

## VERBALE DI ACCORDO PREMIO AZIENDALE

In data 15/12/2020 in Torino, tra le Parti,

la Banca del Piemonte SpA con unico socio rappresentata da Wilma Borello, Responsabile Funzione Risorse Umane (di seguito, per brevità, la "Banca")

e

- FIRST/CISL

- UILCA

- FISAC/CGIL

(di seguito, per brevità, congiuntamente le "OOSS")

(di seguito, per brevità, la Banca e le OOSS, quando collettivamente e congiuntamente richiamate, saranno altresì denominate le "Parti").

### Premesso che

- a) L'anno 2020 è caratterizzato dalla perdurante emergenza sanitaria legata al Covid 19 e dall'incertezza successiva alla ripresa dell'attività economica a livello nazionale e di settore;
- b) nel corso dell'anno 2020, al fine di tutelare il Personale ed i clienti durante il periodo di diffusione dell'epidemia connessa al Covid 19 (c.d. coronavirus), si è reso necessario adottare misure straordinarie e urgenti che tenessero conto delle determinazioni provenienti dagli Organismi Preposti e delle specificità della Banca del Piemonte continuando a sostenere nel miglior modo possibile gli interessi dei clienti e delle loro attività economiche;
- c) l'emergenza sanitaria ha altresì inevitabilmente rallentato le occasioni di confronto in tema di Premio Aziendale tra le Parti, per giungere alla stipula dell'accordo in tempi rapidi;
- d) in coerenza con il quadro normativo sopra descritto e tenuto conto delle circostanze eccezionali connesse alla diffusione del Covid-19 e all'impatto di questo rispetto all'operatività, le Parti in applicazione all'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015 rinnovato con accordo 19 dicembre 2019 hanno dato corso ad un'approfondita fase di analisi, all'esito della quale hanno convenuto, con riferimento all'esercizio 2020, la possibilità di prevedere in favore del personale dipendente un premio aziendale, da corrisondersi nel 2021 (il "Premio Aziendale");
- e) in ragione delle peculiarità straordinarie dell'anno 2020, le Parti si danno atto di come gli indicatori di incrementalità richiesti dalla normativa per l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata al Premio Aziendale, saranno riferiti ai risultati ottenuti nel secondo semestre dell'esercizio 2020 in comparazione col secondo semestre dell'esercizio 2019 (periodo non influenzato dalla situazione straordinaria emergenziale di cui ai punti che precedono);
- f) il raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo art. 2 sono effettivamente incerti alla data di



- sottoscrizione del presente accordo;
- g) le Parti confermano la volontà di proseguire il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni di definire un Premio connesso ad incrementi di produttività, redditività e qualità;
  - h) i commi 182 e ss. dell'art. 1 della legge n. 208/2015 (modificati dalla legge n. 232/2016 e dalla legge 205/2017 e successive ulteriori modifiche ed integrazioni), il Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016 nonché i successivi chiarimenti di prassi intervenuti nel tempo definiscono i termini e le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata del 10% al premio aziendale;
  - i) le Parti hanno altresì definito di valorizzare l'utilizzo del Premio Aziendale in beni, prestazioni e servizi welfare e, dunque, la possibilità per i dipendenti beneficiari, al ricorrere di tutte le condizioni di legge, di poter convertire il valore del Premio Aziendale di cui al presente accordo in un Credito Welfare;

**Tutto ciò premesso, le Parti**

### **CONVENGONO QUANTO SEGUE**

#### **Art. 1 Premesse**

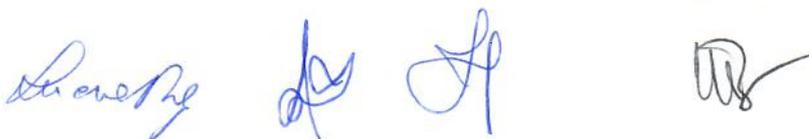
Le Premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

#### **Art. 2 Premio Aziendale**

Le Parti convengono che tenuto conto della persistenza della situazione di incertezza sanitaria del contesto di riferimento, nonché delle previsioni di cui all'art. 48 del vigente C.C.N.L. e con esclusivo riferimento all'esercizio 2020, il premio aziendale verrà erogato qualora almeno uno dei 6 indicatori di seguito individuati (indicatori di produttività, di redditività e di qualità) abbia registrato un incremento nel secondo semestre dell'esercizio 2020 rispetto al secondo semestre dell'esercizio 2019.

Gli indicatori incrementali di produttività, redditività e qualità autonomi e alternativi tra loro, nonché idonei a verificare in modo oggettivo per l'esercizio 2020 il conseguimento di un risultato incrementale/migliorativo di produttività, redditività e qualità ai sensi della normativa applicabile sono i seguenti:

- (a) **Indicatore di produttività** "risultato di gestione": somma algebrica voci 10, 20, 40, 50, 80, 90, 100, 110, 130, 140, 160, 170, 180, 190, 200 di conto economico
- (b) **Indicatore di produttività** "Mutui e finanziamenti": Numero erogazioni di mutui e finanziamenti
- (c) **Indicatore di produttività** "Terminali POS BP attivi": Numero di terminali POS BP attivi
- (d) **Indicatore di redditività** "utile d'esercizio": voce 300 di conto economico
- (e) **Indicatore di redditività**: "Commissioni nette": importo commissioni nette (Voce 60 di conto economico)
- (f) **Indicatore di qualità** "costo del rischio di credito ai fini IFRS 9": sommatoria crediti deteriorati, crediti in bonis clientela, banche, titoli di cui al prospetto di conto economico riclassificato all'interno della relazione di gestione del Bilancio.



