca;

- le Parti, confermando l'attenzione verso politiche finalizzate alla soddisfazione di concrete esigenze di carattere sociale, con il presente Accordo intendono proseguire a valorizzare il welfare aziendale e la ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- le Parti con il presente Accordo intendono, dunque, regolamentare i termini e le condizioni sia per il riconoscimento del Premio Aziendale, sia i requisiti affinché lo stesso, nel rispetto della normativa applicabile, possa essere assoggettato all'aliquota fiscale sostitutiva agevolata, sia la conversione del medesimo in credito welfare;
- le Parti - nei numerosi incontri svoltisi sul tema - hanno dato corso ad un'approfondita analisi, all'esito della quale hanno convenuto, in attuazione della normativa sopra richiamata e delle relative agevolazioni fiscali e contributive, di definire il modello, i criteri e gli indicatori per la determinazione della misura del Premio aziendale relativo all'esercizio 2024 e all'esercizio 2025;
- infine le Parti nel comune obiettivo di valorizzare e promuovere politiche e misure concrete di potenziamento e affinamento degli strumenti di flessibilità che consentano la migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ai Lavoratori/Lavoratrici concordano di prevedere, a titolo sperimentale, l'introduzione della possibilità di convertire anche parzialmente il premio aziendale in giornate di permesso welfare secondo le modalità di cui al punto 13;

si conviene quanto segue

1. le premesse e gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo;
2. le Parti, con il presente Accordo, intendono dare attuazione a quanto previsto in materia dalle norme contrattuali in essere, fermo restando che le relative erogazioni (art. 51 CCNL vigente) saranno disciplinate in conformità alla normativa di Legge (art. 51 TUIR) e alle relative agevolazioni fiscali e contributive in tema di premi di risultato di cui all'art. 1 commi da 182 a 191 della Legge 208/2015 e s.m.i.;
3. la misura del premio sarà determinata da un valore di riferimento detto "premio target" (v., all.ti nn. 1 e 2) al quale applicare una percentuale di variazione concordata tra le Parti in relazione all'andamento degli indicatori condivisi di redditività, produttività e qualità come meglio precisati nella tabella di applicazione di cui all'allegato 1, registrati nell'anno di riferimento rispetto all'esercizio precedente, nonché secondo i criteri di cui ai punti che seguono nel presente Accordo; successivamente all'approvazione del bilancio dell'esercizio di competenza, procederanno alla verifica congiunta dei risultati conseguiti con riferimento a ciascun indicatore e dei conseguenti eventuali incrementi del premio aziendale per ciascun livello di inquadramento, redigendo apposito verbale di incontro;
4. per quanto riguarda la struttura del premio aziendale si concorda che il medesimo si articoli in due tipologie, una denominata "Cash" (erogazione in denaro) e un'altra denominata "Welfare" (erogazione



di beni, opere, servizi, utilità, scelti dal personale all'interno del paniere di benefits tempo per tempo vigente, alla luce della relativa normativa. V. all. n. 3), con possibilità da parte del dipendente di optare per una erogazione in denaro di 904 euro o per una erogazione "Welfare" di 1.356 euro (riferiti al 3A4L);

5. in alternativa all'opzione "cash" è possibile optare per il 50% (€ 452, valore riferito al 3A4L) in denaro e il 50% (€ 452, valore riferito al 3A4L) in servizi welfare. In tal caso, il valore della quota riconosciuta in servizi welfare al dipendente sarà innalzato a € 565 (valore riferito al 3A4L);
 6. gli importi di cui ai punti 4 e 5 che precedono, riferiti al 3A4L – che saranno parametrati in base all'inquadramento (vedi tabella allegata 2) – vengono assunti quali basi di riferimento (c.d. "premio target" di cui all'allegato 1) per la determinazione e il calcolo delle somme da erogare;
 7. sarà inoltre riconosciuto, laddove sia previsto il riconoscimento del premio aziendale nei confronti dell'interessato, al personale che, nel corso del periodo d'imposta chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente alla sua erogazione, abbia percepito redditi di lavoro dipendente soggetti a tassazione ordinaria rilevabili dalla Certificazione Unica (CU) per somme inferiori a € 36.000 lordi, un "Credito Welfare aggiuntivo" pari a 200 €; tale credito verrà riconosciuto in ogni caso a tutto il personale appartenente alle Aree Professionali con un'età inferiore ai 30 anni al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione.
- il premio beneficerà delle agevolazioni, *pro tempore* vigenti, oggi disciplinate dalla Legge di cui al punto 2. che precede, al ricorrere delle condizioni ivi previste;
- il premio aziendale di cui al presente accordo, atteso quanto sopra disciplinato:
- verrà riconosciuto, in generale, ai lavoratori, ivi compresi quelli assunti con contratto di lavoro di apprendistato professionalizzante, che abbiano conseguito nell'anno precedente l'erogazione del premio una valutazione non negativa (intendendosi per valutazione negativa il livello più basso della scala valutativa), che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che risultino ancora in servizio al momento dell'erogazione del premio stesso;
 - verrà riconosciuto nel mese di luglio, al personale che abbia superato il periodo di prova e che abbia prestato servizio nell'anno di competenza del premio e che risulti dipendente dell'Azienda al momento dell'erogazione del premio stesso;
 - in coerenza con quanto previsto dal ccnl, verrà proporzionalmente ridotto, nel caso di assenza dal servizio nell'anno precedente a quello di erogazione, di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie. Detta riduzione non si applica in caso di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza o puerperio e nel caso di congedi parentali, nel limite massimo di 40 giorni lavorativi, in considerazione della condivisa attenzione agli strumenti relativi alla genitorialità.

