

ACCORDO PREMIO AZIENDALE FRUIBILE IN MODALITA' CASH E WELFARE (EX ART. 51 DEL CCNL DEL 19 DICEMBRE 2019, COSI' RINNOVATO DALL'ACCORDO DEL 23 NOVEMBRE 2023)

Milano, 19 dicembre 2024

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:

- l'anno 2024 è stato caratterizzato da un contesto economico favorevole, di cui il Gruppo ha potuto beneficiare grazie anche all'impegno profuso dalle colleghe e dai colleghi che hanno continuato a costruire valore sia per i clienti sia 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 fruibile in modalità cash e welfare nell'ambito dei criteri e della cornice normativa di riferimento definita dall'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019 rinnovato dall'Accordo del 23 novembre 2023, relativamente all'anno 2024 (erogazione 2025);
- le Parti richiamano il verbale di incontro sottoscritto dalle stesse relativamente alla individuazione dei parametri per l'erogazione del premio aziendale, nonché la normativa in vigore relativamente all'applicazione del regime fiscale agevolato per le erogazioni premiali riconosciute al sussistere di specifiche condizioni e presupposti (legge 28.12.2015, n. 208 e s.m.i. e D.M. 25.03.2016) e si danno atto della congruità della presente disciplina con detta normativa.

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Articolo 2 Indicatori e valori del premio aziendale

Il riconoscimento del premio aziendale riferito all'anno 2024 è correlato alla solidità economica del Gruppo misurata in termini di adeguatezza patrimoniale, adeguatezza della liquidità e redditività; fermo quanto previsto dall'art. 51 comma 6 del CCNL, le Parti confermano quanto definito e concordato nell'ambito del verbale di incontro citato in premessa, ovvero che il premio è determinato al verificarsi di un miglioramento nell'esercizio 2024, rispetto all'esercizio precedente, di uno dei seguenti parametri:

- UOC consolidato, così come definito nell'ambito delle Politiche di Remunerazione 2024;
- risultato lordo dell'operatività corrente;

- gross NPE ratio;

fermo restando che il premio aziendale è quindi determinato sulla base dei risultati conseguiti dal Gruppo al 31.12.2024 rispetto agli stessi al 31.12.2023.

Al verificarsi delle suddette condizioni l'importo pro-capite del premio aziendale, ove spettante, è pari a € 1.600 (**premio cash**).

In alternativa al premio cash i lavoratori potranno optare per l'erogazione dello stesso sotto forma di servizi welfare: in tal caso, verrà riconosciuto anche un importo welfare aggiuntivo pari a € 500 (cd. "**opzione Welfare**").

Le Parti si incontreranno entro il mese di marzo 2025 per verificare l'andamento degli indicatori sopra individuati 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

Gli importi cash verranno riconosciuti con le competenze del mese di maggio 2025.

A partire dalla settimana successiva all'incontro di verifica del mese di marzo 2025 ed entro il mese di aprile 2025 i lavoratori potranno esprimere l'adesione all'opzione welfare.

Gli importi Welfare saranno disponibili per la fruizione a partire dal 1° maggio 2025 e fino al 30 novembre 2025.

Su richiesta del lavoratore, da formulare nel periodo dal 1° novembre 2025 al 30 novembre 2025, eventuali residui non fruiti del budget welfare, riferiti unicamente alla quota derivante da conversione del premio cash (€ 1.600), potranno essere riportati nella sua disponibilità a partire dalla prima data di attivazione del Piano Welfare dell'anno successivo (2026) ed essere utilizzati entro la chiusura dello stesso.

Il premio riguarda il personale con Reddito da lavoro dipendente per l'anno 2024 nei limiti definiti dall'applicazione delle disposizioni legislative e fiscali vigenti in materia (non superiore ad € 80.000,00), inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi alla data del 31 dicembre 2024, 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 e nel rispetto dei seguenti criteri e condizioni:

- che sia in servizio alla data del 1° maggio 2025;
- per il personale assunto nel corso del 2024 l'importo individuale come sopra determinato viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2024, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- per il personale part time nel corso del 2024 il valore dell'importo individuale viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno.

E' altresì previsto quanto segue:

- dal Premio Aziendale 2024 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 riferiti alla sola quota derivante da conversione del premio cash (€ 1.600) fruiti alla data del 30 novembre 2025 (in assenza di una richiesta di fruizione dei residui nell'anno successivo) ovvero del 30 novembre 2026 (in presenza di una richiesta di fruizione dei residui nell'anno successivo) non esauriscano il valore del budget welfare, la quota residua sarà destinata, ove possibile prioritariamente all'assistenza sanitaria o, in caso contrario, al fondo di previdenza integrativa di appartenenza dell'interessato;
- ove i servizi welfare relativi al solo importo welfare aggiuntivo fruiti alla data del 30 novembre 2025 non esauriscano il valore del budget welfare, la quota residua 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.

Articolo 4 Free time

In ottica di favorire la conciliazione dei tempi vita/lavoro è prevista la possibilità di convertire anche parzialmente gli importi riconosciuti a titolo di Premio aziendale 2024 in giornate di permesso (c.d. "Free time") sino ad un massimo di n. 5, unicamente a favore di coloro che, al momento della richiesta, non abbiano residui di ferie relativi agli anni precedenti.

In relazione a quanto precede, il valore di ogni giornata di "Free time" sarà pari a 1/360esimo della retribuzione lorda annua del dipendente richiedente alla data del 31/01/2025.

Detti permessi dovranno essere inderogabilmente fruiti entro il 31 dicembre 2025 fermo che non è prevista la loro conversione in forma monetaria. Al fine di garantire la fruizione di detti permessi, Gestione HR ne garantirà l'effettivo utilizzo anche attraverso una puntuale pianificazione di concerto con l'interessato e il responsabile.

Le Parti si incontreranno a partire dal mese di gennaio 2025 per definire le modalità operative relative allo strumento di cui al presente articolo.

Banco BPM

anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI

FIRST Cisl

FISAC Cgil

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB