

VERBALE DI ACCORDO

"PREMIO AZIENDALE 2021" e "PIANO WELFARE 2022"

Il giorno 18 maggio 2022, in Roma

Tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo di Fabi, First, Fisac, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub

premesso che

- Le Parti si sono incontrate per definire il "Premio Aziendale" di competenza dell'anno 2021 e il "Piano Welfare relativo all'esercizio 2022";
- con riferimento al Premio Aziendale, l'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019 stabilisce che *"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. [...]".* Nella definizione degli importi relativi possono utilizzarsi uno o più parametri/indicatori di redditività, efficienza, produttività, qualità, rischiosità, struttura, in coerenza con quanto previsto dal contratto nazionale;
- l'erogazione del premio aziendale dipende, pertanto, dal positivo andamento di uno o più dei predetti indicatori rispetto all'esercizio precedente;
- le condizioni di erogabilità del premio di produttività relativo al 2021, atteso che il riconoscimento di detto premio tiene strettamente conto dei risultati economici della Banca nell'esercizio di competenza, sono state rappresentate nell'incontro del 2 maggio dall'azienda alle Organizzazioni sindacali relativamente al miglioramento della maggioranza dei seguenti indicatori, in concorrenza tra loro, assunti a riferimento rispetto all'anno 2020:



➤ redditività: ROE;

➤ efficienza: costo del lavoro per addetto; costo del lavoro su ricavi;

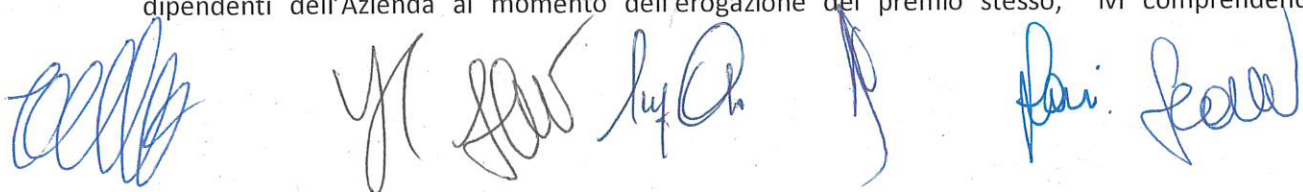
➤ produttività del lavoro: risultato operativo lordo per addetto; valore aggiunto per addetto; costo del lavoro per unità di prodotto.

- l'erogazione del Premio Aziendale al personale appartenente alle Aree professionali e ai Quadri direttivi costituisce comunque riconoscimento del contributo assicurato nell'anno di riferimento dal personale destinatario del presente accordo al miglioramento dei livelli di redditività e produttività attesi, nell'ambito degli auspicati obiettivi economici complessivi della Banca;
- in tale contesto le parti confermano altresì la reciproca attenzione verso contestuali politiche finalizzate alla soddisfazione di esigenze di carattere non strettamente economico e concordano sull'importanza di riconoscere al personale di cui al presente accordo, alcune utilità di valenza sociale attraverso un piano welfare aziendale;
- 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 devono comunque conformarsi alle normative vigenti in materia di applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive con riferimento in particolare al regime di detassazione e decontribuzione;

tutto ciò premesso, le Parti, dopo ampia e approfondita discussione che ha interessato in particolare la verifica degli andamenti assunti nel 2021 dagli indicatori di cui alla premessa medesima, concordano, in sostanziale continuità con quanto verificatosi negli esercizi precedenti, quanto segue.

PREMIO AZIENDALE 2021

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;
2. alla luce dei miglioramenti intervenuti nell'esercizio di riferimento in materia di redditività, efficienza e produttività, verificati attraverso gli indicatori di cui alla premessa e considerato l'impegno profuso dal personale nell'ambito dei processi di riorganizzazione e trasformazione della Banca, anche in relazione alla perdurante assoluta complessità organizzativa determinata dall'emergenza Covid, le Parti concordano che vengano riconosciuti al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi un premio aziendale relativo all'anno 2021 mediante l'accredito di un importo unico di Euro 150, al lordo delle ritenute di legge, indistinto per tutto il personale, nonché, le provvidenze di cui al successivo Piano Welfare;
3. il premio aziendale verrà riconosciuto nel prossimo mese di luglio, ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali che abbiano superato il periodo di prova e che siano ancora dipendenti dell'Azienda al momento dell'erogazione del premio stesso, ivi comprendendo i



lavoratori interessati dalle operazioni di cessione di rami d'azienda intervenute nel 2022, che abbiano prestato servizio in BNL nell'anno di competenza dell'emolumento e che siano ancora dipendenti dei relativi "cessionari" al momento dell'erogazione;

4. nel caso di assenza dal servizio nell'anno precedente a quello di erogazione, il premio aziendale viene proporzionalmente ridotto 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;
5. relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per l'intero periodo;
6. 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 o temporaneo il premio viene erogato proporzionalmente;
7. il premio aziendale viene riconosciuto, in ogni caso, esclusivamente ai lavoratori che abbiano prestato servizio nell'anno di competenza dell'emolumento e che siano ancora dipendenti al momento dell'erogazione del premio stesso e non è computabile nel calcolo del trattamento di fine rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi al Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia;
8. il Premio aziendale verrà riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato che sono stati in servizio nel 2021, 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.
9. in relazione alla previsione dell'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019, viene previsto ai fini del presente accordo che le valutazioni (Dialogo/About me) dei due anni precedenti l'erogazione del premio non debbano essere negative (livello più basso);
10. il premio aziendale spetterà anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.

Norma transitoria

In relazione alle cessioni di rami d'azienda intervenute nel corso del 2022, le Parti si danno atto che il premio aziendale relativo all'esercizio 2021 verrà erogato dalle società cessionarie.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others more elaborate. The signatures are written in a cursive, flowing style.

PIANO WELFARE 2022

1. Il Piano 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.

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 di € 258,23. Al superamento di tale soglia l'importo corrispondente al valore normale dei beni ricevuti, viene interamente assoggettato a contribuzione e ritenuta fiscale.

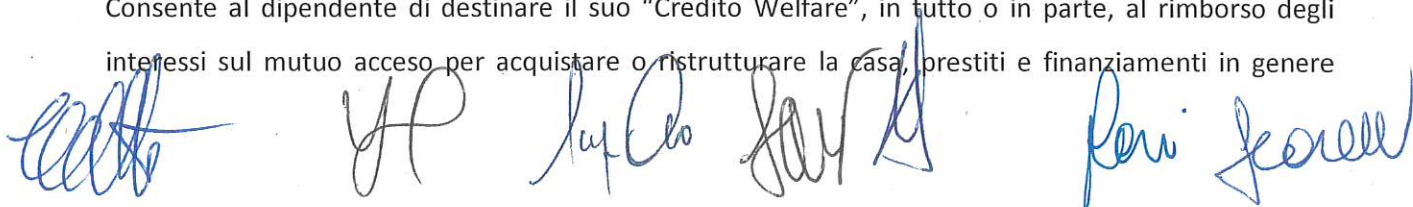
➤ **"Area servizi di trasporto"**

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



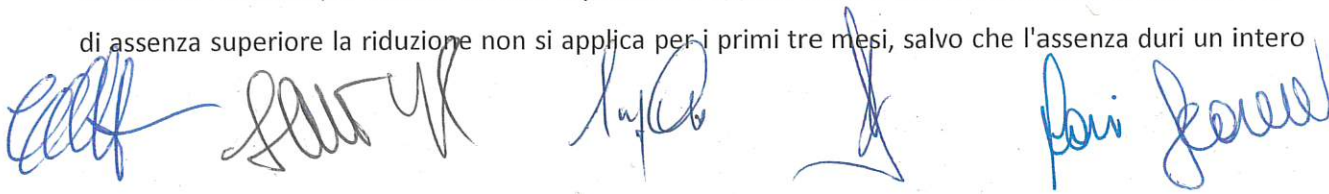
purché il dipendente risulti intestatario o cointestatario del mutuo o finanziamento e risulti intestatario o cointestatario del conto corrente dove viene addebitata la rata.

