

**VERBALE DI ACCORDO**  
**Premio Aziendale Aree Prof.Li e Quadri Direttivi**

Il giorno 13 giugno 2017 in Modena,

tra

- l'azienda BPER Banca Spa (di seguito, per brevità, "BPER");

e

- gli Organismi Sindacali Aziendali:  
FABI  
FIRST - CISL  
FISAC – CGIL  
SINFUB  
UIL.CA  
UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA

premessò che

- le parti intendono con il presente Verbale di Accordo definire, per il solo esercizio 2016, i criteri previsti per l'erogazione del Premio Aziendale;

convengono quanto segue

**Art.1 - Premessa**

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

**Art.2 – Premio Aziendale - criteri di determinazione, attribuzione ed erogazione**

**(i) Determinazione del Premio Aziendale**

Come da premessa, la determinazione del Premio Aziendale è connessa al raggiungimento dei parametri come sotto indicati.

Qualora al 31/12/2016 sia verificato l'incremento di almeno uno dei parametri identificati di cui al presente punto rispetto alla medesima voce dell'anno precedente, il Premio Aziendale medio pro capite sarà pari ad euro 1.000,00 lordi.

I parametri che sono valutati al 31/12/2016 rispetto al 31/12/2015 sono i seguenti:

- Criteri di efficienza:
  - (i) Tempo medio di apertura di conto corrente
- Criteri di produttività:
  - (i) Penetrazione omnichannel su clienti privati
  - (ii) Prodotto bancario lordo/ sportello (€ /mln)
  - (iii) Prodotto bancario lordo / dipendente (€ /mln)
- Criteri di Qualità:
  - (i) Crediti dubbi netti/impieghi totali (%)
  - (ii) Sofferenze nette / impieghi totali (%)
  - (iii) Coverage crediti dubbi (%)
  - (iv) Costo del credito

- |  |
|--|
| <p>- Criteri di redditività:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) commissioni nette</li><li>(ii) margine di intermediazione</li><li>(iii) cost/income</li></ul> |
|--|

**(ii) Criteri di attribuzione del Premio Aziendale**

Il Premio aziendale, in quanto spettante, viene percepito dal personale nell'anno successivo a quello di competenza, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'arco dell'anno di riferimento, da tutti i dipendenti sino all'inquadramento di Quadro direttivo 4° livello - Ruolo chiave 3.

Al riguardo, oltre a quanto previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. 31/03/2015, resta stabilito che:

- il Premio aziendale spetta anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, con contratto di Inserimento o con contratto a tempo determinato;
- il Premio aziendale per il personale a part-time è proporzionato all'orario di lavoro prestato;
- il Premio aziendale è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto;
- il Premio aziendale non viene attribuito qualora il rapporto di lavoro risulti risolto alla data di erogazione dello stesso per le seguenti motivazioni:
  - giusta causa ad iniziativa dell'azienda ai sensi dell'articolo 2119 c.c.;
  - giustificato motivo soggettivo ad iniziativa dell'azienda ai sensi dell'articolo 3 della legge 15/7/1966 n. 604;
  - dimissioni, qualora siano stati riscontrati atti di infedeltà a carico del dipendente di gravità tale da comportare, in costanza di rapporto di lavoro, il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. I fatti che comportano la mancata attribuzione del Premio aziendale devono essere portati a conoscenza dell'interessato con comunicazione scritta.
- il Premio aziendale non viene attribuito per l'anno (o frazione) in cui si è verificata la risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni senza l'immediato diritto alla percezione della pensione di legge per anzianità contributiva o per vecchiaia o per inabilità;
- Il Premio Aziendale viene erogato per l'anno o frazione in cui si è verificata la risoluzione del rapporto di lavoro con accesso al Fondo Straordinario di Solidarietà;
- il Premio aziendale è escluso dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione di cui agli accordi che costituiscono le fonti istitutive del Fondo pensione per il personale della "BPER".
- il Premio aziendale, in quanto spettante, al personale ex BSS ora dipendente BPER per effetto della cessione di contratto individuale, ai sensi di quanto stabilito all'art. 7 dell'accordo "Progetto Dinamo e Consumer Finance" sottoscritto in data 14 luglio 2016, viene fruito nell'anno successivo a quello di competenza, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'arco dell'anno di riferimento, tenuto conto anche del periodo di servizio per l'anno 2016 nella ex BSS, ferme le specificazioni di cui ai punti precedenti.

**(iii) Erogazione del Premio Aziendale**

Il Premio aziendale sarà erogato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

**Art.3 – Premio Aziendale per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali (dalla 1^ alla 3^) - regime fiscale**



Verificata la compatibilità della presente intesa con le 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- per i dipendenti che rientrassero nelle previsioni della sopra citata normativa- verrà applicata, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore agli importi lordi di cui all'allegato 1, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% entro il limite di importo complessivo (tenendo conto anche degli altri emolumenti percepiti nel corso del 2017 ed assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%) di 3.000,00 euro lordi, nonché la possibile destinazione - in sostituzione, in tutto o in parte percentuale delle suddette somme, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa - a piano welfare. Qualora i dipendenti di cui al presente articolo optassero per quest'ultima ipotesi si prevede che gli importi destinati a welfare siano maggiorati del 10% (la somma dell'importo destinabile a welfare con la relativa maggiorazione del 10% non potrà comunque superare il suddetto limite complessivo di euro 3.000,00).

Al raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 2 del presente Verbale di Accordo, si conviene che i dipendenti che abbiano ricevuto, nell'anno precedente a quello di erogazione delle somme di cui al presente Verbale di Accordo, redditi di lavoro dipendente di importo superiore ad euro 80.000,00 percepiranno le somme lorde, che verranno assoggettate a tassazione ordinaria, di cui all'allegato 1 (assoggettate a tassazione piena), senza possibilità di destinazione - in sostituzione, in tutto o in parte delle suddette somme, a piano welfare .

Il limite reddituale di euro 80.000,00 utile al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef, dell'addizionale regionale e comunale nella misura del 10% sui premi di risultato, deve essere calcolato tenendo conto dei redditi da lavoro dipendente conseguiti nell'anno 2016, anche se derivante da piu' rapporti di lavoro e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati. In base a quanto espressamente previsto dall'art. 1 comma 3 del Decreto e come previsto dalla normativa precedente, il reddito è determinato al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al comma 182. Devono essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate in Italia; i redditi da lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi dell'art. 51 comma 8 bis del TUIR, devono essere computati nel limite di euro 80.000,00 sulla base dell'ammontare convenzionale ivi previsto.

Rientra nel computo della soglia di 80.000,00 euro anche la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga ai sensi dell'art. 1 comma 26 della legge 190 del 2014: tale parte integrativa per espressa previsione di legge, è assoggettata a tassazione ordinaria e concorre pertanto alla formazione del reddito complessivo da assoggettare ad imposizione.

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno 2016 non è stato conseguito nessun reddito di lavoro dipendente ed anche se il limite di euro 80.000,00 sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quello di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati.

Si precisa che nella determinazione del limite di 80.000,00 euro non si tiene conto dei redditi soggetti a tassazione separata.

#### **Art.4 – Pacchetto Welfare**

Per i dipendenti di cui all' art. 3 del presente accordo la destinazione delle somme a welfare potrà avvenire secondo quanto di seguito previsto.

### Pacchetto Welfare:

Viene introdotto un "Pacchetto Welfare" che prevede l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere di servizi preventivamente definiti rientranti tra quelli previsti dal comma 2, dall'ultimo periodo del comma 3, dal comma 4 dell'art. 51 del TUIR di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016.

### **Art. 5 - Erogazione del Premio aziendale 2016 per dipendenti cessati dal servizio**

Per i dipendenti cessati dal servizio (appartenenti alle Aree professionali o alla categoria dei Quadri Direttivi) ma destinatari del Premio aziendale secondo quanto stabilito nel presente Accordo, che rientrassero nelle previsioni di cui all'articolo 1, comma 186 della L. 208/2015 e dalla L. 232/2016, saranno destinatari degli importi lordi di cui all'allegato 1 e verrà applicata, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore agli importi lordi di cui all'allegato 1, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% entro il limite di importo complessivo di 3.000,00 euro lordi. Non sarà invece possibile la destinazione - in sostituzione, in tutto o in parte delle suddette somme - a piano welfare.

### **Art.6 – Clausole finali**

I contenuti dell'iniziativa relativa all'introduzione del nuovo "pacchetto welfare" saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il Personale, anche con riferimento al periodo di fruizione dei servizi, beni ed utilità.

La quota destinata al Piano Welfare eventualmente non fruita dal dipendente non darà mai diritto ad alcuna liquidazione monetaria della stessa.

La quota residua risultante dal Piano Welfare a fine 2017 (riferita all'eventuale destinazione del Premio aziendale di cui al presente accordo), una volta scaduto il termine che verrà definito entro il quale effettuare le scelte nell'ambito dello stesso, verrà destinata all'anno successivo (2018), e potrà essere utilizzata per fruire di beni e servizi di cui al "pacchetto welfare". Laddove la cifra residua non venga utilizzata entro il termine che verrà definito per l'anno 2018, la stessa verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza aziendale cui lo stesso aderisce.

Organismi Sindacali Aziendali

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

SINFUB

UIL.CA

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA

**BPER Banca S.p.A.**

BPER Banca S.p.A.  
L'Amministratore Delegato  
Dott. Alessandro Vandelli

# Allegato 1

qualifiche	percezione somma cash
1-unico	614
2A 1L	657
2A 2L	676
2A 3L	706
3A 1L	749
3A 2L	792
3A 3L	842
3A 4L	903
QD1	1.026
QD2	1.093
QD3	1.351
QD4	1.597
QD4-RC1	2.027
QD4-RC2	2.303
QD4-RC3	2.518



