

VERBALE DI ACCORDO SUL PREMIO AZIENDALE

Per la società Sviluppo HQ Tiburtina S.r.l. (SHQT) del Gruppo BNL

Il giorno 23 gennaio 2018, in Roma

Tra

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

e

le Delegazioni Sindacali del Gruppo BNL di FABI, FIRST CISL, FISAC/CGIL, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN Unità Sindacale Falcri-Silcea-Sinfub

premesso che

- con Verbale di accordo del 23/1/18 si è definita la procedura di sindacale per il **Trasferimento di ramo d'azienda di Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. alla società Sviluppo HQ Tiburtina S.r.l. (SHQT)**;
- l'accordo richiamato ha fissato le norme che disciplinano il trasferimento di ramo citato;
- le Parti considerano un valore condiviso il riconoscimento del premio aziendale al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi quale segno tangibile del positivo contributo richiesto alle persone nelle attività tipiche della società SHQT;
- le Parti, con il presente Verbale di Accordo, intendono dare attuazione a quanto previsto dagli artt. 28 (Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate) e 48 (Premio aziendale) del CCNL 31 marzo 2015, individuando gli indicatori in relazione ai quali riconoscere il premio aziendale ai lavoratori interessati per gli esercizi degli anni 2018 e 2019;
- il presente Accordo Aziendale sarà depositato telematicamente presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro il termine di 30 giorni dalla sua sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di

conformità, al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, già previste dall'articolo 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) e relativo D.M. di attuazione, così come modificate dalla Legge di Bilancio 2017.

Convengono quanto segue

1. Il premio aziendale relativo agli anni 2018, 2019 (con rispettiva erogazione negli anni 2019, 2020) viene riconosciuto esclusivamente in presenza di un risultato economico non negativo del bilancio consolidato di Gruppo del relativo esercizio;
2. fermo quanto sopra, il Premio Aziendale potrà beneficiare dell'eventuale agevolazione fiscale, pro tempore vigente, oggi disciplinata dalla Legge come sopra indicato in premessa, esclusivamente in presenza di un incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, rispetto all'esercizio precedente, riscontrato da almeno uno degli indicatori, di seguito indicati rispettivamente per il 2018 (anno del conferimento di ramo richiamato in premessa) e 2019.

	Indicatore	(2018)	(2019)
1	Innovazione	Numero delle giornate di flexible working fruite nel periodo	Numero delle giornate di flexible working fruite nel periodo
2	Efficienza	Introduzione di almeno un accordo di servizio per le attività di valorizzazione con le altre società del Gruppo con relativi ricavi	Crescita degli accordi di servizio per le attività di valorizzazione con le altre società del Gruppo con relativi ricavi

3. Il premio sarà erogato nella misura fissa di € 500,00 lordi, indistinta per tutte le categorie del personale;
4. il premio aziendale viene riconosciuto nel mese di luglio dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali che abbiano superato il periodo di prova e che siano ancora dipendenti dell'Azienda al momento dell'erogazione del premio stesso;
5. nel caso di assenza dal servizio nell'anno precedente a quello di erogazione, il premio aziendale 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;
6. 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 di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero ovvero con rapporto di lavoro a termine o temporaneo il premio viene erogato proporzionalmente;
 8. il premio aziendale viene riconosciuto, in ogni caso, esclusivamente ai lavoratori che abbiano prestato servizio nell'anno di competenza dell'emolumento e che siano ancora dipendenti al momento dell'erogazione del premio stesso e non è computabile nel calcolo del trattamento di fine rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi al Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNPParibas Italia;
 9. in relazione alla previsione dell'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015, viene previsto ai fini del presente accordo che le valutazioni (Dialogo) dei due anni precedenti l'erogazione del premio non debbano essere negative (livello più basso);
 10. il premio aziendale spetterà anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante;
 11. i lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore ad € 80.000 nell'anno precedente a quello di percezione delle predette somme, potranno chiedere – secondo le previsioni delle norme di legge tempo per tempo vigenti in materia ed autocertificando che il loro reddito rientri nei parametri richiamati dalle norme stesse – di poter fruire del premio aziendale, totalmente oppure nella misura del 50% dell'importo di loro spettanza, in beni e servizi di welfare messi a disposizione dall'Azienda.

Letto, confermato e sottoscritto

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

le Delegazioni Sindacali di Gruppo di:

FABI, FIRST CISL, FISAC/CGIL, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN Unità Sindacale Fiacri-Silcea- Sinfub