

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno, 13 ottobre 2022, in Roma,

Tra

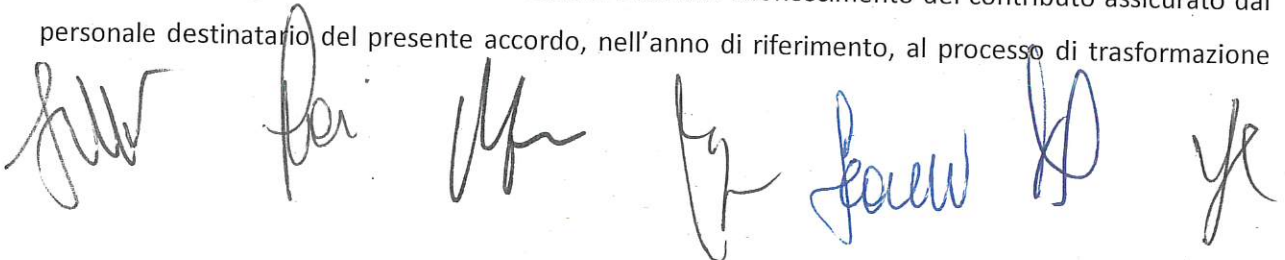
la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin

premesso che

- BNL, è impegnata a perseguire uno sviluppo sostenibile e una redditività adeguata e a tal fine ha avviato interventi di crescita e di riorganizzazione connessi all'attuazione del Piano Industriale 2022 – 2025, nella prospettiva di rispondere alle esigenze di competitività e produttività del contesto di riferimento;
- 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

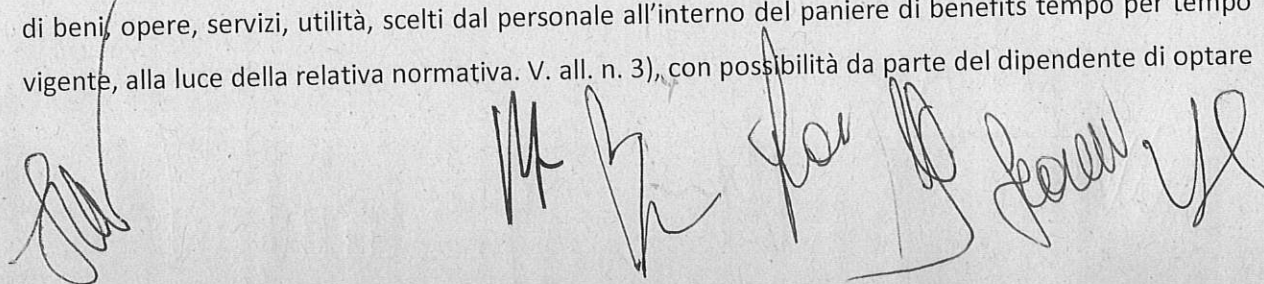


avviato e al miglioramento dei livelli di redditività, efficienza e produttività attesi, nell'ambito degli auspicati obiettivi economici complessivi della Banca;

- le Parti, anche stanti le crescenti criticità di cui agli andamenti inflattivi in corso di progressivo peggioramento e confermando l'attenzione verso politiche finalizzate alla soddisfazione di concrete esigenze di carattere sociale, con il presente Accordo intendono anche valorizzare il welfare aziendale;
- 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 del 10% 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 2022 e all'esercizio 2023;

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, efficienza 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 incrementi/decrementi 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 800 euro o per una erogazione "Welfare" di 1200 euro (riferiti al 3A4L);

5. in alternativa all'opzione "cash" è possibile optare per il 50% (€ 400) in denaro e il 50% (€ 400) in servizi welfare. In tal caso, il valore della quota riconosciuta in servizi welfare al dipendente sarà innalzato a € 500 (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. al fine di fornire un contributo concreto per fronteggiare, in particolare, l'incremento dei prezzi dell'energia, laddove sia previsto il riconoscimento del premio aziendale nei confronti dell'interessato, ai sensi di quanto previsto dal presente Accordo, 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 € 35.000 lordi, sarà riconosciuto un "Credito Welfare Aggiuntivo" pari a € 200.

Il limite reddituale sopraindicato deve essere verificato con riferimento a tutti i redditi di lavoro dipendente, anche in relazione a più rapporti di lavoro;

8. 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;
9. 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 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.

- fermo quanto previsto al primo alinea del presente punto 8., 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 2022 e nel 2023, rispettivamente per il premio con erogazione nel 2023 e nel 2024, 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;

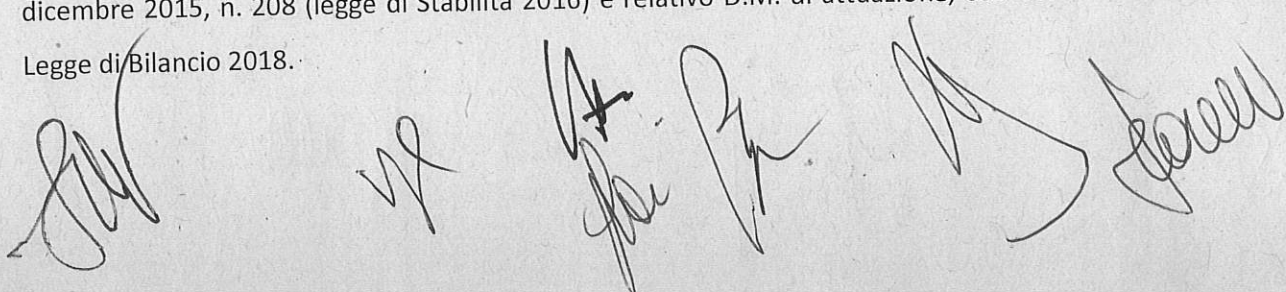
11. le Parti concordano nel riconoscere, in luogo del premio aziendale di cui ai precedenti punti, un Credito Welfare per l'erogazione di beni, servizi, utilità, scelti all'interno del paniere di benefits vigente (v. all. n. 3), al personale che, nel corso del periodo d'imposta chiuso al 31 dicembre 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 2022 e per l'anno 2023 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.

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.



**NOTA A VERBALE**

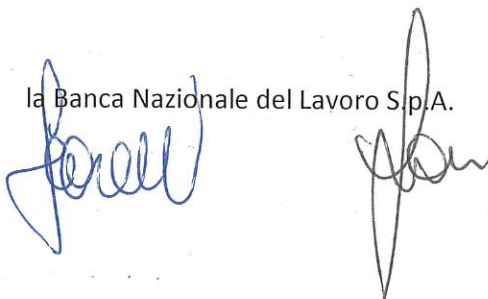
Si prende atto che negli ultimi 3 anni nessuno degli indicatori di cui trattasi ha registrato, rispetto alle previsioni, valori al di sotto delle soglie minime di cui all'allegato n.1 e non si prevede che ciò accada negli anni 2022 e 2023. Pertanto, valori diversi dei predetti indicatori non sono stati presi in considerazione e, dunque, sulla base degli indicatori condivisi, il premio potrà oscillare secondo le fasce di cui al citato allegato n.1.

***Norma transitoria***

In relazione alle cessioni di rami d'azienda intervenute nel corso del 2022, le Parti – con riferimento all'esercizio 2022 – si danno atto che quanto previsto dal presente Verbale di Accordo sarà riconosciuto, al ricorrere delle condizioni ivi previste, anche al personale ancora in servizio presso le società cessionarie per i mesi di servizio prestato in BNL.

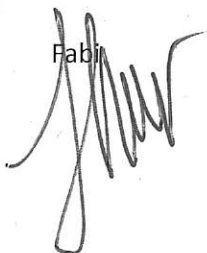
Letto, confermato e sottoscritto

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

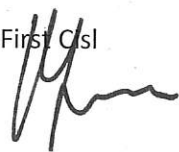


Le Delegazioni Sindacali di Gruppo di

Fabir



First Cisl



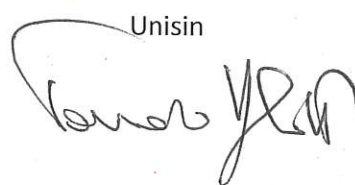
Fisac Cgil



Uilca



Unisin



2

**INDICATORI E CRITERI DI APPLICAZIONE**

| REDDITIVITA'<br>MOL<br>(35%) |                                       |  | EFFICIENZA<br>Cost Income<br>(20%) |                                       |  | PRODUTTIVITA'<br>Minter / # medio dipendenti (25%) |                                       |  | QUALITA'<br>NPS<br>(20%) |                                       |  |
|------------------------------|---------------------------------------|--|------------------------------------|---------------------------------------|--|----------------------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------|---------------------------------------|--|
| Performance KPI              | Bonus / Malus<br>(± vs Premio Target) |  | Performance KPI                    | Bonus / Malus<br>(± vs Premio Target) |  | Performance KPI                                    | Bonus / Malus<br>(± vs Premio Target) |  | Performance KPI          | Bonus / Malus<br>(± vs Premio Target) |  |
| 80% - 89,99%                 | -10%                                  |  | 105% - 110%                        | -10%                                  |  | 80% - 89,99%                                       | -10%                                  |  | Da -2 a -6               | -10%                                  |  |
| 90% - 98,99%                 | -5%                                   |  | 101,01% - 104,99%                  | -5%                                   |  | 90% - 98,99%                                       | -5%                                   |  | -1                       | -5%                                   |  |
| 99% - 101%                   | = 100% Premio TGT                     |  | 99% - 101%                         | = 100% Premio TGT                     |  | 99% - 101%                                         | = 100% Premio TGT                     |  | nessuna variazione       | = 100% Premio TGT                     |  |
| 101,01% - 104,99%            | +10%                                  |  | 97% - 98,99%                       | +5%                                   |  | 101,01% - 104,99%                                  | +10%                                  |  | 1                        | +5%                                   |  |
| 105% - 110%                  | +15%                                  |  | 90% - 96,99%                       | +15%                                  |  | 105% - 110%                                        | +15%                                  |  | Da +2 a +6               | +15%                                  |  |

**Premio TGT** = Premio target come da allegato n. 2 (€ 800 cash o € 1.200 in servizi welfare: valori riferiti al 3A4L)

**Indicatori**

- **redditività**: MOL – Voce numero 9 del Conto Economico Riclassificato, esposto nella Relazione di Gestione allegata al Bilancio di Esercizio, dato dalla differenza tra il Margine Netto dell'Attività Bancaria (di seguito "Ricavi" o "MNAB") e Spese Operative;
- **efficienza**: Cost/Income – Rapporto tra Spese Operative e Margine Netto dell'Attività Bancaria;
- **produttività**: Ricavi (MNAB) in rapporto numero medio dei dipendenti – Margine netto dell'Attività Bancaria al numeratore; Numero medio dei dipendenti come risultante dalla Nota Integrativa del bilancio - Conto Economico Sezione 10 "Numero medio dei dipendenti per categoria" al denominatore.
- **qualità**: NPS – Differenza tra la % dei Promotori e la % dei detrattori, intendendo per Promotori coloro che attribuiscono alla "raccomandabilità" della Banca a parenti e conoscenti un valore di 9 o 10, in una scala da 0 a 10. Per detrattori s'intendono, viceversa, coloro che attribuiscono un valore inferiore o uguale a 6.

