

ACCORDO PREMIO AZIENDALE
PER GLI ANNI 2024 e 2025

Il giorno 16 dicembre 2024 presso la sede di **BdM Banca S.p.A.** (già Banca Popolare di Bari S.p.A.) si sono incontrati:

- **BdM Banca S.p.A.** (già Banca Popolare di Bari S.p.A., d'ora in poi, per brevità, BDM o Banca) rappresentata dal Responsabile Relazioni Industriali di Gruppo Stefano Ferrettini

e

- **le Organizzazioni Sindacali** aziendali, rappresentate da:
 - FIRST/CISL;
 - FISAC/CGIL;
 - UILCA/UIL;
 - UNISIN.

(di seguito congiuntamente le "Parti")

Premesso che:

- la Banca e le OO.SS. (di seguito "le Parti") intendono con il presente Verbale di Accordo, ai sensi dell'art. 51 del CCNL del 19 dicembre 2019 non modificato dall'Accordo di rinnovo del 23 novembre 2023, definire le condizioni e i criteri per l'erogazione di un Premio Aziendale nell'ambito dei criteri del quadro normativo di riferimento con validità per l'esercizio 2024 (erogazione 2025) e per l'esercizio 2025 (erogazione 2026);
- il Premio Aziendale costituisce un elemento di retribuzione variabile finalizzato a collegare gli andamenti produttivi aziendali alla retribuzione del fattore lavoro;
- le parti hanno altresì definito di valorizzare l'utilizzo del Premio Aziendale in beni, prestazioni e servizi *welfare* e, dunque, la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori beneficiari a ricorrere di tutte le condizioni di legge di poter convertire il valore del Premio Aziendale di cui al presente accordo in un "credito *welfare*".

si conviene quanto segue:

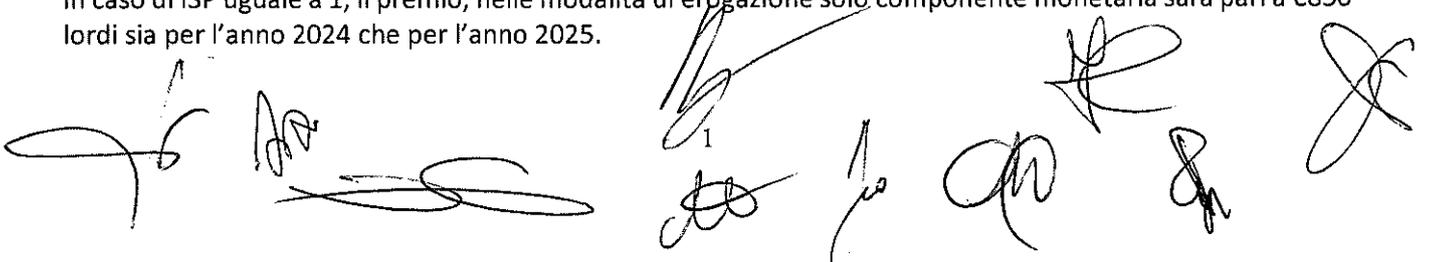
- le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- le parti sottolineano l'importanza degli istituti di *welfare*;
- la definizione del Premio Aziendale per gli anni 2024 e 2025, in accordo con l'architettura descritta per punti nel seguito.

1. Norme generali

Il Premio Aziendale è commisurato all'andamento di un Indicatore Sintetico di *Performance* (ISP), che è calcolato come media ponderata del grado di raggiungimento dei seguenti sub-indicatori:

- indice di solidità patrimoniale (25%);
- indicatore di *performance* economica (30%);
- indicatore di efficienza operativa (45%).

In caso di ISP uguale a 1, il premio, nelle modalità di erogazione solo componente monetaria sarà pari a €850 lordi sia per l'anno 2024 che per l'anno 2025.



Il premio aziendale è erogato qualora il valore dell'ISP non sia inferiore allo 0,8 e fermo quanto indicato al paragrafo che segue.

I valori economici del Premio Aziendale sono collegati all'andamento dell'indicatore richiamato, fino a un rapporto pari a 1,2 (valori ulteriori del rapporto non incrementano il valore economico del premio da riconoscere) secondo gli importi nel seguito indicati al paragrafo 4.

Il pagamento del Premio Aziendale è subordinato al rispetto delle Politiche di Remunerazione applicabili, incluso il raggiungimento delle condizioni «cancello» previste nelle Politiche di Remunerazione della Banca, valide anche per gli altri istituti di remunerazione variabile.

