

VERBALE DI ACCORDO SUL PREMIO AZIENDALE

Il 9 maggio del 2018 in Milano

tra

la BNP PARIBAS Securities Services Succursale di Milano (di seguito solo "Succursale")

e

Le Delegazioni Sindacali First/Cisl e Unisin Falcri Silcea Sinfub

premesso che

- 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 l'esercizio 2017 e 2018 (la cui erogazione è prevista rispettivamente nel 2018 e nel 2019).
- Le Parti considerando un valore condiviso il riconoscimento del Premio Aziendale al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi quale segno tangibile del positivo contributo profuso dalle persone al conseguimento della redditività e della produttività della Succursale, ritengono necessario un adeguamento dell'accordo del 17 ottobre 2016 (che per effetto dell'intesa raggiunta si intende annullato ed integralmente sostituito dal presente accordo) resosi necessario anche a seguito degli effetti che su taluni istituti si sono venuti a determinare a seguito delle modifiche legislative intervenute, e dell'introduzione di un nuovo indicatore di innovazione.
- 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 del Personale nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, già previste dall'articolo I, commi 182-189 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 che

Il Premio Aziendale relativo all'anno 2017 e 2018 (con erogazione rispettivamente nel 2018 e nel 2019) verrà riconosciuto esclusivamente in presenza di un:

- CE (Coefficient d'exploitation o Cost income Ratio) di valore pari o inferiore a 70%;
e/o di un
- RGO (Margine operativo Lordo o Gross Operating Income) di valore pari o superiore a 20 milioni di Euro.

Il premio sarà erogato nelle misure fisse indicate nella tabella Allegato 1, che forma parte integrante del presente accordo, distinte per le categorie del Personale (aree professionali e quadri direttivi), tenuto conto della qualifica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente, e determinate:

- a. per il 50% in base all'andamento del CE (Coefficient d'exploitation o Cost income Ratio)
- b. per l'ulteriore 50% in base all'andamento del RGO (Margine operativo Lordo o Gross Operating Income)

Nel caso di valori del CE inferiore al 42% e/o di un valore del RGO superiore a 111 milioni di Euro, la parte relativa di premio sarà erogato nella misura massima del valore tabellare di riferimento coincidente con i suddetti valori di CE e RGO. Per valori intermedi degli indici si procederà al riproporzionamento percentuale rispetto ai valori immediatamente inferiori e superiori indicati nella tabella Allegato 1.

Entrambi i parametri sopra indicati (CE ed RGO) sono riconosciuti come elementi di misura dei risultati della gestione ordinaria delle Società e vengono assunti secondo norme internazionali e riconosciuti altresì dalle Società di revisione contabile¹.

Il Premio Aziendale viene riconosciuto con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi assunti con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato sia determinato che abbiano superato il periodo di prova, che non abbiano riportato un giudizio professionale di sintesi negativo relativo all'anno di riferimento, che siano ancora dipendenti dell'Azienda al momento dell'erogazione del premio stesso, e che abbiano prestato servizio nell'anno di competenza dell'emolumento.

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.

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; 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; il premio aziendale riconosciuto non è computabile nel calcolo del trattamento di fine rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi al Fondo Pensioni del Personale; il premio aziendale spetterà anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante e a eventuale personale in somministrazione.

Fermo quanto sopra, il Premio Aziendale potrà beneficiare dell'eventuale agevolazione fiscale, pro tempore vigente ed oggi disciplinata dalla Legge indicata in premessa, esclusivamente in presenza di un incremento di

¹ Di entrambi i parametri verrà data comunicazione alle RSA entro e non oltre il mese di aprile successivo a quello dell'esercizio sociale di riferimento La Succursale, nel corso di verifiche trimestrali con le RSA, fornirà inoltre le informazioni necessarie per esaminare a consuntivo l'andamento dell'indice.



produttività, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e qualità del servizio rispetto all'esercizio precedente, riscontrato da almeno uno degli indicatori, di seguito riportati:

Indicatori di Redditività:

- Reciproco del Cost Income Ratio (1/CE)
- RGO (Margine operativo Lordo o Gross Operating Income):

Indicatore di Innovazione:

- Lavoro agile numero di giornate di lavoro agile (flexible working)

Dell'andamento negli indicatori rispetto all'esercizio precedente sarà data comunicazione alle RSA nell'incontro previsto nel mese di Giugno di ogni anno.

Con la presenza di almeno un incremento in uno degli indicatori identificati i lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore ad Euro 80.000 (ottantamila) 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 nella misura del 40% dell'importo di loro spettanza, in beni e servizi di welfare messi a disposizione dall'Azienda ai sensi del presente accordo (con esclusione del personale in somministrazione).

L'opzione dovrà essere comunicata entro i termini che verranno indicati dall'azienda. Nel caso questa comunicazione non avvenga, o venga esercitata oltre il suddetto termine, gli importi maturati a titolo di Premio di produttività verranno erogati al collaboratore unicamente in forma monetaria ed assoggettate alla tassazione e contribuzione applicabile.

A favore di quei lavoratori che avranno esercitato l'opzione per la fruizione di parte del premio aziendale in beni e servizi welfare, è riconosciuto un plafond welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio e determinato secondo i valori riportati nella Tabella Allegato 2 (che forma parte integrante del presente accordo), distinti per le categorie del Personale (aree professionali e quadri direttivi), tenuto conto della qualifica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente.

Per i dipendenti eleggibili per l'applicazione del regime agevolato previsto dai commi 182-189 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche, il valore delle quote di Premio Aziendale eccedenti la soglia dei 3.000 Euro lordi considerando sia la componente monetaria sia la parte eventualmente convertita in welfare comprensiva del plafond welfare aggiuntivo saranno sempre soggette all'ordinario regime fiscale e contributivo applicabile a valere sulla porzione corrisposta in forma monetaria.

Per i lavoratori che avranno esercitato la suddetta opzione il premio sarà erogato nelle misure fisse indicate in Tabella Allegato 1, distinte per le categorie del Personale (aree professionali e quadri direttivi), tenuto conto della qualifica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente, e determinate:

- per il 50% in base all'andamento del CE (Coefficient d'exploitation o Cost income Ratio)

- per l'ulteriore 50% in base all'andamento del RGO (Margine operativo Lordo o Gross Operating Income)

I beni, opere, servizi ed utilità ("Servizi Welfare") potranno essere scelti dal collaboratore stesso all'interno del seguente paniere:

- **Assistenza Sanitaria integrativa**
- **Previdenza Complementare**
- **Area Formazione ed Educazione:**
 - a. spese per la frequenza di asilo nido;
 - b. spese di iscrizione e frequenza alla scuola materna, elementare, media, superiore;
 - c. spese per fruizione della mensa scolastica;
 - d. spese di iscrizione e frequenza ad Università pubbliche o private riconosciute;
 - e. spese di iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute;
 - f. spese di iscrizione a Master pubblici o privati riconosciuti;
 - g. spese per l'acquisto di testi scolastici/universitari;
 - h. spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
 - i. spese di iscrizione per corsi presso il Conservatorio o presso istituti per l'alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
 - j. spese sostenute per la frequenza di ludoteche, centri estivi ed invernali

Il rimborso delle spese suindicate è ammesso nel solo caso in cui le stesse siano state sostenute per i familiari dei dipendenti, individuati ai sensi dell'Art. 433 c.c. (e non per il dipendente stesso): coniuge (escluso convivente more uxorio); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle.

- **Area Flexible benefit - Ricreazione e tempo libero**
 - k. viaggi, pacchetti vacanze, smart-box per hotel e agriturismo;
 - l. centri benessere / cure termali / centri estivi;
 - m. attività sportive in genere;
 - n. abbonamenti a cinema, teatro;
 - o. corsi per hobbies personali: sommelier, fotografia, decoupage, etc..

Possono beneficiare dei Flexible Benefit i dipendenti ed i familiari di cui all'art. 433 c.c.: coniuge (Unioni Civili ed escluso convivente more uxorio); figli; genitori; generi e nuore; suoceri e suocere; fratelli e sorelle.

- **Area servizi di trasporto**
 - p. Acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

Sono ammesse al rimborso le spese sostenute per l'acquisto dei suindicati abbonamenti sostenute dal dipendente per sé stesso e/o per i familiari di cui all'art. 433 c.c.: coniuge (escluso il convivente more uxorio), unito civilmente, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, sorelle e fratelli, purché fiscalmente a carico del dipendente stesso.

La quota di beni, servizi ed utilità oggetto di opzione deve essere fruita dal dipendente entro il 30 novembre dell'anno di attribuzione.

Alla scadenza del predetto termine, il credito welfare maturato e non fruito sarà trattato come di seguito:

% CE	coeff.	Area Prof. 2.1	Area Prof. 2.2	Area Prof. 2.3	Area Prof. 3.1	Area Prof. 3.2	Area Prof. 3.3	Area Prof. 3.4	Quadro 1 Direttivo 1	Quadro 2 Direttivo 2	Quadro 3 Direttivo 3	Quadro 4 Direttivo 4
42	140	1.030,96	1.059,57	1.102,00	1.173,03	1.237,35	1.311,26	1.409,65	1.607,41	1.708,67	1.914,09	2.259,67
44	135	994,14	1.021,73	1.062,64	1.131,14	1.193,16	1.264,43	1.359,31	1.550,00	1.647,65	1.845,73	2.178,97
46	130	957,32	983,89	1.023,28	1.089,24	1.148,97	1.217,60	1.308,96	1.492,60	1.586,62	1.777,37	2.098,26
48	125	920,50	946,05	983,93	1.047,35	1.104,78	1.170,77	1.258,62	1.435,19	1.525,60	1.709,01	2.017,56
50	120	883,68	908,21	944,57	1.005,46	1.060,59	1.123,94	1.208,28	1.377,78	1.464,57	1.640,65	1.936,86
52	115	846,86	870,36	905,21	963,56	1.016,40	1.077,11	1.157,93	1.320,37	1.403,55	1.572,29	1.856,16
54	110	810,04	832,52	865,85	921,67	972,21	1.030,28	1.107,59	1.262,97	1.342,53	1.503,93	1.775,45
56	105	773,22	794,68	826,50	879,77	928,02	983,45	1.057,24	1.205,56	1.281,50	1.435,57	1.694,75
58	100	701,33	720,80	749,66	797,98	841,74	892,01	958,95	1.093,48	1.162,36	1.302,10	1.537,19
60	95	699,58	719,00	747,78	795,99	839,63	889,78	956,55	1.090,74	1.159,45	1.298,85	1.533,35
62	90	662,76	681,15	708,43	754,09	802,49	842,95	906,21	1.033,34	1.098,43	1.230,49	1.452,64
64	85	625,94	643,31	669,07	712,20	751,25	796,12	855,86	975,93	1.037,41	1.162,13	1.371,94
66	80	589,12	605,47	629,71	670,30	707,06	749,29	805,52	918,52	976,38	1.093,77	1.291,24
68	75	552,30	567,63	590,36	628,41	662,87	702,46	755,17	861,11	915,36	1.025,41	1.210,54
70	70	515,48	529,79	551,00	586,52	618,68	655,63	704,83	803,71	854,33	957,05	1.129,83

R.G.O (€/000)	coeff.	Area Prof. 2.1	Area Prof. 2.2	Area Prof. 2.3	Area Prof. 3.1	Area Prof. 3.2	Area Prof. 3.3	Area Prof. 3.4	Quadro 1 Direttivo 1	Quadro 2 Direttivo 2	Quadro 3 Direttivo 3	Quadro 4 Direttivo 4
111.000	0,21	1.251,75	1.286,48	1.337,99	1.424,24	1.502,33	1.592,07	1.711,54	1.951,63	2.074,59	2.324,01	2.743,59
100.000	0,22	1.181,40	1.214,18	1.262,80	1.344,20	1.417,90	1.502,60	1.615,35	1.841,95	1.958,00	2.193,40	2.589,40
90.000	0,23	1.111,59	1.142,43	1.188,18	1.264,77	1.334,12	1.413,81	1.519,90	1.733,11	1.842,30	2.063,79	2.436,39
80.000	0,24	1.031,04	1.059,65	1.102,08	1.173,12	1.237,44	1.311,36	1.409,76	1.607,52	1.708,80	1.914,24	2.259,84
70.000	0,25	939,75	965,83	1.004,50	1.069,25	1.127,88	1.195,25	1.284,94	1.465,19	1.557,50	1.744,75	2.059,75
65.000	0,26	907,53	932,71	970,06	1.032,59	1.089,21	1.154,27	1.240,88	1.414,95	1.504,10	1.684,93	1.989,13
60.000	0,27	869,94	894,08	929,88	989,82	1.044,09	1.106,46	1.189,49	1.356,35	1.441,80	1.615,14	1.906,74
55.000	0,28	826,98	849,93	883,96	940,94	992,53	1.051,82	1.130,75	1.289,37	1.370,60	1.535,38	1.812,58
50.000	0,29	778,65	800,26	832,30	885,95	934,53	990,35	1.064,66	1.214,01	1.290,50	1.445,65	1.706,65
45.000	0,30	724,95	745,07	774,90	824,85	870,08	922,05	991,24	1.130,29	1.201,50	1.345,95	1.588,95
40.000	0,32	687,36	706,43	734,72	782,08	824,96	874,24	939,84	1.071,68	1.139,20	1.276,16	1.506,56
35.000	0,36	676,62	695,39	723,24	769,86	812,07	860,58	925,16	1.054,94	1.121,40	1.256,22	1.483,02
30.000	0,40	644,40	662,28	688,80	733,20	773,40	819,60	881,10	1.004,70	1.068,00	1.196,40	1.412,40
25.000	0,44	590,70	607,09	631,40	672,10	708,95	751,30	807,68	920,98	979,00	1.096,70	1.294,70
20.000	0,48	515,52	529,82	551,04	586,56	618,72	655,68	704,88	803,76	854,40	957,12	1.129,92

Prof. Dr. Roberto

Carlo Maria

Prof. Dr. Roberto

Francesco

Fori

Giulio

UNISIN

Prof. Dr. Roberto

ADDENDUM WELFARE Allegato 2

% CE	coeff.	Area Prof. 2.1	Area Prof. 2.2	Area Prof. 2.3	Area Prof. 3.1	Area Prof. 3.2	Area Prof. 3.3	Area Prof. 3.4	Quadro Direttivo 1	Quadro Direttivo 2	Quadro Direttivo 3	Quadro Direttivo 4
42	140	103,10	105,96	110,20	117,30	123,74	131,13	140,97	160,74	170,87	191,41	225,97
44	135	99,41	102,17	106,26	113,11	119,32	126,44	135,93	155,00	164,76	184,57	217,90
46	130	95,73	98,39	102,33	108,92	114,90	121,76	130,90	149,26	158,66	177,74	209,83
48	125	92,05	94,60	98,39	104,74	110,48	117,08	125,86	143,52	152,56	170,90	201,76
50	120	88,37	90,82	94,46	100,55	106,06	112,39	120,83	137,78	146,46	164,07	193,69
52	115	84,69	87,04	90,52	96,36	101,64	107,71	115,79	132,04	140,35	157,23	185,62
54	110	81,00	83,25	86,59	92,17	97,22	103,03	110,76	126,30	134,25	150,39	177,55
56	105	77,32	79,47	82,65	87,98	92,80	98,34	105,72	120,56	128,15	143,56	169,48
58	100	70,13	72,08	74,97	79,80	84,17	89,20	95,89	109,35	116,24	130,21	153,72
60	95	69,96	71,90	74,78	79,60	83,96	88,98	95,66	109,07	115,95	129,88	153,33
62	90	66,28	68,12	70,84	75,41	79,54	84,30	90,62	103,33	109,84	123,05	145,26
64	85	62,59	64,33	66,91	71,22	75,13	79,61	85,59	97,59	103,74	116,21	137,19
66	80	58,91	60,55	62,97	67,03	70,71	74,93	80,55	91,85	97,64	109,38	129,12
68	75	55,23	56,76	59,04	62,84	66,29	70,25	75,52	86,11	91,54	102,54	121,05
70	70	51,55	52,98	55,10	58,65	61,87	65,56	70,48	80,37	85,43	95,70	112,98

R.G.O (€000)	coeff.	Area Prof. 2.1	Area Prof. 2.2	Area Prof. 2.3	Area Prof. 3.1	Area Prof. 3.2	Area Prof. 3.3	Area Prof. 3.4	Quadro Direttivo 1	Quadro Direttivo 2	Quadro Direttivo 3	Quadro Direttivo 4
111.000	0,21	125,17	128,65	133,80	142,42	150,23	159,21	171,15	195,16	207,46	232,40	274,36
100.000	0,22	118,14	121,42	126,28	134,42	141,79	150,26	161,54	184,20	195,80	219,34	258,94
90.000	0,23	111,16	114,24	118,82	126,48	133,41	141,38	151,99	173,31	184,23	206,38	243,64
80.000	0,24	103,10	105,96	110,21	117,31	123,74	131,14	140,98	160,75	170,88	191,42	225,98
70.000	0,25	93,98	96,58	100,45	106,93	112,79	119,53	128,49	146,52	155,75	174,48	205,98
65.000	0,26	90,75	93,27	97,01	103,26	108,92	115,43	124,09	141,50	150,41	168,49	198,91
60.000	0,27	86,99	89,41	92,99	98,98	104,41	110,65	118,95	135,63	144,18	161,51	190,67
55.000	0,28	82,70	84,99	88,40	94,09	99,25	105,18	113,07	128,94	137,06	153,54	181,26
50.000	0,29	77,87	80,03	83,23	88,60	93,45	99,04	106,47	121,40	129,05	144,57	170,67
45.000	0,30	72,50	74,51	77,49	82,49	87,01	92,21	99,12	113,03	120,15	134,60	158,90
40.000	0,32	68,74	70,64	73,47	78,21	82,50	87,42	93,98	107,17	113,92	127,62	150,66
35.000	0,36	67,66	69,54	72,32	76,99	81,21	86,06	92,52	105,49	112,14	125,62	148,30
30.000	0,40	64,44	66,23	68,88	73,32	77,34	81,96	88,11	100,47	106,80	119,64	141,24
25.000	0,44	59,07	60,71	63,14	67,21	70,90	75,13	80,77	92,10	97,90	109,67	129,47
20.000	0,48	51,55	52,98	55,10	58,66	61,87	65,57	70,49	80,38	85,44	95,71	112,99

Quaranta Marco
Carboneo Volontaria
Prof. Professore

Franco Chiaro
F. Chiaro

UMI SIN
Gabriele Ciana Zulo
UMI SIN