*[Handwritten signatures and initials]*



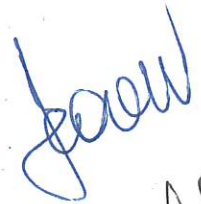
Premio target

a) Cash

|                                                               |              |
|---------------------------------------------------------------|--------------|
| <i>Dirigente</i>                                              | -            |
| <i>QD4L</i>                                                   | <i>1.217</i> |
| <i>QD3L</i>                                                   | <i>1.048</i> |
| <i>QD2L</i>                                                   | <i>945</i>   |
| <i>QD1L</i>                                                   | <i>896</i>   |
| <i>3A4L</i>                                                   | <i>800</i>   |
| <i>3A3L</i>                                                   | <i>781</i>   |
| <i>3A2L</i>                                                   | <i>721</i>   |
| <i>3A1L</i>                                                   | <i>681</i>   |
| <i>Area unificata<br/>(ex 1^ e 2^ area<br/>professionale)</i> | <i>646</i>   |

b) Welfare

|                                                               |              |
|---------------------------------------------------------------|--------------|
| <i>Dirigente</i>                                              | <i>1.826</i> |
| <i>QD4L</i>                                                   | <i>1.826</i> |
| <i>QD3L</i>                                                   | <i>1.571</i> |
| <i>QD2L</i>                                                   | <i>1.417</i> |
| <i>QD1L</i>                                                   | <i>1.343</i> |
| <i>3A4L</i>                                                   | <i>1.200</i> |
| <i>3A3L</i>                                                   | <i>1.172</i> |
| <i>3A2L</i>                                                   | <i>1.081</i> |
| <i>3A1L</i>                                                   | <i>1.021</i> |
| <i>Area unificata<br/>(ex 1^ e 2^ area<br/>professionale)</i> | <i>969</i>   |





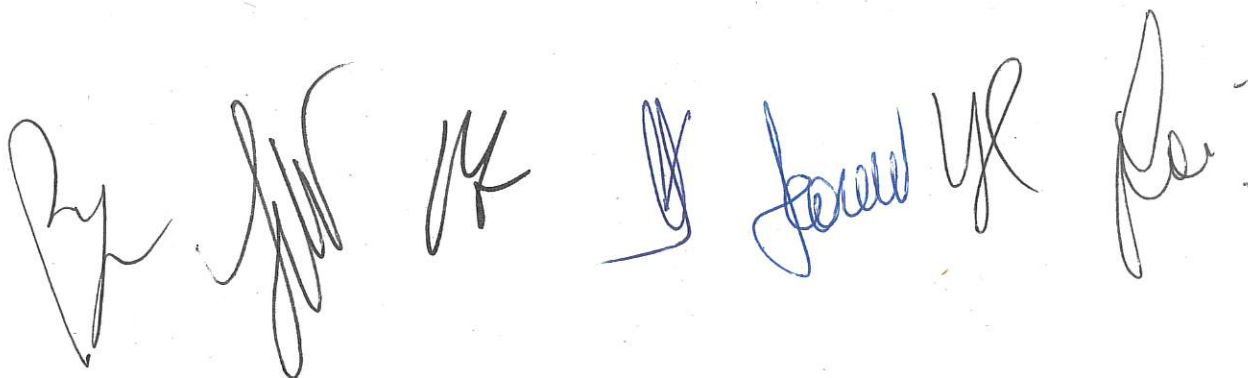
### C) Cash & Welfare

#### Cash

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| <i>Dirigente</i>                                     | -   |
| QD4L                                                 | 609 |
| QD3L                                                 | 524 |
| QD2L                                                 | 472 |
| QD1L                                                 | 448 |
| 3A4L                                                 | 400 |
| 3A3L                                                 | 391 |
| 3A2L                                                 | 360 |
| 3A1L                                                 | 340 |
| Area unificata<br>(ex 1^ e 2^ area<br>professionale) | 323 |

#### Welfare

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| <i>Dirigente</i>                                     | -   |
| QD4L                                                 | 761 |
| QD3L                                                 | 655 |
| QD2L                                                 | 591 |
| QD1L                                                 | 560 |
| 3A4L                                                 | 500 |
| 3A3L                                                 | 488 |
| 3A2L                                                 | 450 |
| 3A1L                                                 | 426 |
| Area unificata<br>(ex 1^ e 2^ area<br>professionale) | 404 |

A series of handwritten signatures in black and blue ink, arranged horizontally across the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.



**SERVIZI WELFARE**

1. Il credito Welfare viene riconosciuto sotto forma di beni, opere, servizi e utilità ("benefit") scelti dal dipendente stesso all'interno del seguente "Paniere di Benefits", preventivamente definito dall'azienda.

➤ Assistenza sanitaria integrativa;

➤ Previdenza complementare;

➤ Area formazione, educazione e assistenza

- spese per iscrizione e frequenza di asilo nido;
- spese per iscrizione e frequenza alla scuola materna, elementare, media, superiore;
- spese per fruizione della mensa scolastica;
- spese per servizi integrativi connessi alla frequenza scolastica;
- spese di iscrizione ad università pubbliche o private riconosciute;
- spese di iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute;
- spese di iscrizione a master pubblici o privati riconosciuti;
- spese sostenute per l'acquisto dei testi scolastici / universitari;
- spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
- spese di iscrizione a corsi presso il conservatorio o presso istituti per l'alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
- spese per la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali;
- spese per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.
- spese per acquisto di tablet e laptop (se tali strumenti sono essenziali per realizzare il programma scolastico)

Sono ammesse al rimborso esclusivamente le spese sostenute per i familiari del dipendente di cui all'art. 433 c.c. e non per il dipendente stesso: coniuge (escluso convivente more uxorio); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle;

➤ Area flexible benefit

**Educazione ed Istruzione (\*)**

- corsi di lingue in Italia e all'estero;
- vacanze studio in Italia e all'estero;

- corsi di formazione extra-professionali.

(\*) I servizi richiamati, sono fruibili dal solo dipendente. Per analoghe utilità di Educazione ed Istruzione a favore dei familiari del dipendente, dovrà essere presentato a rimborso il documento giustificativo così come previsto dalla tipologia di benefit Area Formazione, Educazione ed Assistenza

#### **Cura della famiglia**

- operatori socio assistenziali;
- badanti.

#### **Ricreazione e tempo libero**

- viaggi, pacchetti vacanze, smart-box per hotel e agriturismo;
- centri benessere / cure termali / centri estivi;
- attività sportive in genere;
- abbonamenti a cinema, teatro;
- corsi per hobbies personali: sommelier, fotografia, *decoupage*, etc..

Possono beneficiare dei *Flexible Benefit* i dipendenti ed i familiari di cui all'art. 433 c.c.: coniuge (escluso convivente more uxorio); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle.

#### **➤ Area "carte regalo"**

Le Carte Regalo possono essere richieste ed utilizzate dal dipendente, spendibili sia nei punti vendita sia nei siti e-commerce all'interno di un'ampia varietà di offerta ed una vasta capillarità nazionale (es. buoni carburante, abbigliamento sportivo, apparecchiature elettroniche ed informatiche, libri etc.). Le Carte Regalo sono di diverso taglio (es. 10€, 50€ etc.), è possibile richiederne più di una e sono spendibili sia singolarmente che cumulativamente.

Tale tipologia di benefit è soggetta ad un particolare regime d'imposta che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito fino ad un massimo previsto tempo per tempo dalla relativa normativa. Al superamento di tale soglia l'importo corrispondente al valore normale dei beni ricevuti, viene interamente assoggettato a contribuzione e ritenuta fiscale.

#### **➤ "Area servizi di trasporto"**

Acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

N.B: Sono ammesse al rimborso le spese sostenute per l'acquisto dei suindicati abbonamenti sostenute dal dipendente per sé stesso e/o per i familiari di cui all'art. 433 c.c.: coniuge (escluso il convivente more uxorio), unito civilmente, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, sorelle e fratelli, purché fiscalmente a carico del dipendente stesso;

#### **➤ Area Rimborsi Interessi Passivi Prestiti e Mutui**

Consente al dipendente di destinare il suo "Credito Welfare", in tutto o in parte, al rimborso degli interessi sul mutuo acceso per acquistare o ristrutturare la casa, prestiti e finanziamenti in genere purché il dipendente risulti intestatario o cointestatario del mutuo o finanziamento e risulti intestatario o cointestatario del conto corrente dove viene addebitata la rata.