

**VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI WELFARE  
AZIENDALE PER GLI ANNI 2017 – 2020**

Il giorno 22 dicembre 2016, in Roma

Tra

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella qualità di Capogruppo (di seguito BNL o Capogruppo)

e

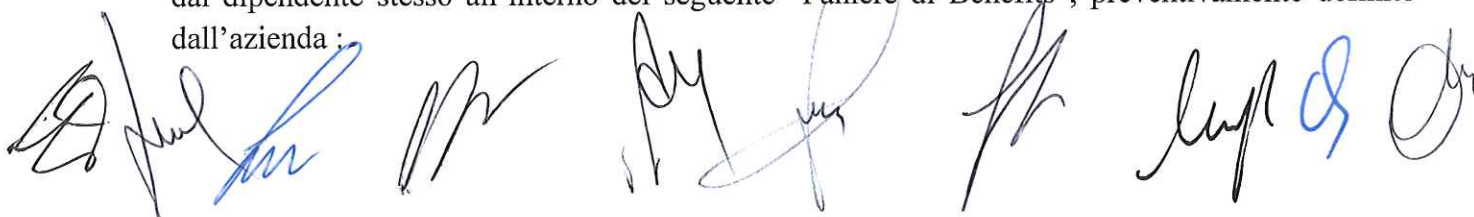
Delegazioni Sindacali di Gruppo di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca, Unisin

Premesso che

- con Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 si è definita la procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 3 ottobre 2016 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali" – Scenario 2017-2020;
- l'accordo richiamato ha fissato le linee evolutive che BNL e BPI intendono perseguire continuando nel percorso di miglioramento e ottimizzazione della organizzazione e della attività commerciale;
- il Piano 2017/2020 ha alla base il fondamentale apporto del personale per lo sviluppo dell'Azienda secondo le Linee di cui al predetto Verbale di Accordo; in questa logica le Parti confermano la reciproca attenzione verso l'adozione di contestuali politiche finalizzate anche alla soddisfazione di esigenze di carattere non economico del personale dipendente e concordano sull'importanza di riconoscere, negli anni del Piano – in armonia con gli obiettivi e i risultati attesi tempo per tempo, al fine di garantire la sostenibilità economica del piano di welfare aziendale – alcune utilità aggiuntive di valenza sociale e/o assistenziale attraverso la promozione di un piano di welfare aziendale nei confronti dei dipendenti di BNL e di BPI;
- il riconoscimento del piano di welfare aziendale da parte della Banca in favore dei propri dipendenti risulta, pertanto, sostenibile in relazione alla attuazione delle linee di sviluppo delineate nel Piano;

convengono quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.
2. Il Piano Welfare viene riconosciuto sotto forma di beni, opere, servizi e utilità ("benefit") scelti dal dipendente stesso all'interno del seguente "Paniere di Benefits", preventivamente definito dall'azienda:



- **Assistenza sanitaria integrativa;**
- **Previdenza complementare;**
- **Area formazione, educazione e assistenza**
  - spese per iscrizione e frequenza di asilo nido;
  - spese per iscrizione e frequenza alla scuola materna, elementare, media, superiore;
  - spese per fruizione della mensa scolastica;
  - spese per servizi integrativi connessi alla frequenza scolastica;
  - 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 / universitari;
  - spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
  - spese di iscrizione a corsi presso il conservatorio o presso istituti per l'alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
  - spese per la frequenza di ludoteche, centri estivi ed invernali;
  - spese per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Sono ammesse al rimborso esclusivamente le spese sostenute per i familiari del dipendente di cui all'art. 433 c.c. e non per il dipendente stesso: coniuge (escluso convivente more uxorio); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle;

#### ➤ **Area flexible benefit**

##### **Educazione ed Istruzione (\*)**

- corsi di lingue in Italia e all'estero;
- vacanze studio in Italia e all'estero;
- corsi di formazione extra-professionali.

(\*) I servizi richiamati, sono fruibili dal solo dipendente. Per analoghe utilità di Educazione ed Istruzione a favore dei familiari del dipendente, dovrà essere presentato a rimborso il documento giustificativo così come previsto dalla tipologia di benefit Area Formazione, Educazione ed Assistenza

##### **Cura della famiglia**

- operatori socio assistenziali;
- badanti.

##### **Ricreazione e tempo libero**

- viaggi, pacchetti vacanze, smart-box per hotel e agriturismo;
- centri benessere / cure termali / centri estivi;



- attività sportive in genere;
- abbonamenti a cinema, teatro;
- corsi per hobbies personali: sommelier, fotografia, *decoupage*, etc..

Possono beneficiare dei *Flexible Benefit* i dipendenti ed i familiari di cui all'art. 433 c.c.: coniuge (escluso convivente more uxorio); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle.

#### ➤ Area “carte regalo”

Le Carte Regalo possono essere richieste ed utilizzate dal dipendente, spendibili sia nei punti vendita sia nei siti e-commerce all'interno di un'ampia varietà di offerta ed una vasta capillarità nazionale (es. buoni carburante, abbigliamento sportivo, apparecchiature elettroniche ed informatiche, libri etc.). Le Carte Regalo sono di diverso taglio (es. 10€, 50€ etc.), è possibile richiederne più di una e sono spendibili sia singolarmente che cumulativamente.

Tale tipologia di benefit è soggetta ad un particolare regime d'imposta che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito fino ad un massimo di € 258,23. Al superamento di tale soglia l'importo corrispondente al valore normale dei beni ricevuti, viene interamente assoggettato a contribuzione e ritenuta fiscale.

\* \* \*

3. Il credito Welfare, per i benefit sopra indicati, verrà riconosciuto negli anni 2017, 2018, 2019 e 2020 e sarà fruibile fino ad un ammontare massimo fissato per ciascun anno e per ciascuna categoria in relazione alla retribuzione annua lorda contrattuale con esclusione degli scatti di anzianità e delle indennità, definita in base all'inquadramento del personale secondo quanto riportato nelle allegate tabelle che formano parte integrante del presente accordo.
4. Le modalità di fruizione del “credito welfare” saranno definite dall'Azienda in apposite istruzioni operative, prontamente comunicate dalla stessa. L'eventuale residuo non utilizzato sarà esclusivamente accreditabile nella posizione individuale presso il Fondo Pensioni del personale del Gruppo BNL/BNPParibas Italia (per il seguito, Fondo Pensioni).
5. Il “credito welfare” viene riconosciuto esclusivamente ai lavoratori – compresi coloro che siano stati assunti con contratto di apprendistato professionalizzante – che abbiano prestato servizio nel corso dell'anno precedente e che siano ancora dipendenti di BNL/BPI al momento del riconoscimento dello stesso e non è computabile nel calcolo del trattamento di fine rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi al Fondo Pensioni.
6. In caso di assenza dal servizio nel corso dell'anno precedente a quello del riconoscimento del “credito welfare” è 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. 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;

7. Nei confronti del personale che nell'anno precedente a quello del riconoscimento del "credito welfare" abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero ovvero con rapporto di lavoro a termine o temporaneo il "credito welfare" viene riconosciuto proporzionalmente.

Letto, confermato e sottoscritto:

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella qualità di Capogruppo



Delegazioni Sindacali di Gruppo di:

Fabi,

First Cisl,

Fisac Cgil,

Sinfub,

Ugl Credito,

Uilca,

Unisin

