

Accordo Vap

Firmato l'accordo sindacale
sul premio aziendale
per gli anni 2025 e 2026



Via libera al premio aziendale per i 10.000 lavoratori BNL

Premio aziendale BNL

*904 € in busta paga o
1.356 € in beni e servizi
welfare per la figura
media 3A4L*

Giovedì 30 ottobre 2024 la FABI e le altre organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con i rappresentanti di Bnl Bnp Paribas il nuovo accordo per il premio aziendale 2025 e 2026.

Il premio per la figura di riferimento (terza area professionale, quarto livello) è pari a **904 euro**: tale importo risulta in **aumento del 13%** rispetto a quello precedente e potrà beneficiare di ulteriori incrementi sulla base degli indicatori stabiliti.

Il premio, nella formula welfare, è pari a **1.356 euro**, mentre nella formula mista è pari a **452 euro cash** a cui si sommano **565 euro in welfare**.

“È positivo che gli indicatori siano stati meglio calibrati e siamo giunti a un incremento rispetto alla precedente erogazione.

Abbiamo inoltre inserito interessanti strumenti di welfare: la possibilità di convertire parte del premio in ulteriori giornate di permesso e, soprattutto, è confermata una erogazione extra per lavoratrici e lavoratori con reddito più basso” commenta il nostro coordinatore FABI nel gruppo Bnl Bnp Paribas, Fabio Armeni.

Vediamo i principali dettagli dell'accordo.



Premio aziendale 2025-2026

La scelta

Facendo sempre riferimento al premio lordo della **figura media della 3A4L**, i colleghi potranno orientare le loro scelte tra cash e welfare secondo tre possibilità:

Tutto cash: il premio lordo è pari a **904 €** (tassato al 5%), erogato in busta paga.

Tutto welfare: il premio lordo è pari a **1.356 €** (non tassato), fruito totalmente in beni e servizi welfare erogati dall'azienda e sul portale welfare di gruppo.

Misto cash/welfare: il premio lordo totale di **1.017 €** è formato da una parte cash di **452 €** erogato in busta paga (tassato al 5%), e una parte in beni/servizi welfare pari a **565 €** (non tassato).

Dal momento che il governo ha negli anni incrementato sempre più i beni e i servizi che rientrano nel paniere welfare, è intuibile per tutti i colleghi che, avendo la possibilità a livello personale o familiare di utilizzare i beni e i servizi welfare previsti dalla legge, la scelta più vantaggiosa sia quella del premio welfare. Infatti oltre ad essere di importo lordo più elevato, offre anche un maggior vantaggio fiscale essendo completamente defiscalizzato.

L'importo

Perché venga applicata l'imposta sostitutiva del 5% (applicabile ai lavoratori percettori di reddito di lavoro dipendente nell'anno precedente fino a 80.000 € annui e nel limite massimo di 3.000 € su base annua), è necessario che l'accordo risponda a precisi criteri di legge, legati al miglioramento aziendale. Il valore finale del **VAP segue, quindi, l'andamento esclusivamente positivo di 3 indici** (produttività, qualità, redditività), così come previsto anche dal vigente CCNL.

La tabella mostra una simulazione della crescita massima del premio aziendale erogabile per gli anni 2025 e 2026 a partire dalla Base.

Le misure sociali

3 giorni di permesso welfare: novità introdotta col presente accordo valida per tutti i colleghi. Si potrà convertire il credito welfare in giorni di permesso. Per poterli richiedere non si devono avere residui di ferie dell'anno precedente e aver correttamente pianificato le spettanze dell'anno in corso. Il costo è pari a una giornata lavorativa (Ral/360 senza oneri indiretti).

Bonus welfare di 200 €: è un misura pensata dal Sindacato per alleviare la situazione economica dei colleghi giovani con redditi più bassi.

Riguarderà tutti i colleghi appartenenti alle **Aree Professionali con un'età inferiore a 30 anni** al 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione che, nel medesimo periodo, abbiano percepito un **reddito inferiore a 36.000 euro** lordi secondo la Certificazione Unica (CU).

Il bonus welfare verrà erogato unitamente al VAP qualunque sia la scelta effettuata dal collega.

Contratti a tempo

determinato: pari trattamento è stato ottenuto per tutti i colleghi assunti a tempo determinato e successivamente stabilizzati che risulteranno in servizio nel 2025 e nel 2026.

Banca Agevolarti: quanto previsto nell'accordo sindacale che regola la fusione per incorporazione di Banca Agevolarti in BNL, trova la sua applicazione nell'accordo del premio aziendale, dove viene stabilito che i colleghi interessati dall'operazione potranno accedere all'erogazione del premio.

NOVITÀ

Con questo accordo il Sindacato ha ottenuto che gli indicatori non avessero valori negativi.

Quindi l'importo del premio aziendale non potrà mai scendere al di sotto del premio Base diversamente da quanto accadeva negli anni precedenti.



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

Tabella di crescita minima e massima degli indicatori rispetto la base per il calcolo del Premio aziendale Anni 2025-2026 - Valori lordi in €

Inquadramenti	Tutto Cash			Tutto Welfare			Misto Cash/Welfare					
	Base	Indicatori 1, 2	Max	Base	Ind. 1, 2	Max	Base		Indicatori 1, 2		Max	
Valore premio							cash	welfare	cash	welfare	cash	welfare
Dirigente												
QD4L	1.375	1.443,75	1.581,25	2.063	2.166,15	2.372,45	688	860	722,40	903,00	791,20	989,00
QD3L	1.184	1.243,20	1.361,60	1.775	1.863,75	2.041,25	592	740	621,60	777,00	680,80	851,00
QD2L	1.068	1.121,40	1.228,20	1.601	1.681,05	1.841,15	533	668	559,65	701,40	612,95	768,20
QD1L	1.012	1.062,60	1.163,80	1.518	1.593,90	1.745,70	506	633	531,30	664,65	581,90	727,95
3A4L (figura media)	904	949,20	1.039,60	1.356	1.423,80	1.559,40	452	565	474,60	593,25	519,80	649,75
3A3L	883	927,15	1.015,45	1.324	1.390,20	1.522,60	442	551	464,10	578,55	508,30	633,65
3A2L	815	855,75	937,25	1.222	1.283,10	1.405,30	407	509	427,35	534,45	468,05	585,35
3A1L	770	808,50	885,50	1.154	1.211,70	1.327,10	384	481	403,20	505,05	441,60	553,15
Area unificata	730	766,50	839,50	1.095	1.149,75	1.259,25	365	457	383,25	479,85	419,75	525,55

Nota: i valori minimi e massimi dei premi sono puramente indicativi delle variazioni possibili dell'importo del premio. Per il calcolo preciso del Premio aziendale bisognerà attendere l'andamento aziendale dell'anno di riferimento ed applicare ai valori Base le percentuali reali di ogni singolo indicatore.