L'erogazione del Premio Aziendale avverrà rispettivamente negli anni 2025 e 2026, successivamente all'approvazione dei rispettivi Bilanci, con il cedolino del mese successivo a quello di approvazione del Bilancio di competenza.

Nel caso in cui non si verificassero le condizioni alle quali è assoggettato il pagamento del Premio di cui al presente Accordo, le parti - fermo restando il rispetto della disciplina applicabile in materia di remunerazioni - si incontreranno per una valutazione congiunta.

2. Destinatari

I destinatari del Premio Aziendale sono le lavoratrici e i lavoratori (Aree Professionali e Quadri) cui è applicabile l'art. 51 del CCNL del 19 dicembre 2019 non modificato dall'Accordo di rinnovo del 23 novembre 2023.

Il requisito di partecipazione al Premio Aziendale è che le lavoratrici e i lavoratori abbiano prestato servizio effettivo per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento (anche con contratto a tempo determinato) e che siano in servizio all'atto dell'erogazione del Premio Aziendale, eccezion fatta per le lavoratrici e i lavoratori il cui rapporto di lavoro con la Banca è cessato a seguito di accesso al Fondo esodi (Fondo di solidarietà del settore del Credito ex Decreto n. 83486/2014) e/o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Per le lavoratrici e i lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati. Si considera mese intero l'assunzione entro il 15 (compreso) di ogni mese, mentre non si matura il rateo del premio se l'assunzione avviene dopo il giorno 15 di ogni mese.

Il Premio Aziendale, in base all'art. 51 del CCNL del 19 dicembre 2019, è decurtato di una quota espressa in dodicesimi per ogni mese intero di assenza. Le assenze connesse a permessi orari da parte di Dipendenti in allattamento, lavoratori/lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità o ai periodi di maternità/paternità obbligatoria non sono computati come assenze ai fini del calcolo del Premio Aziendale.

Per le lavoratrici e i lavoratori a tempo parziale il Premio Aziendale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro.

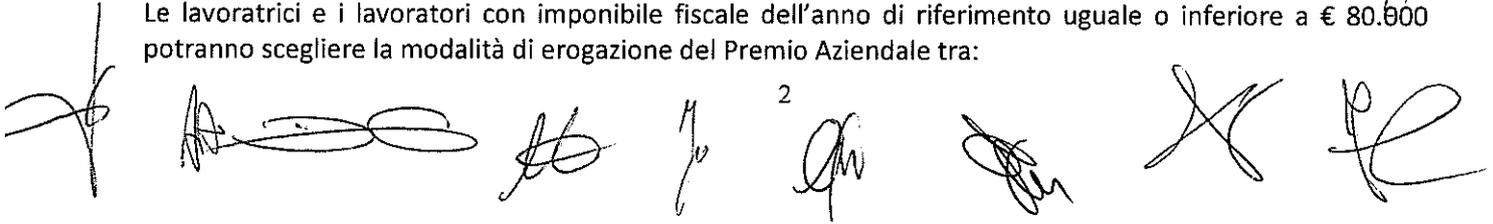
Per i periodi non retribuiti e parzialmente retribuiti, il Premio Aziendale è decurtato in proporzione.

Il Premio Aziendale è corrisposto a tutte le lavoratrici e i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova e non abbiano riportato, per l'esercizio cui il premio fa riferimento, un giudizio professionale di sintesi negativo (livello "inadeguato").

In caso di provvedimenti disciplinari (v. art. 48 CCNL), la Banca valuterà caso per caso l'eventuale erogazione del Premio Aziendale e si riserva sin d'ora di non procedere all'erogazione del Premio Aziendale qualora ritenesse la sanzione irrogata incompatibile con il meccanismo di premialità convenuto.

3. Modalità di erogazione

Le lavoratrici e i lavoratori con imponibile fiscale dell'anno di riferimento uguale o inferiore a € 80.000 potranno scegliere la modalità di erogazione del Premio Aziendale tra:



1. solo componente *welfare*;
2. 50% componente monetaria + 50% componente *welfare*;
3. 75% componente monetaria + 25% componente *welfare*;
4. solo componente monetaria, che - in linea con l'obiettivo di enfatizzare la fruizione di servizi di *welfare* - prevede una decurtazione del 4% rispetto alle opzioni precedenti.

Le lavoratrici e i lavoratori dovranno formalizzare la scelta entro la data e con le modalità che verranno comunicate al Personale. In assenza di formalizzazione della scelta, la Banca corrisponderà il Premio Aziendale utilizzando la combinazione 1 (solo componente *welfare*).

Le parti concordano, inoltre, che nel caso di scelta di una delle opzioni di cui ai numeri 1, 2 e 3, l'eventuale credito *welfare* non utilizzato dalla lavoratrice o dal lavoratore entro il 30 novembre di ciascun anno verrà accreditato nella rispettiva posizione individuale della lavoratrice o del lavoratore presso la "Previdenza Integrativa".

Le lavoratrici e i lavoratori con imponibile fiscale dell'anno di riferimento superiore a € 80.000 riceveranno il Premio Aziendale esclusivamente in *welfare*, senza possibilità di scelta.

Le lavoratrici e i lavoratori assunti nel corso dell'anno e/o coloro i quali abbiano svolto prestazioni retribuite in favore di terzi, con reddito corrisposto dalla Banca uguale o inferiore a € 80.000, dovranno inviare nei tempi e con le modalità stabiliti dalla Banca:

- la certificazione unica rilasciata dal precedente datore di lavoro ovvero documentazione attestante redditi da lavoro dipendente percepite da terzi;
- in caso di precedente inoccupazione, un'autocertificazione che attesti di non aver percepito redditi di lavoro dipendente.

In assenza di tale documentazione, il Premio Aziendale sarà erogato nella sola componente *welfare*.

Qualora sia accertato che, a seguito di ulteriori redditi non erogati dalla Banca, l'imponibile fiscale dell'anno di riferimento sia stato superiore a € 80.000, le lavoratrici e i lavoratori riceveranno il Premio Aziendale esclusivamente in *welfare*, senza possibilità di scelta.

La componente monetaria del Premio Aziendale è corrisposta sotto forma di "una tantum" in un'unica soluzione nell'anno successivo, secondo quanto indicato con specifica comunicazione aziendale.

La componente *welfare* sarà resa disponibile sulla piattaforma dedicata, tramite cui le lavoratrici e i lavoratori hanno la facoltà di scegliere il proprio paniere di beni e servizi, come previsto dal TUIR, secondo quanto indicato con successiva comunicazione aziendale.

La parte *welfare* del Premio Aziendale è esente da tasse e contributi in quanto i servizi *welfare* beneficiano delle agevolazioni fiscali previste dalla legge, con un incremento del potere d'acquisto reale. Nel caso di destinazione del *welfare* a Previdenza complementare il contributo di solidarietà Inps del 10% sarà a carico della lavoratrice o del lavoratore.

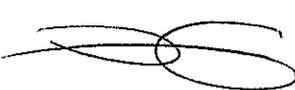
4. Parametri di determinazione del Premio Aziendale

I parametri di misurazione del Premio Aziendale sono misurati con riferimento al valore dell'Indicatore Sintetico di *Performance*, secondo le articolazioni a seguire.

- inferiore a 0,8: nessun pagamento del Premio Aziendale;
- pari a 0,8: pagamento del Premio Aziendale minimo pari ad €650;
- tra 0,8 e 1: interpolazione lineare dei valori minimo €650 e medio €850 del Premio Aziendale;
- pari a 1: pagamento del Premio Aziendale medio pari ad €850;
- tra 1 e 1,2: interpolazione lineare dei valori medio €850 e massimo €1.050 del Premio Aziendale;

<






3





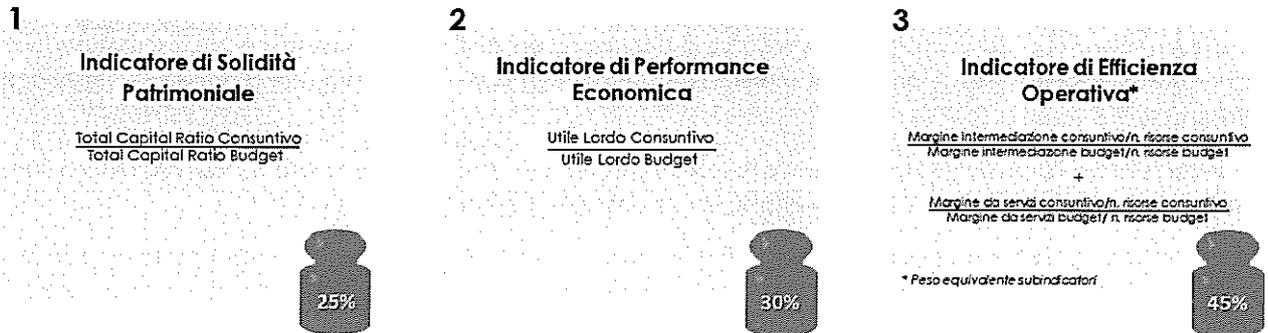



- pari o superiore a 1,2: pagamento del Premio Aziendale massimo pari a €1.050.

Al fine di valorizzare appieno la diffusione del *welfare* aziendale, le Parti concordano che, sia per l'anno 2024 che per l'anno 2025, la componente *welfare* - opzionata dalle lavoratrici e dai lavoratori ai sensi del precedente art. 3, punti 1, 2 e 3 - viene incrementata del 10%.

4.1. INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE - ALGORITMI DI CALCOLO

Di seguito gli elementi di dettaglio di ciascun componente (sub-indicatore) dell'Indicatore Sintetico di Performance (ISP):



In caso di over-performance del sub-indicatore, il sub indicatore medesimo contribuisce al risultato dell'ISP fino a un rapporto pari a 1,33 del peso sopra indicato.

4.2. INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE – Metriche

Per il 2024 i target budget sono:

	TIPOLOGIA INDICATORE	BUDGET
Indicatore di solidità patrimoniale	Total Capital Ratio	14,09%
Indicatore di Performance Economica	Utile Lordo (€ mln)	15,88
Indicatore di efficienza operativa	Margine di intermediazione (€ mln)	333,9
	Margine servizi (commissioni nette) (€ mln)	108,5

Per il 2025 i target di *budget* verranno comunicati non appena saranno consolidati.

4.3. CRITERI DI DETERMINAZIONE DELL'INCREMENTALITA'

Il raggiungimento dell'incremento di almeno uno dei tre componenti dell'indicatore di cui sopra nel periodo 1.01.2024 - 31.12.2024 rispetto alla medesima voce riferita al periodo 1.01.2023 - 31.12.2023 consentirà l'applicazione del regime fiscale previsto dalle disposizioni di cui all'art.1, comma 182 e ss L. 28 dicembre 2015, n.208 come modificato dall'art.1, comma 160, L. 11 dicembre 2016, n.232 e dall'art. 1 comma 28 L. 27 dicembre 2017, n. 205 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

5. Condizioni di erogazione

Il Premio Aziendale non è utile ai fini degli istituti legali e contrattuali, ivi compreso il TFR, ed è comprensivo di tutti gli istituti diretti, indiretti o differiti.

La componente *welfare* non dà diritto a liquidazione monetaria, neanche in caso di cessazione del rapporto di lavoro; non concorre a formare la base imponibile ai fini fiscali, Inps e previdenza complementare.

La funzione Risorse Umane fornirà le necessarie indicazioni operative con specifiche comunicazioni al Personale.

Le Parti si danno atto che l'Accordo è conforme con quanto previsto dalla normativa in materia di tassazione agevolata dei premi di risultato e in materia di piani di *welfare* aziendale nonché in linea con le indicazioni fornite dagli Enti preposti.

6. Deposito presso la ITL

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 2018.

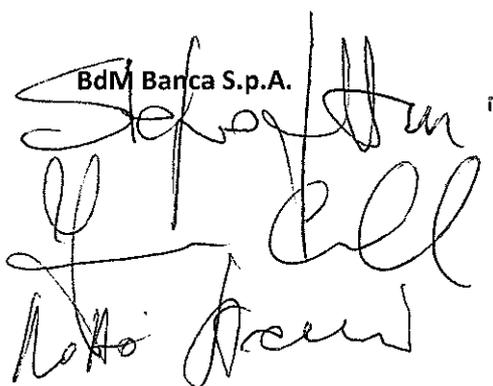
7. Dichiarazioni tra le Parti

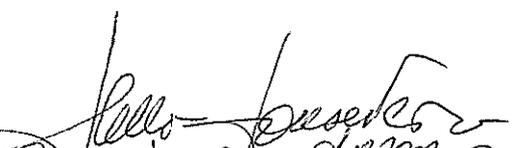
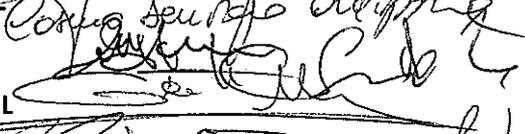
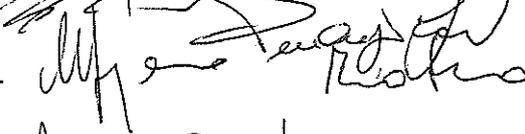
Le Parti si incontreranno qualora intervengano variazioni significative:

- sull'assetto organizzativo della Banca;
- sul paradigma strategico della Banca;
- sull'esito economico di questo Accordo, anche correlato ai precedenti punti;

al fine di valutarne gli impatti sul Premio Aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto

BdM Banca S.p.A.


FIRST/CISL 
FISAC/CGIL 
UILCA/UIL 
UNISIN 