* * *

E' in corso di valutazione la possibilità di richiedere, nell'anno 2022, il cosiddetto "bonus carburante" fino a un massimo di € 200, previsto dall'art. 2 D. Lgs. 21/2022, in coerenza con quanto sarà disposto dal punto di vista tecnico-amministrativo dalle Autorità competenti e tenendo conto del tempo necessario ad apportare le indispensabili evolutive tecniche alla piattaforma welfare della Banca.

* * *

2. Il credito Welfare, per i benefit sopra indicati, verrà riconosciuto per l'anno 2022 nelle misure di cui alla tabella allegata e sarà fruibile fino ad un ammontare massimo fissato per ciascun anno e per ciascuna categoria in relazione alla retribuzione annua lorda contrattuale con esclusione degli scatti di anzianità e delle indennità, definita in base all'inquadramento del personale secondo quanto riportato nelle allegate tabelle che formano parte integrante del presente accordo;
3. le modalità di fruizione del "credito welfare" saranno definite 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/BNPParibas Italia (per il seguito, Fondo Pensioni);
4. il "credito welfare" viene riconosciuto esclusivamente ai lavoratori – compresi coloro che siano stati assunti con contratto di apprendistato professionalizzante – che abbiano prestato servizio nel corso dell'anno precedente e che siano ancora dipendenti di BNL al momento del riconoscimento dello stesso e non è computabile nel calcolo del trattamento di fine rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi al Fondo Pensioni, ivi comprendendo i lavoratori interessati dalle operazioni di cessione di rami d'azienda intervenute nel 2022, che abbiano prestato servizio in BNL nell'anno 2021 e che siano ancora dipendenti dei relativi "cessionari" al momento dell'erogazione;
5. il credito welfare verrà riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato che sono stati in servizio nel 2021, 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;
6. in caso di assenza dal servizio nel corso dell'anno precedente a quello del riconoscimento del "credito welfare" è proporzionalmente ridotto 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. Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per l'intero periodo;

7. nei confronti del personale che nell'anno precedente a quello del riconoscimento del "credito welfare" abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero ovvero con rapporto di lavoro a termine o temporaneo il "credito welfare" viene riconosciuto proporzionalmente.

Norma transitoria

In relazione alle cessioni di rami d'azienda intervenute nel corso del 2022, le Parti si danno atto che il piano welfare di cui al presente accordo sarà assicurato ai lavoratori interessati a cura delle Società cessionarie.

Letto, confermato e sottoscritto

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.



le Delegazioni Sindacali di Gruppo di

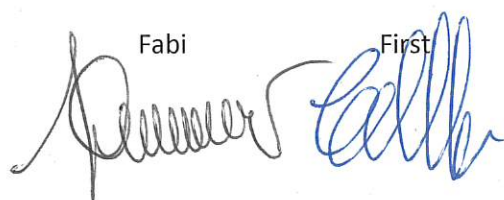
Fabi

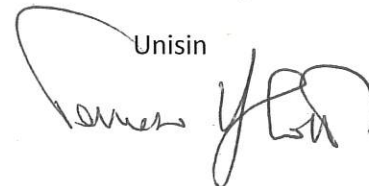
First

Fisac

Ulca

Unisin



Piano Welfare	
Qualifica	2022
Dirigente	1.496
Q4	1.556
Q3	1.318
Q2	1.174
Q1	1.105
3A4L	971
3A3L con ass. anz. 20° anno	949
3A3L con ass. anz.	941
3A3L	900
3A2L con ass. anz. 20° anno	898
3A2L con ass. anz.	890
3A2L	849
3A1L	804
Area unificata (ex 1° e 2° Area Prof.)	755

forcel pari

*YK
forcel*

*by Ca
ad 16*

Q

