

IPOSTESI DI 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, CONFERMATO DALL’ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL DEL 19 DICEMBRE 2019)

Milano, 28 gennaio 2022

Tra

Banco BPM, in qualità di Capogruppo

e

la Delegazione Sindacale del Gruppo Banco BPM costituita dalle OO.SS. Fabi, First/Cisl, Fisac/CGIL, Uilca e Unisin Falcri Silcea Sinfub

Premesso che:

- l'anno 2021 è stato caratterizzato da una graduale ripresa delle attività economiche supportata anche dai provvedimenti tempo per tempo adottati dalle competenti Autorità; tale ripresa però, pur tenuto conto dei segnali positivi registrati, non ha ancora consentito il completo ritorno alla situazione antecedente alla pandemia;
- in tale contesto i servizi erogati dalle Banche hanno continuato a rappresentare una infrastruttura strategica a supporto del tessuto economico nazionale, dei territori e delle famiglie italiane e le colleghe e i colleghi del Gruppo Banco BPM hanno contribuito a sostenere nel miglior modo possibile gli interessi dei nostri clienti e delle loro attività economiche continuando a costruire valore, oltre che per gli stessi clienti, anche per il Gruppo;
- le Parti intendono quindi valorizzare l'impegno e la dedizione delle lavoratrici e dei lavoratori, ricercando 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, confermato dall'Accordo di rinnovo del CCNL del 19 dicembre 2019, relativamente all'anno 2021 (erogazione 2022);
- le Parti richiamano la normativa attualmente in vigore relativamente all'applicazione del 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 2021 è correlato alla solidità economica del Gruppo misurata in termini di adeguatezza patrimoniale, adeguatezza della liquidità e redditività, nonché al verificarsi, nell'esercizio 2021, di una crescita rispetto all'esercizio precedente dell'UOC consolidato, così come definito nell'ambito della politica di remunerazione 2021.

Fermo restando che il premio aziendale è quindi determinato sulla base dei risultati conseguiti dal Gruppo al 31.12.2021 sulla base dell'alinea che precede, l'importo pro-capite, ove spettante, è pari a € 650 (costo banca).

Le Parti si incontreranno entro il mese di febbraio 2022 per verificare l'andamento dell'indicatore sopra individuato 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 2021 nei limiti definiti dall'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 2022.

Il premio riguarda il personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi alla data del 31 dicembre 2021, 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 2022;
- per il personale assunto nel corso del 2021 l'importo individuale come sopra determinato viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio

effettivamente prestati nel 2021, considerando come mese intero l'eventuale frazione;

- per il personale part time nel corso del 2021 il valore dell'importo individuale viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno.

E' altresì previsto quanto segue:

- dal Premio Aziendale 2021 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 2022 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.

Banco BPM

anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI

FIRST Cisl

FISAC Cgil

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB