

Il giorno 2 di maggio 2017, in Milano

tra

la BNP PARIBAS Succursale Italia rappresentata Francesca Ceserani e Paola Cremonesi

e

le Delegazioni Sindacali FIRST e UNISIN,

Premesso che

- le Parti, con il Verbale di Accordo firmato il 12 aprile 2017 che verrà depositato telematicamente presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro il termine di 30 giorni dalla sua sottoscrizione unitamente alla dichiarazione di conformità, hanno dato attuazione a quanto previsto dagli artt. 28 (Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate) e 48 (Premio aziendale) del CCNL 31 marzo 2015 individuando i presupposti e gli indicatori in relazione ai quali riconoscere il premio aziendale ai lavoratori interessati per l'esercizio 2016 corrisposto nel 2017 oltre che regole e modalità di pagamento del premio stesso. Il suddetto verbale costituisce parte integrante del verbale odierno.
- Le parti con il Verbale di Accordo del 12 aprile 2017 hanno concordato le caratteristiche del Premio di Produttività 2016, dandosi atto che detto emolumento la cui corresponsione sarà legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, rientra nelle previsioni di cui all'art.1, commi 182-189, Legge 28 dicembre 2015, n.208 (Legge di Stabilità 2016) come modificato dall'art.1, commi 160-162 della Legge 11 dicembre 2016, n.232, e al Decreto ministeriale del 25 marzo 2016, anche in riferimento alla facoltà di scelta, concessa ai Lavoratori/Lavoratrici con reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, e nel limite dell'importo del premio di euro 3.000, di ottenere il premio stesso in denaro o sotto forma di benefit di utilità sociale
- il presente Accordo Aziendale sarà depositato telematicamente presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro i termini previsti unitamente alla dichiarazione di conformità, al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le retribuzioni del Personale nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, già previste dall'articolo I, 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

I lavoratori, in servizio al 30 giugno 2017, titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore ad Euro 80.000 nell'anno precedente a quello di percezione delle predette somme, potranno chiedere, entro i termini che verranno comunicati dall'azienda, di poter fruire del premio aziendale in beni, opere,

servizi ed utilità di welfare aziendale (d'ora in poi "Servizi Welfare") messi a disposizione dall'Azienda ai sensi del presente accordo, nella misura del 40% dell'importo di loro spettanza (d'ora in poi, "quota welfare del premio aziendale").

A tali fini il dipendente dovrà presentare al datore di lavoro apposita autocertificazione circa il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'applicazione dell'agevolazione fiscale sopra richiamata.

In considerazione delle finalità assistenziali e sociali dei beni e servizi welfare, è previsto che il valore complessivo del premio di produttività potenzialmente attribuibile al dipendente che abbia scelto l'erogazione dello stesso in Servizi Welfare con le modalità sopra definite, sia maggiore del 10% rispetto all'importo in denaro così come individuato nelle tabella allegata all'Accordo sottoscritto in data 12 aprile 2017, determinando di fatto un incremento del potere di acquisto a disposizione del dipendente.

La tabella applicabile per i dipendenti avente diritto che abbiano scelto l'erogazione dello stesso in Servizi Welfare con le modalità sopra definite è dunque la seguente:

Importi Premio aziendale in caso di scelta Welfare (da erogarsi per 60% cash e 40% servizi welfare)*					
	A	B	C	D	E
Inquadr. contrattuale all'anno di riferimento	Importo base per indicatore = 0,597 (dato da 116,780/195,5) +/- 5%	Importo per indicatore minore di 0,507 (diminuzione indicatore maggiore del 15%)	Importo per diminuzione indicatore compreso tra -5% (0,567) e -15% (0,507) (estremi inclusi)	Importo per aumento indicatore compresa tra +5% (0,627) e +15% (0,687) (estremi inclusi)	Importo per indicatore maggiore di 0,687 (incremento indicatore maggiore del 15%)
QD4	€ 3.708,22	€ 3.151,99	si applica la percentuale di variazione in riduzione all'importo base	si applica la percentuale di variazione in aumento all'importo base	€ 4.264,45
QD3	€ 3.141,12	€ 2.669,95			€ 3.612,28
QD2	€ 2.804,01	€ 2.383,41			€ 3.224,61
QD1	€ 2.637,82	€ 2.242,15			€ 3.033,50
3A4L	€ 2.313,31	€ 1.966,31			€ 2.660,31
3A3L	€ 2.151,84	€ 1.829,07			€ 2.474,62
3A2L	€ 2.030,55	€ 1.725,96			€ 2.335,13
3A1L	€ 1.925,00	€ 1.636,25			€ 2.213,75

* valori ANTE applicazione dell'eventuale variazione legata al Cost Income Ratio globale di CIB come da accordo

In caso di opzione da parte del dipendente per l'erogazione del premio aziendale sotto forma di Servizi Welfare, la composizione della quota welfare del premio aziendale potrà essere definita dal dipendente stesso all'interno del seguente "Paniere di Benefits", preventivamente definito dall'azienda come segue:

* Assistenza Sanitaria integrativa (contribuzione aggiuntiva per l'assistenza sanitaria integrativa)

* Previdenza Complementare(contribuzione aggiuntiva volontaria),

* Area Formazione ed Educazione

- a. spese per la frequenza di asilo nido;
- b. spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media, superiore;
- c. spese per fruizione della mensa scolastica;
- d. spese per servizi integrativi connessi alla frequenza scolastica;

- e. spese di iscrizione ad Università pubbliche o private riconosciute;
- f. spese di iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute;
- g. spese di iscrizione a Master pubblici o privati riconosciuti;
- h. spese per l'acquisto di testi scolastici/universitari;
- k. spese sostenute per la frequenza di ludoteche, centri estivi ed invernali



Sono ammesse al rimborso esclusivamente le spese sostenute per i familiari dei dipendenti – individuati ai sensi dell'Art 433 c.c.- e non per il dipendente stesso: coniuge (incluso unioni civili, ma escluso convivente more uxorio); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle. Il rimborso avverrà previa presentazione di valida documentazione giustificativa che dovrà riportare una data di pagamento compresa tra il 1 gennaio 2017 e il 30 novembre 2017.

Qualora il dipendente non abbia usufruito il 100% dell'importo erogato in beni e servizi "welfare", il residuo verrà restituito con il cedolino di dicembre decurtato in quota proporzionale del 10% (quota welfare) o versato al fondo aziendale se lo desidera.

Per i dipendenti che abbiano esercitato l'opzione come sopra definita in caso di cessazione dal rapporto di lavoro o di decesso, l'eventuale credito a disposizione verrà liquidato nel primo cedolino utile decurtato del 10%.

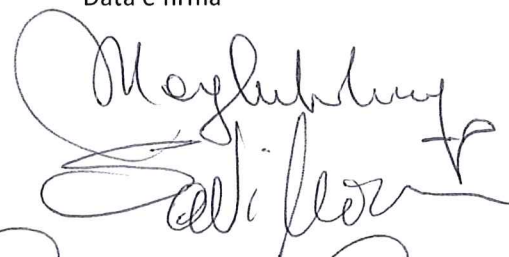
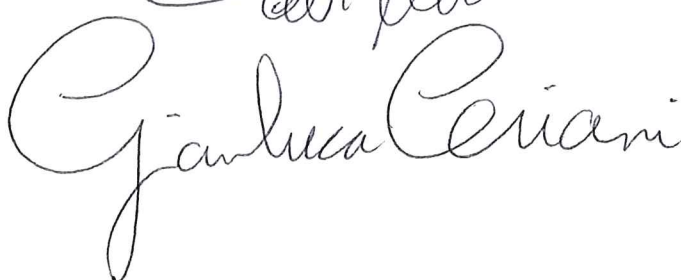
Per la BNP Paribas Succursale Italia

Data e firma

3/5/17

 Daniela Fosi

 Paola Boio

Per le delegazioni Sindacali

Data e firma


 Mayhoub Salih

 Gianluca Ceriani


 3