

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)

In Milano, il giorno 24 ottobre 2019

Tra

Banco BPM, in qualità di Capogruppo

e

la Delegazione Sindacale del Gruppo Banco BPM costituita dalle OO.SS. Fabi, First/Cisl, Fisac/CGIL, Ulca 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 2019 (erogazione 2020);
- le Parti sottolineano il valore di tale premio anche alla luce degli apporti professionali profusi e ancora richiesti per conseguire gli obiettivi commerciali e migliorare la redditività aziendale;
- le Parti richiamano la normativa attualmente in vigore relativamente all'applicazione di regime fiscale agevolato per le erogazioni premiali riconosciute al sussistere di specifiche condizioni e presupposti.

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Articolo 2 Indicatori e valori soglia di riferimento

Il riconoscimento del premio riferito all'anno 2019 è correlato alla sostenibilità economica del Gruppo in termini di adeguatezza patrimoniale, liquidità, redditività e al verificarsi, nell'esercizio 2019, di una crescita rispetto all'esercizio precedente dell'Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte, al netto delle componenti non ricorrenti (di seguito anche "UOC").

Fermo restando che il premio aziendale è quindi determinato sulla base dei risultati conseguiti dal Gruppo al 31.12.2019 sulla base dell'alinea che precede, l'importo pro-capite, ove spettante, è pari a € 700 (costo banca).

Le Parti si incontreranno entro il mese di febbraio 2020 per verificare l'andamento dell'indicatore sopra individuato (UOC) rispetto al periodo di riferimento e, nell'ambito di quanto previsto agli alinea che precedono, per determinare l'eventuale sussistenza dei presupposti per il riconoscimento del premio.

Articolo 3 Modalità e criteri di corresponsione

Le Parti sin d'ora convengono che l'erogazione potrà avvenire attraverso:

- la modalità "cash" a scelta dei soli lavoratori con imponibile fiscale annuo da lavoro dipendente dell'anno 2019 non superiore ad € 80.000 e in ogni caso con applicazione delle disposizioni legislative e fiscali vigenti in materia;
- oppure la modalità "welfare".

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

I servizi welfare saranno disponibili per la fruizione a partire dal 1° giugno e fino al 30 novembre 2020.

Il premio riguarda il personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi alla data del 31 dicembre 2019, che alla medesima data 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 2020;
- per il personale assunto nel corso del 2019 l'importo individuale come sopra determinato viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2019, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- per il personale part time nel corso del 2019 il valore dell'importo individuale viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno.

E' altresì previsto quanto segue:

- dal Premio Aziendale 2019 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;

- ove i servizi welfare fruiti, alla data del 30 novembre 2020 non esauriscano il valore del Premio, la quota residua, dedotto il contributo di solidarietà, sarà destinata ove possibile prioritariamente all'assistenza sanitaria o, in caso contrario, al fondo di previdenza integrativa di appartenenza dell'interessato.

Per ogni ulteriore aspetto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa contrattuale nazionale.

Premio aziendale esercizio 2020

Dichiarazione aziendale

Nella definizione del premio aziendale relativo all'esercizio 2020, l'azienda dichiara che si farà anche ricorso, qualora conseguite le necessarie autorizzazioni, a Piani in strumenti finanziari per consentire a tutto il personale di beneficiare della creazione di valore che Banco BPM sarà in grado di generare nell'arco di un periodo triennale predefinito, utilizzando criteri e modalità che concorrano a promuovere l'adesione del personale a detti Piani.

L'azienda informa che il presente documento verrà sottoposto all'approvazione del proprio organo decisionale.

Banco BPM

anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI

FIRST Cisl

FISAC Cgil

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB