

**VERBALE DI ACCORDO**  
**Premio collettivo aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>**

In data 19 settembre 2022, in Milano

tra

BFF Bank S.p.A.

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

(BFF Bank S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, di seguito, le "**Parti**")

**Premesso che**

- l'art. 30, comma 13 lettera a) del CCNL 19 dicembre 2019 demanda la materia del premio aziendale alla contrattazione di secondo livello;
- l'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019 prevede che il premio aziendale venga determinato alle condizioni e con i criteri stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, cui è affidata l'individuazione dei relativi parametri, indicatori e dei conseguenti importi;
- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) ha introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di Welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente;
- i contenuti del presente Verbale di Accordo sono in linea con le previsioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, in particolare con riferimento all'art. 2 "*Premi di risultato e criteri di erogazione*";
- il presente Verbale di Accordo verrà depositato al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le erogazioni di natura premiale nonché per lo sviluppo del welfare di secondo livello previste dall'art. 1 commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e ss.mm.ii. e in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs 81/2015;
- tenuto conto dell'articolo 10 "Welfare" dell'accordo di armonizzazione del 30 settembre 2021;

- in relazione a quanto precede le Parti hanno dato corso ad un'approfondita fase di confronto.

**Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:**

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.
2. I contenuti del presente accordo e, segnatamente, i criteri per la individuazione di indicatori e criteri utili alla determinazione del premio aziendale hanno validità esclusivamente per l'anno 2022.
3. Le Parti, con l'intento di procedere all'individuazione di indicatori e criteri utili alla determinazione del premio aziendale, convengono che, in via esclusiva per l'esercizio 2022, il premio aziendale venga commisurato rispetto al seguente indicatore:
  - o Ricavi dell'Italia con le branches (senza considerare il costo del funding).

Il perimetro aziendale preso a riferimento per il calcolo dei ricavi è rappresentato dal Gruppo al netto delle controllate (Farmafactoring Spagna e Gruppo Polska) ovvero Italia + Branches + Mercati serviti in libera prestazione.

Le voci di Bilancio che concorrono a formare i ricavi sono le seguenti:

<b>10.</b>	Interessi attivi e proventi assimilati
<b>60.</b>	Commissioni nette
<b>70.</b>	Dividendi e proventi simili
<b>80.</b>	Risultato netto dell'attività di negoziazione
<b>100.</b>	Utili (perdite) da cessione o riacquisto di: a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva c) passività finanziarie
<b>230.</b>	Altri oneri/proventi di gestione
<b>250.</b>	Utili (Perdite) delle partecipazioni

L'Azienda si impegna a comunicare alle Rappresentanze Sindacali, con cadenza trimestrale, l'andamento dei ricavi, successivamente alla comunicazione dei dati al Consiglio di Amministrazione.

Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, le Rappresentanze Sindacali assumono un impegno di riservatezza rispetto a tali dati.

4. L'importo del premio aziendale lordo (target), riferito all'inquadramento 3<sup>a</sup> area professionale 2° livello retributivo, per l'esercizio 2022, è pari a Euro 2.272 parametrato secondo la seguente tabella:

6

<b>Inquadramento</b>	<b>Valore base</b>
Quadro 4° livello	3.885 €
Quadro 3° livello	3.465 €
Quadro 2° livello	2.940 €
Quadro 1° livello	2.829 €
3a Area prof. 4° livello	2.573 €
3a Area prof. 3° livello	2.394 €
3a Area prof. 2° livello	2.272 €
3a Area prof. 1° livello	2.205 €
ex 1a e 2a area	2.100 €

5. L'indicatore "Ricavi" determinerà l'importo del premio aziendale previsto in caso di raggiungimento del budget, secondo i livelli indicati nella tabella sotto riportata:

<b>RICAVI 2022</b>		<b>MOLTIPL.</b>
< 267 mln		0,0
≥ 267 mln	≤ 276 mln	0,6
> 276 mln	≤ 285 mln	0,7
> 285 mln	≤ 294 mln	0,8
> 294 mln	≤ 303 mln	0,9
> 303 mln	≤ 321 mln	1,0
> 321 mln	≤ 339 mln	1,1
> 339 mln		1,2

Nel caso di un risultato consolidato inferiore ai 267 milioni di ricavi, qualora sia stato conseguito il risultato dell'EBITDA Risk Adjusted target dell'anno, esclusivamente per l'esercizio 2022 verrà comunque erogato il 50% dell'importo previsto dal premio aziendale.

6. Al fine di beneficiare delle agevolazioni fiscali tempo per tempo vigenti, le Parti individuano i seguenti indicatori:

<b>Indicatori</b>	
1	Ricavi dell'Italia con le branches (senza considerare il costo del funding)
2	Customer Satisfaction Survey
3	Ferie
4	ESG - impiego carta
5	Formazione
6	Acquisti pro soluto Italia - KPI Factoring & Lending
7	Disposizioni di pagamento "Transfer and collections" - KPI Payments
8	Depository Bank "AuD" - KPI Securities Services
9	Utilizzo Banca Ore

Nello specifico, gli indicatori "Customer Satisfaction Survey", "Ferie", "ESG - impiego carta", "Formazione", "Acquisti pro soluto Italia - KPI Factoring & Lending", "Disposizioni di pagamento "Transfer and collections" - KPI Payments" e "Depository



Bank “AuD” - KPI Securities Services” e “Utilizzo Banca Ore” varranno al solo fine della detassazione, quindi non produrranno nessuna erogazione di per sé, ma, nel caso di avvenuta erogazione degli importi a titolo di premio aziendale, consentiranno la detassazione delle somme percepite nell’anno secondo le modalità di legge.

In merito ai succitati indicatori, l’azienda fornirà con tempestività alle OO.SS. evidenza dei risultati raggiunti a fine anno.

#### Indicatore di qualità – Customer Satisfaction Survey (CSS)

Tale indicatore prevede una valutazione positiva dei servizi dell’azienda da parte della clientela rispetto all’anno precedente, utilizzando il report prodotto dal Dipartimento Factoring.

Si procederà pertanto al confronto tra i risultati riferiti all’esercizio 2021 e i risultati riferiti all’esercizio 2022.

#### Indicatore di qualità – Ferie

Tale indicatore prevede la riduzione del monte ferie complessivo rispetto all’anno precedente.

Si procederà pertanto al confronto tra il residuo ferie al 31 dicembre 2021 e quello al 31 dicembre 2022.

#### Indicatore di qualità – ESG - impiego carta

Tale indicatore prevede la riduzione dell’impiego della carta rispetto all’anno precedente.

Si procederà pertanto al confronto tra il consumo di carta risultante al 31 dicembre 2021 e quello al 31 dicembre 2022.

#### Indicatore di qualità – Formazione

Tale indicatore prevede l’incremento delle ore complessive di formazione rispetto all’anno precedente.

Si procederà pertanto al confronto tra il numero di ore erogate al 31 dicembre 2021 e quello al 31 dicembre 2022.

#### Indicatore di produttività – Acquisti pro soluto Italia – KPI Factoring & Lending

Tale indicatore prevede l’incremento dei volumi relativi agli acquisti pro soluto Italia rispetto all’anno precedente.

Si procederà pertanto al confronto tra il risultato raggiunto al 31 dicembre 2021 e quello al 31 dicembre 2022.

#### Indicatore di produttività – Disposizioni di pagamento “Transfer and collections” – KPI Payments

Tale indicatore prevede l’incremento del numero di disposizioni di pagamento rispetto all’anno precedente.

Si procederà pertanto al confronto tra il risultato raggiunto al 31 dicembre 2021 e quello al 31 dicembre 2022.

### Indicatore di produttività – Depositary Bank “AuD” – KPI Securities Services

Tale indicatore prevede l’incremento dei volumi AuD rispetto all’anno precedente. Si procederà pertanto al confronto tra il risultato raggiunto al 31 dicembre 2021 e quello al 31 dicembre 2022.

### Indicatore di qualità – Utilizzo Banca Ore

Tale indicatore prevede la riduzione del monte Banca Ore complessivo rispetto all’anno precedente.

Si procederà pertanto al confronto tra il residuo Banca Ore al 31 dicembre 2021 e quello al 31 dicembre 2022.

7. Le agevolazioni fiscali previste dalla legislazione tempo per tempo vigente troveranno applicazione qualora almeno uno degli indicatori individuati al punto 6. del presente Verbale di Accordo abbia registrato un miglioramento (incremento dei ricavi registrati nell’esercizio 2022 rispetto ai ricavi registrati nell’esercizio 2021; miglioramento della CSS; riduzione del residuo ferie relativo al 2022 rispetto al residuo ferie del 2021; riduzione del consumo della carta registrato nel 2022 rispetto al consumo della carta registrato nel 2021; incremento delle ore complessive di formazione erogate nel 2022 rispetto alle ore complessive di formazione erogate nel 2021; incremento dei volumi relativi agli acquisti pro soluto Italia registrati nell’esercizio 2022 rispetto ai volumi relativi agli acquisti pro soluto Italia registrati nel 2021; incremento del numero di disposizioni di pagamento “Transfer and collections” registrate nel 2022 rispetto al numero di disposizioni di pagamento registrate nel 2021; incremento dei volumi relativi a Depositary Bank “AuD” registrati nel 2022 rispetto ai volumi relativi a Depositary Bank “AuD” registrati nel 2021; riduzione saldo Banca Ore 2022 rispetto a saldo Banca Ore 2021).
8. Il premio aziendale viene corrisposto sotto forma di una tantum – con le competenze del mese di maggio dell’anno successivo a quello dell’esercizio a cui si riferisce – al personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che:
  - i. abbia superato il periodo di prova;
  - ii. non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio professionale di sintesi negativo (insufficiente).
9. Il premio aziendale non viene computato nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto, degli altri istituti indiretti (ad es.: indennità sostitutiva delle ferie, 13esima mensilità, ecc.) e della “retribuzione globale di fatto”.
10. 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.
11. Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell’orario di lavoro osservato da ciascun dipendente.
12. In caso di variazione di inquadramento professionale avvenuto in corso d’anno, il valore del premio viene determinato dalla somma dei dodicesimi relativi agli importi



- corrispondenti ai due diversi inquadramenti attribuiti all'interessato nel corso dell'anno stesso.
13. Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dai commi 9 e 10 dell'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019.
  14. Il premio aziendale viene riconosciuto al solo personale a tempo determinato e indeterminato in servizio alla data di erogazione.  
Saranno quindi esclusi dall'erogazione:
    - i. i dipendenti che abbiano comunicato le dimissioni prima della data di erogazione, come previsto dalla Policy di Remunerazione;
    - ii. i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo oggettivo o soggettivo.
  15. Laddove dovesse realizzarsi una variazione dell'assetto societario in essere alla stipula del presente Verbale di Accordo a seguito di fusioni e/o acquisizioni di rami d'azienda/aziende e/o cessioni di ramo d'azienda che comporti eventuali modifiche all'obiettivo prefissato dei ricavi, ne sarà neutralizzato l'impatto ai fini dell'obiettivo stesso. L'Azienda comunicherà alle Rappresentanze Sindacali il valore dei ricavi proformato.
  16. L'obiettivo di budget dei ricavi per l'esercizio 2022 si riferisce alla sola BFF Bank e dovrà rimanere tale a prescindere da diversi assetti societari che la stessa dovesse darsi nel corso dell'esercizio 2022.
  17. Il presente Verbale di Accordo annulla e sostituisce la precedente normativa aziendale in tema di premio aziendale.
  18. Resta fermo che, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente, l'importo relativo al premio aziendale potrà essere destinato, nel suo ammontare complessivo, al Fondo di Previdenza Complementare a cui il dipendente interessato risulti iscritto alla data di erogazione del premio stesso.  
Il versamento dell'importo, in tal caso, dovrà essere effettuato dall'Azienda indipendentemente dallo strumento di veicolazione prescelto dalla stessa ed indipendentemente dall'accesso agli strumenti di Welfare.  
Tale possibilità è riservata esclusivamente ai lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di redditi di lavoro dipendente per un importo non superiore ad Euro 80.000. In tal caso l'importo massimo convertibile non potrà essere superiore ad Euro 3.000.
  19. Per quanto non previsto nel presente Verbale di Accordo si rimanda al CCNL Credito tempo per tempo vigente.
  20. Le Parti hanno congiuntamente verificato che quanto stabilito dal presente Verbale di Accordo è coerente e conforme a quanto previsto dall'art. 1 commi da 182 a 190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e ss.mm.ii. nonché dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

21. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente Verbale di Accordo sarà depositato telematicamente a cura di BFF Bank S.p.A. sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

22. Le Parti dichiarano che il presente Verbale di Accordo sarà pienamente efficace dalla data della sua sottoscrizione e i suoi effetti potranno essere risolti solo in caso di mancata approvazione dello stesso da parte dell'assemblea dei lavoratori da convocarsi entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per BFF Bank S.p.A.:

~~BFF Bank S.p.A.~~  
Amministratore Delegato

Per le RSA:

FABI



FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA – SINFUB