

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 6 febbraio 2013, in Roma

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RSA DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB e UIL CA

Premesso che

- le Parti, in considerazione del complessivo momento economico e sociale e nel riconfermare l'attenzione da sempre rivolta agli istituti di welfare, hanno deciso di integrare la propria offerta di welfare ai dipendenti BNL prevedendo anche la possibilità di corrispondere a questi ultimi alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale ed inserendo l'erogazione delle medesime utilità nell'ambito del Premio di Produttività aziendale previsto dal CCNL per i dipendenti delle aree professionali e per i quadri direttivi del settore credito;

le Parti, in relazione alle previsioni di cui agli articoli 28 (Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate) e 48 (Premio aziendale) del CCNL del 19/01/2012,

convengono quanto segue

1. Viene introdotto un nuovo modello di premio aziendale strutturato in due distinti programmi alternativi denominati "Piano Welfare" e "Piano Standard":

a) il "Piano Welfare" (di seguito anche "Piano") prevede l'erogazione di una combinazione fra (i) beni, servizi, utilità e (ii) componenti monetarie, con una c.d. "base" pari a € 1.500,00 (3A3L) lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione delle stesse fra un paniere di servizi preventivamente definiti, composto da tre tipologie:

- Assistenza sanitaria integrativa;
- Previdenza complementare;
- Area formazione ed educazione:

- Spese per la frequenza di asilo nido;
- Spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media, superiore;
- 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;
- Spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
- Spese di iscrizione di Corsi presso il Conservatorio o presso istituti per l'Alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
- Spese sostenute per la frequenza di colonie climatiche marittime e montane.

Sono ammesse al rimborso, nell'ambito del Piano, esclusivamente le spese sostenute per i familiari del dipendente e non per il dipendente stesso.

La proporzione di premio erogata sotto forma di denaro e sotto forma di beni, servizi e utilità, è definita nella seguente misura: 60% in denaro e 40% in "credito Welfare"; i dipendenti che aderiscono al "Piano Welfare" non possono modificarne l'entità, ma hanno la possibilità di scegliere il mix di beni, servizi e utilità secondo le proprie esigenze personali e familiari nell'ambito della suddetta proporzione.

La quota di beni, servizi e utilità eventualmente non fruita dal dipendente non darà diritto ad alcuna liquidazione monetaria della stessa, ma verrà destinata ad alimentare il Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia.

- b) il "Piano Standard", che prevede l'erogazione dell'intero valore del Premio aziendale in denaro e per il quale viene convenuta una c.d. "base" pari a € 1.364,00 (3A3L).
2. I valori di riferimento dei due piani verranno parametrati, fra i diversi livelli contrattuali, in riferimento alla retribuzione annua lorda contrattuale, con esclusione degli scatti di anzianità e delle indennità, definita in base all'inquadramento del personale alla fine dell'esercizio per cui viene erogato il premio aziendale (es. premio anno 2012, RAL contrattuale al 31.12.2012).
3. Il premio aziendale (secondo la forma prescelta) viene riconosciuto in presenza di un bilancio del relativo esercizio che presenti un risultato economico non negativo ed erogato per la parte *Cash* (secondo il piano prescelto) nel mese di luglio di ciascun anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali che abbia superato il periodo di prova.

Ove in bilancio si verificasse un risultato economico netto negativo (perdita d'esercizio) si procederà all'illustrazione e al confronto sulle cause che lo hanno determinato.

4. per l'attribuzione del premio aziendale relativamente agli esercizi degli anni 2012-2014, per il personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi vengono confermati i criteri di seguito illustrati:

A. viene considerato un indicatore composto dai seguenti due misuratori:

- di produttività, costituito dal rapporto, ponderato al 50%, di:
 - **Fondi Intermediati medi** = somma del Totale Attivo dello Stato Patrimoniale e delle voci 2 "Gestioni patrimoniali" e 3 "Custodia e amministrazione di titoli" della Nota Integrativa dello Stato Patrimoniale - Altre Informazioni - Gestione e intermediazione per conto terzi, calcolata sulla media dei valori al 31/12 dell'anno di riferimento e dell'anno precedente;
 - **numero medio dei dipendenti** come risultante dalla Nota Integrativa del Conto Economico Sezione 9.2 "Numero medio dei dipendenti per categoria";

➤ di efficienza, costituito dal rapporto, ponderato al 50%, di:

- **Costi** = somma delle voci del Conto Economico 150 "Spese amministrative" (escluse sottovoci "c", "indennità di fine rapporto", "f" "accantonamento al fondo trattamento di quiescenza e simili", "h" "costi derivanti da accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali" del punto 1 ed il punto 3 "Amministratori" della Nota Integrativa del Conto Economico Sezione 9.1 "Spese per il personale: composizione"), 170 "Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali" e 180 "Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali";
- **Ricavi** = somma delle voci 30 "Margine d'Interesse" e 60 "Commissioni nette" del Conto Economico.

Il confronto del valore dell'indicatore a fine esercizio di riferimento con il valore assunto dallo stesso a fine esercizio dell'anno precedente determina una prima variazione, misurata come scostamento percentuale, da applicare all'importo base del premio aziendale ("valore di riferimento").

B. Il risultato della misurazione dell'andamento di efficienza e produttività viene poi integrato da un indicatore di redditività volto a misurare i miglioramenti dei risultati economici della Banca costituito dal rapporto:

➤ utile netto;

- patrimonio netto medio.

La variazione per ciascun anno di riferimento (2012-2013-2014) dell'indicatore di redditività determina un incremento del premio calcolato come segue:

- se l'indicatore di redditività di fine esercizio è superiore a quello dell'anno precedente si prende in considerazione il 100% dell'aumento in valore assoluto più il 50% del valore dell'indicatore di redditività dell'anno precedente;
 - se l'indicatore di redditività di fine esercizio è uguale o inferiore a quello dell'anno precedente si prende in considerazione il 50% del valore dell'indicatore di redditività di fine esercizio;
 - in caso di valore negativo dell'indicatore di redditività, questo viene convenzionalmente assunto pari a zero.
5. I valori di riferimento sul quale applicare le percentuali di variazione per gli anni 2012-2013-2014 degli indicatori sopra individuati sono costituiti rispettivamente dalle basi indicate alle lett. a) e b) del punto 1, dandosi atto che l'incidenza di eventuali oscillazioni sulle voci di bilancio considerate non potrà determinare una variazione del premio superiore al 6% né inferiore al 3% rispetto ai valori di riferimento di cui sopra.
 6. Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale (secondo la forma prescelta) 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.
 7. 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.
 8. In relazione alla previsione dell'art. 48 del CCNL 19/01/2012 (in caso di attribuzione di un giudizio di sintesi negativo il premio non viene erogato) viene previsto ai fini del presente accordo che le valutazioni (Dialogo) dei due anni precedenti l'erogazione del premio debbano essere negative (livello più basso).
 9. 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 (secondo il Piano prescelto) viene erogato proporzionalmente.
 10. Il premio aziendale spetterà anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.
 11. Il premio aziendale non viene computato nel calcolo del trattamento di fine rapporto.
 12. Nell'ipotesi di incorporazioni, concentrazioni, fusioni e scorpori si terrà un incontro al fine di verificare i riflessi sul sistema di commisurazione del premio aziendale e definire le eventuali modifiche occorrenti anche ai fini di una opportuna omogeneizzazione dei dati di confronto.

13. In relazione alle previsioni di cui all'art. 28 (Contrattazione integrativa aziendale - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate) e 48 (Premio aziendale) del CCNL 19/01/2012, tale accordo produrrà i suoi effetti sino al 31 dicembre 2014 (erogazione 2015).
14. Le Parti, entro il 31 maggio 2013, si incontreranno per la verifica delle variazioni rispetto all'esercizio precedente degli indicatori sopra riportati da applicare alle c.d. "basi" per determinare, rispettivamente, gli importi da destinare al "Piano Welfare" e al "Piano Standard" di cui al punto 1) del presente Verbale di Accordo.

Le Parti si incontreranno annualmente, entro il mese di dicembre, o comunque su richiesta delle Parti, per verificare l'applicazione del presente Accordo, con particolare riguardo al livello di fruizione del "Piano Welfare".

Letto, confermato e sottoscritto

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RSA

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA