

**ACCORDO CONDIZIONI E CRITERI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE C.D.
"PREMIO AZIENDALE" CON RIFERIMENTO AI RISULTATI ECONOMICI E/O A
SPECIFICI OBIETTIVI (EX ART. 48 CCNL)**

Milano, 10 gennaio 2019

Tra

il Banco BPM in qualità di capogruppo

e

la Delegazione di Gruppo delle OO.SS. Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Unisin Falcri Silcea Sinfub

Premesso che:

- le Parti intendono ricercare soluzioni condivise in merito all'erogazione di un Premio Aziendale nell'ambito dei criteri e della cornice normativa di riferimento definita dall'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015 relativamente all'anno 2018 (erogazione 2019);
- le Parti sottolineano il valore di tale premio anche alla luce degli sforzi profusi e ancora richiesti a tutto il personale per garantire e supportare il processo di cambiamento in atto.

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Articolo 2 Indicatori e criteri di distribuzione

Il riconoscimento del premio è correlato alla sostenibilità economica del Gruppo in termini di adeguatezza patrimoniale, liquidità, redditività corretta per il rischio e efficienza, fermo restando il verificarsi di una crescita del Risultato della Gestione Operativa rispetto all'anno 2017.

Fermo restando che il premio aziendale è quindi determinato sulla base dei risultati conseguiti dal Gruppo al 31 dicembre 2018, l'importo pro-capite, ove spettante, è pari ad €700,00 (costo banca).

I premi saranno erogati esclusivamente a favore del personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi alla data del 31 dicembre 2018.

Articolo 3 Modalità e criteri di corresponsione

L'erogazione potrà avvenire, a scelta del lavoratore, attraverso:

- la modalità "welfare" al fine di garantire la possibilità di fruire di tutte le eventuali agevolazioni fiscali disponibili;
- la modalità "cash" destinata ai soli lavoratori con imponibile fiscale annuo da lavoro dipendente dell'anno 2018 non superiore ad € 80.000 e in ogni caso con applicazione delle disposizioni legislative e fiscali vigenti in materia.

L'erogazione del premio avverrà nel mese di giugno 2019 per quanto concerne la modalità cash.

I servizi welfare saranno disponibili per la fruizione a partire dal 1° giugno 2019 e fino al 31 dicembre 2019.

Con riferimento alla fruizione con la modalità welfare, l'importo sarà fruibile fino a capienza del valore individualmente spettante secondo il piano che sarà definito in sede di Commissione paritetica in materia di Welfare entro il 31 marzo 2019, in coerenza con la normativa di riferimento.

Ove i servizi welfare fruiti, alla data del 31 dicembre 2019 non esauriscano il valore del Premio, la quota residua, dedotto il contributo di solidarietà, sarà riconosciuta secondo le modalità già in uso nei piani welfare dei due ex Gruppi.

Il premio riguarda il personale che alla data del 31.12.2018 sia in servizio con contratto a tempo indeterminato (ivi incluso l'apprendistato professionalizzante) presso società che applicano il CCNL del Credito nell'ambito del Gruppo, nel rispetto dei seguenti criteri e condizioni:

- che sia in servizio alla data del 1° giugno 2019;
- per il personale assunto in corso d'anno l'importo individuale come determinato viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2018, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- per il personale part time nel corso del 2018 il valore dell'importo individuale viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno.

E' altresì previsto quanto segue:

- dal Premio Aziendale 2018 è escluso il personale che nel corso dell'esercizio di riferimento sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
- i valori non sono computabili ai fini del TFR e della previdenza complementare.

Per ogni ulteriore aspetto qui non disciplinato si rinvia all'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015.

Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte con Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 - così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito con Legge n. 96 del 21 giugno 2017 - con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti con le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, le Parti si danno atto che le erogazioni definite col presente accordo costituiscono remunerazione variabile legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata.

Banco BPM

anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI

FIRST Cisl

FISAC Cgil

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB