

Pagamento Premio Aziendale BPSA giugno 2018

Piano Standard	Inquadr. contrattuale all'anno di riferimento	Importo base per indicatore = 0,597 (dato da 116,780/195,5) +/- 5%	Incremento per variazione indicatore= 5,53%	Totale a pagare giugno 218
	QD4	€ 3.371,11	€ 186,42	€ 3.557,53
	QD3	€ 2.855,56	€ 157,91	€ 3.013,47
	QD2	€ 2.549,10	€ 140,97	€ 2.690,07
	QD1	€ 2.398,02	€ 132,61	€ 2.530,63
	3A4L	€ 2.103,01	€ 116,30	€ 2.219,31
	3A3L	€ 1.956,22	€ 108,18	€ 2.064,40
	3A2L	€ 1.845,95	€ 102,08	€ 1.948,03
	3A1L	€ 1.750,00	€ 96,78	€ 1.846,78

Addendum Welfare	Inquadr. contrattuale all'anno di riferimento	Importo base per indicatore = 0,597 (dato da 116,780/195,5) +/- 5%	Incremento per variazione indicatore= 5,53%	Totale a pagare giugno 218
	QD4	€ 337,11	€ 18,64	€ 355,75
	QD3	€ 285,56	€ 15,79	€ 301,35
	QD2	€ 254,91	€ 14,10	€ 269,01
	QD1	€ 239,80	€ 13,26	€ 253,06
	3A4L	€ 210,30	€ 11,63	€ 221,93
	3A3L	€ 195,62	€ 10,82	€ 206,44
	3A2L	€ 184,60	€ 10,21	€ 194,80
	3A1L	€ 175,00	€ 9,68	€ 184,68

C/I CIB Global = 70,7%

Gilda Cera
 Roberto Debono
 Margherita Longo
 Francesco
 Jeppe Basso

VERBALE DI ACCORDO SUL PREMIO AZIENDALE

Il giorno 14 maggio 2018 in Milano

tra

BNP PARIBAS Succursale Italia (di seguito la Succursale)

e

Le Delegazioni Sindacali First/Cisl e Unisin Falcri Silcea Sinfub

premesso che

- le Parti considerano 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/produttività della Succursale;
- 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 dell'anno 2017 e 2018 (la cui erogazione è prevista rispettivamente nel 2018 e nel 2019);
- 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 1, 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 quanto segue

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
2. Il premio aziendale relativo all'anno 2017 e 2018 (con erogazione rispettivamente nell'anno 2018 e 2019) verrà riconosciuto esclusivamente nel caso in cui, per l'esercizio di applicazione del Piano, BNP Paribas Succursale Italia presenti un utile operativo corrente ante imposte - voce 250 del conto economico - (al netto dell'effetto positivo e/o negativo di eventuali componenti di reddito non riconducibili all'attività ordinaria derivanti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, da modifiche nei criteri di valutazione delle attività e passività presenti in bilancio, operazioni straordinarie riguardanti crediti, partecipazioni, immobilizzazioni materiali e immateriali, rami di azienda e similari - laddove imputate a conto economico -) che sia maggiore di zero. In caso di utile negativo (perdita) o uguale a zero (al netto dell'effetto positivo/negativo dei componenti di reddito sopra richiamati) non si darà luogo alla erogazione del premio aziendale.

3. L'importo del premio sarà calcolato secondo i valori di cui alla Tabella allegata in calce al presente verbale (e 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 e così determinati¹:

3.1. Il premio viene correlato alla variazione del valore dell'indicatore di redditività delle COMMISSIONI NETTE (voce 60 del conto economico) nell'esercizio di riferimento. La variazione sarà calcolata tra la media del valore della voce 60 dell'anno di riferimento e del precedente rispetto al valore di tale indicatore nell'anno base, cioè la media di tale indicatore dell'esercizio 2015 e 2014 entrambe le medie rapportate alla media dei dipendenti degli esercizi considerati

Variazioni in aumento e in diminuzione del 5% rispetto a tale indicatore base non daranno luogo a variazioni nell'importo del premio di riferimento (che poi verrà assoggettato al moltiplicatore, come dettagliato nel punto 3.2), per variazioni superiori al 5% in riduzione o in aumento si applicheranno medesime le percentuali di variazione al indicatore base (sempre poi da assoggettare al suddetto moltiplicatore) con il cap e il floor evidenziati in tabella.

Il parametro sopra indicato è riconosciuto come elemento di misura dei risultati della gestione ordinaria della Società e viene assunto secondo norme internazionali e riconosciuto altresì dalle Società di revisione contabile;

3.2. Il modello individuato intende contestualizzare la redditività della società rispetto all'andamento mondiale di CIB e pertanto si identifica un indicatore economico di casa madre che agisca come moltiplicatore rispetto ai risultati di riferimento individuati dall'applicazione della tabella allegata.

L'indicatore scelto come moltiplicatore è il Cost Income ratio (CI) globale, e la soglia definita è il 70%.

Per CI globali < 69 pct il valore sarà moltiplicato per 1,05, nel caso di CI globale > 71pct il valore risultante dalla tabella sarà moltiplicato per 0.95.

Nel caso in cui gli importi determinati a seguito dell'applicazione del moltiplicatore risultino inferiori ai valori indicati nella colonna B (per ciascun livello di inquadramento) della Tabella di Calcolo, verranno erogati gli importi riportati in tale colonna B (floor)

Nel caso in cui gli importi determinati a seguito dell'applicazione del moltiplicatore risultino superiori ai valori indicati in colonna E (per ciascun livello di inquadramento) Tabella di Calcolo, verranno erogati gli importi riportati in tale colonna E (cap)

Il modello individuato rapporta gli obiettivi di risultato della Società e ne fissa gli obiettivi in modo coerente con i risultati realizzati negli scorsi anni, proiettando previsioni realistiche in linea con quelli delle altre Società concorrenti sul mercato.

4. Il premio aziendale viene riconosciuto in un'unica soluzione 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

¹ Di entrambi i parametri verrà data comunicazione alle RSA entro e non oltre il mese di giugno successivo a quello dell'esercizio sociale di riferimento.

dell'Azienda al momento dell'erogazione del premio stesso, e che abbiano prestato servizio nell'anno di competenza dell'emolumento. Il premio aziendale spetterà anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante e ad eventuale personale in somministrazione

5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. L'importo erogato a titolo di Premio di produttività è comprensivo dell'incidenza sugli istituti di legge e di contratto a liquidazione indiretta e concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto ed alla contribuzione aziendale al fondo pensione per i dipendenti aderenti; è infine escluso da ogni ricalcolo retributivo e non concorre agli effetti di alcun altro istituto contrattuale; non rientra, inoltre, nel computo delle retribuzioni di fatto, né delle mensilità aggiuntive.
9. Fermo quanto sopra, il Premio Aziendale potrà beneficiare dell'eventuale agevolazione fiscale, pro tempore vigente, oggi disciplinata dalla Legge indicata in premessa, esclusivamente in presenza di un incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, rispetto all'esercizio precedente, riscontrato da seguenti due indicatori², previsti per la Succursale:

Redditività:

- andamento della media delle commissioni nette rapportato alla media dei dipendenti come evidenziato al punto 3.1 rispetto alla media calcolata con gli stessi criteri in riferimento all'anno precedente

Innovazione:

- Indicatore di lavoro agile: media delle giornate fruite per persona che le ha utilizzate nell'esercizio sociale di riferimento

10. Con la presenza di un incremento di uno degli indicatori di sopra indicati i lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente (ad eccezione del personale in somministrazione) di importo non superiore ad € 80.000 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

² Dell'andamento degli indicatori sopra riportati sarà data comunicazione alle RSA nell'incontro previsto nel mese di Giugno 2018

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. L'opzione dovrà essere comunicata entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento. 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.

11. 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, secondo i valori riportati nella Tabella allegata (che è parte integrante del presente accordo) distinti per i livelli di inquadramento del Personale), tenuto conto della qualifica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente.
12. 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.
13. 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, 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

Sono ammesse al rimborso esclusivamente le spese sostenute per i familiari del dipendente di cui all'art. 433 c.c. e non per il dipendente stesso: coniuge (Unioni Civili ed 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;

GC
BA

BA

4
BA

BA

- 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.

14. Le modalità di fruizione del "credito welfare" saranno definite dall'Azienda in apposite istruzioni operative, prontamente comunicate dalla stessa.

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:

- a) per i dipendenti iscritti al Fondo Pensione, sarà automaticamente (e senza necessità di ulteriore comunicazione da parte del dipendente) destinato ad alimentare la posizione individuale al Fondo Pensione presso il quale il dipendente risulta iscritto;
- b) per i dipendenti che non sono iscritti ad alcuna forma di previdenza complementare, non sarà più possibile chiederne la fruizione.

Letto, confermato e sottoscritto

BNP PARIBAS SUCCURSALE ITALIA

Remond Flou
BNP Paribas

Le Delegazioni Sindacali

Cherubini
Alfonsi
Silvia



Gianluca Ceriani
~~*Giuseppe Barone*~~
Roberto

Allegato 1

TABELLA DI CALCOLO

	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	€ 3.371,11	€ 2.865,44	si applica la percentuale di variazione in riduzione all'importo base	si applica la percentuale di variazione in aumento all'importo base	€ 3.876,78
QD3	€ 2.855,56	€ 2.427,23			€ 3.283,89
QD2	€ 2.549,10	€ 2.166,74			€ 2.931,47
QD1	€ 2.398,02	€ 2.038,32			€ 2.757,72
3A4L	€ 2.103,01	€ 1.787,56			€ 2.418,46
3A3L	€ 1.956,22	€ 1.662,79			€ 2.249,65
3A2L	€ 1.845,95	€ 1.569,06			€ 2.122,84
3A1L	€ 1.750,00	€ 1.487,50			€ 2.012,50

Dati relativi ai dipendenti

DATA	DIPENDENTI
31/12/2014	192
31/12/2015	188
31/12/2016	174
31/12/2017	176

TABELLA PLAFOND 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	€ 337,11	€ 286,54	si applica la percentuale di variazione in riduzione all'importo base	si applica la percentuale di variazione in aumento all'importo base	€ 387,68
QD3	€ 285,56	€ 242,72			€ 328,39
QD2	€ 254,91	€ 216,67			€ 293,15
QD1	€ 239,80	€ 203,83			€ 275,77
3A4L	€ 210,30	€ 178,76			€ 241,85
3A3L	€ 195,62	€ 166,28			€ 224,97
3A2L	€ 184,60	€ 156,91			€ 212,28
3A1L	€ 175,00	€ 148,75			€ 201,25