- fermo quanto previsto al primo alinea del presente punto 10, verrà erogato proporzionalmente anche nei confronti del personale che nell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero ovvero con rapporto di lavoro a termine;
- verrà riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato che siano risultati in servizio nel 2024 e nel 2025, rispettivamente per il premio con erogazione nel 2025 e nel 2026, il cui rapporto sia scaduto alla fine dell'anno stesso – ovvero successivamente per effetto di eventuali proroghe - e che siano successivamente "stabilizzati" nei giorni immediatamente successivi la scadenza del rapporto a tempo determinato;

10. il premio non sarà computato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e dei versamenti contributivi al Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia;

11. le Parti concordano nel riconoscere, in luogo del premio aziendale di cui ai precedenti punti, un Credito Welfare per l'erogazione di beni, servizi, utilità, scelti all'interno del paniere di benefits (v. all. n. 3) in coerenza con la normativa tempo per tempo vigente, al personale che, nel corso del periodo d'imposta chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente alla sua erogazione, abbia percepito redditi di lavoro dipendente soggetti a tassazione ordinaria rilevabili dalla Certificazione Unica (CU) per somme superiori a € 80.000 lordi.

Il limite reddituale sopraindicato deve essere verificato con riferimento a: (i) tutti i redditi di lavoro dipendente, anche in relazione a più rapporti di lavoro; (ii) eventuali pensioni e assegni ad esse equiparati percepiti nel periodo d'imposta precedente alla sua erogazione;

12. il Credito Welfare, per i beni e servizi indicati nell'allegato n. 3 verrà riconosciuto per l'anno 2024 e per l'anno 2025 per un controvalore economico, parametrato in base all'inquadramento dell'interessato (vedi tabella in allegato n. 2), definito in relazione ai risultati individuati dagli indicatori di cui all'allegato n.1, cit.; le modalità di fruizione del "credito welfare" saranno rese note dall'Azienda in apposite istruzioni operative, prontamente comunicate dalla stessa. L'eventuale residuo non utilizzato sarà esclusivamente accreditabile nella posizione individuale presso il Fondo Pensioni del personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia (per il seguito, Fondo Pensioni); anche per il "credito welfare" si applicano le previsioni di cui ai punti 9 e 10 del presente accordo.

13. per l'anno 2025 e per l'anno 2026 viene prevista la possibilità di conversione anche parziale del premio aziendale relativo agli esercizi 2024 e 2025 in giornate di "permesso welfare" a favore dei dipendenti.

Il personale destinatario del Premio aziendale avrà la possibilità di convertirlo in "permessi welfare" sino a capienza dell'importo previsto e comunque nel massimo di 3 giorni (da 1 a 3), fermo restando l'assenza di residui di ferie dell'anno precedente e la corretta e pianificazione delle spettanze dell'anno corrente, in adempimento della normativa aziendale tempo per tempo vigente.



Ogni "permesso welfare" avrà un valore pari al costo della giornata di lavoro (Ral/360 senza oneri indiretti) di ciascun richiedente full time/part time che andrà a ridurre proporzionalmente l'importo destinato a welfare.

L'importo non verrà computato nel Trattamento Fine Rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi ai Fondi di previdenza complementare. La fruizione dei permessi non avrà impatto sul numero di settimane utili ai fini contributivi.

I permessi potranno essere richiesti e quindi goduti, esclusivamente a giornate intere o a mezze giornate, con preavviso, di norma, di almeno 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione, sulla base delle indicazioni operative che l'azienda fornirà in tempo utile per la richiesta e la relativa fruizione, ferma la necessità di effettuare le relative implementazioni IT.

Solo in casi eccezionali, laddove sussistano effettive esigenze di servizio della struttura di appartenenza non altrimenti gestibili, potrà essere richiesto di riprogrammare la relativa pianificazione.

In ragione della natura sperimentale dell'istituto, come trattamento di miglior favore per i Lavoratori/Lavoratrici, le assenze connesse alla fruizione dei permessi non avranno impatti circa l'applicazione delle previsioni del CCNL in tema di riduzione di ferie/ex festività.

Il realizzarsi dell'incremento rispetto all'anno precedente di almeno uno degli indicatori, da considerarsi anche in via disgiunta tra loro, di redditività, produttività e qualità, come previsti e concordati nell'Allegato n.1 al predetto Accordo, determina l'applicazione a detto premio del regime agevolato di cui all'art. 1, commi da 182 a 191, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016 e s.m.i.) e relativo D.M. di attuazione.

Il presente Accordo Aziendale sarà depositato telematicamente presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro il termine di 30 giorni dalla sua sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità, al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, già previste dall'articolo 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) e relativo D.M. di attuazione, così come modificate dalla Legge di Bilancio 2018.

Norma transitoria

In coerenza con quanto previsto dall'art. 4 del Verbale di Accordo del 19 agosto 2024, con riferimento al personale interessato della fusione per incorporazione di Banca Agevolarti S.p.A. in Banca Nazionale

del Lavoro S.p.A., a far tempo dal 1° gennaio 2025, le Parti concordano che venga riconosciuto il Premio aziendale previsto dal presente Verbale di Accordo al ricorrere dei presupposti previsti per la relativa erogazione.

Letto, confermato e sottoscritto

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle R.S.A.

Fabi

First Cisl

Fisac Cgil

Ulca

Unisin