Per maggior chiarezza la normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa – quindi in particolare l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata del 10% e della possibile conversione del premio aziendale 2020 in servizi welfare - risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno dei 6 indicatori individuati dal presente articolo (indicatori di produttività, di redditività e di qualità) rispetto ai risultati raggiunti nel secondo semestre 2019, in ragione degli eventi straordinari connessi con l'epidemia da Covid 19.

### **Art. 3 Importo del Premio aziendale e criteri di erogazione**

L'entità del premio aziendale 2020 è riportata nell'allegato 1. La figura professionale media presa a riferimento con il presente accordo per la determinazione del citato Premio è quella della Terza Area Professionale Terzo Livello Retributivo.

Si precisa che per i beneficiari con reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno precedente non superiore a 80.000 euro che abbiano optato di destinare il premio aziendale al conto welfare, la Banca incrementerà del 20% il valore dello stesso premio con accredito al Conto welfare individuale mediante apposita procedura informatica. I dipendenti con reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno precedente pari o superiore a 80.000 euro saranno destinatari del premio aziendale sul Conto welfare individuale incrementato del 20% (Allegato 2).

### **Art. 4 Criteri di applicazione**

Il premio aziendale spetta a tutto il personale avente diritto che abbia superato il periodo di prova con contratto a tempo determinato e indeterminato in forza al 31/12 dell'anno di riferimento e che non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo.

Il premio aziendale non verrà attribuito al personale cessato nel primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento che non abbia maturato il diritto al trattamento pensionistico.

Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

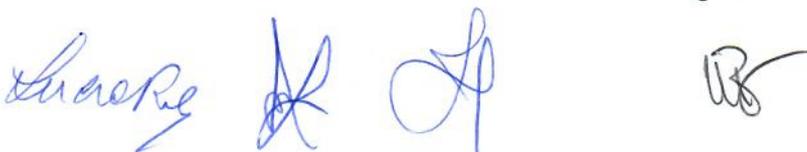
Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di intera assenza, secondo quanto previsto dall'art. 48 punto 9 del CCNL 31 marzo 2015 rinnovato con accordo 19 dicembre 2019.

Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la mancata riduzione prevista dall'art. 48 punto 10 del CCNL è elevata fino ad un massimo di ulteriori 2 mesi qualora venga esercitata la facoltà di prorogare – consecutivamente al congedo di maternità – l'astensione per congedo parentale.

Il premio aziendale di cui al presente accordo si applica al personale delle aree professionali e dei quadri direttivi.



#### **Art. 5 Modalità e criteri di corresponsione**

Il Conto Welfare individuale prevede l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere di servizi preventivamente definiti rientranti tra quelli previsti dal comma 2 e dal comma 3 dell'art. 51 e dell'art. 100 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015 nonché dal D.Lgs 252/2005.

I dipendenti interessati dovranno comunicare la scelta con le modalità che verranno tempestivamente diffuse dalla Funzione Risorse Umane.

In caso di monetizzazione l'importo verrà erogato con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo rispetto all'esercizio di riferimento.

In caso di "opzione welfare" il valore del premio verrà messo a disposizione sul Conto Welfare individuale a partire dal mese di giugno dell'anno successivo rispetto all'esercizio di riferimento e dovrà essere utilizzato entro il 30 novembre dell'anno di corresponsione. Qualora alla data del 30 novembre dovessero residuare sul conto welfare quote di beni o servizi eventualmente non fruite dal dipendente, le stesse quote non daranno diritto ad alcuna liquidazione monetaria ed il relativo valore verrà versato al Fondo Previbank nella posizione individuale del dipendente.

#### **Art. 7 Durata e verifica**

Il presente Accordo disciplina esaurientemente il premio aziendale relativo all'esercizio 2020 e sostituisce integralmente qualsiasi diversa pattuizione aziendale in materia.

Le Parti si incontreranno, entro il mese di aprile, o comunque su richiesta delle Parti, per verificare l'applicazione del presente Accordo, con particolare riguardo alla verifica dell'incrementalità degli indicatori individuati ed al livello di fruizione dei servizi Welfare.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche a fronte di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo, della normativa nazionale di riferimento.

#### **Dichiarazione delle parti**

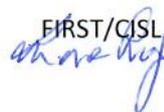
Le Parti si danno atto che il Premio Aziendale istituito ai sensi dell'Accordo è conforme alle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, secondo le quali le forme di retribuzione variabile devono essere collegate alla performance aziendali.

Il presente accordo, unitamente ai suoi Allegati, sarà depositato secondo le modalità indicate dalle vigenti disposizioni normative e relative istruzioni esplicative emanate dai competenti organismi.

Banca del Piemonte SpA



Le OOSS

FIRST/CISL  


UILCA  


FISAC/CGIL  


ALLEGATO 1 – PREMIO CASH

posiz.	Premio 2020
Q4	602
Q3	520
Q2	475
Q1	448
34	403
33	380
32	362
31	348
Ex Prima e Seconda Area	308

*Luone Rep*  

ALLEGATO 2 – PREMIO WELFARE

posiz.	Premio welfare 2020
Q4	722
Q3	624
Q2	570
Q1	538
34	484
33	456
32	434
31	418
Ex Prima e Seconda Area	370

*Luca Reg*

*H* *A*

*AS*