

VERBALE DI ACCORDO
Premio Aziendale Straordinario 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, al fine di riconoscere l'impegno sia dal lato ordinario che straordinario dei dipendenti appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi e in considerazione del complessivo momento economico e sociale, intendono definire con il presente Verbale di Accordo, per il solo esercizio 2016, i criteri previsti per l'erogazione di uno speciale "Premio Aziendale Straordinario";

convengono quanto segue

Art.1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Art.2 – Premio Aziendale Straordinario - determinazione, destinatari, attribuzione ed erogazione

(i) Determinazione del Premio Aziendale Straordinario

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

Qualora al 31/12/2016 si sia verificato l'incremento/miglioramento di almeno uno dei parametri identificati di cui al presente punto, rispetto alla medesima voce dell'anno precedente, sarà riconosciuto un Premio Aziendale Straordinario pro capite pari a quanto indicato negli articoli che seguono.

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

- risparmio energetico;
- spese postali/clienti.

(ii) Destinatari

Si prevede l'attribuzione del "Premio Aziendale Straordinario" al Personale BPER appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi:

- in servizio alla data dell' 1/1/2017 e destinatario, a tale data, del complessivo trattamento economico BPER(1), con inclusione dei dipendenti provenienti da Serfina Spa;
- oppure
- cessato nel corso dell'anno 2016 e destinatario, alla data della cessazione, del complessivo trattamento economico BPER(1).

Non saranno pertanto destinatarie del "Premio Aziendale Straordinario" tutte le risorse assunte o in servizio in BPER da data successiva all'1/1/2017.

(iii) Criteri di attribuzione del Premio Aziendale Straordinario

Il Premio Aziendale Straordinario, in quanto spettante, viene fruito dal personale nell'anno successivo a quello di competenza, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'arco dell'anno di riferimento.

Al riguardo resta stabilito che:

- il Premio Aziendale Straordinario spetta anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, di inserimento o con contratto a tempo determinato;
- il Premio Aziendale Straordinario per il personale a part-time è proporzionato all'orario di lavoro prestato;
- il Premio Aziendale Straordinario è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto;
- il Premio Aziendale Straordinario 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 Straordinario devono essere portati a conoscenza dell'interessato con comunicazione scritta;
- il premio Aziendale Straordinario 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 Straordinario 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 Straordinario è escluso dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione di cui agli accordi che costituiscono le fonti istitutive del Fondo

¹ Sono da intendersi tutti i dipendenti in servizio alla data dell' 1/1/2017 (e destinatari a tale data del complessivo trattamento retributivo Bper con inclusione dei dipendenti provenienti da Serfina Spa) ovvero cessati nel corso del 2016 (e destinatari alla data di cessazione del complessivo trattamento retributivo Bper), esclusi coloro che, qualora siano stati oggetto di incorporazione in BPER, abbiano avuto la possibilità di optare per il sistema retributivo applicato dalla Capogruppo ed abbiano scelto di mantenere il sistema retributivo applicato nella banca incorporata. Si precisa che per coloro che fossero destinatari dell'Accordo di fusione delle ex Banche del Gruppo del 17 dicembre 2014 ed avessero optato per il passaggio alla retribuzione Bper a partire dall'anno 2016, il Premio Aziendale Straordinario verrà riconosciuto nella misura del 100%. Il Premio Aziendale Straordinario verrà computato nella RAL nel sistema retributivo BPER ai fini della determinazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 14 dell'Accordo del 17 dicembre 2014.



2

pensione per il personale della "BPER".

(iv) Erogazione del Premio Aziendale Straordinario

Il "Premio Aziendale Straordinario" sarà erogato sotto forma di "una tantum", nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza secondo i seguenti criteri/modalità:

- quantificazione del valore attribuibile a ciascun destinatario in base all'anzianità di percezione del complessivo trattamento economico BPER (calcolato su trienni) ed all'inquadramento maturato nel corso dell'anno 2016 secondo lo schema riportato in tabella (allegato 1). Si precisa che ai fini del conteggio sull'anzianità, fatto salvo quanto previsto negli accordi di fusione delle ex Banche del Gruppo, verrà tenuta in considerazione l'anzianità convenzionale riconosciuta in relazione al titolo di laurea e l'intero periodo di durata dei contratti di Apprendistato Professionalizzante e di Inserimento.

Art.3 – Premio Aziendale Straordinario – regime fiscale

Verificata la compatibilità della presente intesa con le disposizioni di cui all'ex art. 1, comma 182 e ss. L 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall'art. 1, comma 160, L. 11 dicembre 2016, L. 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 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 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 e 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 Straordinario 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 Straordinario 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.

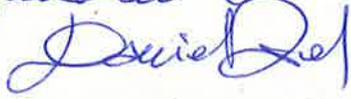
La quota residua risultante dal Piano Welfare a fine 2017 (riferita all'eventuale destinazione del Premio aziendale di cui al presente accordo), una volta scaduto il termine che verrà definito entro il quale effettuare le scelte nell'ambito dello stesso, verrà destinata all'anno successivo (2018), e 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

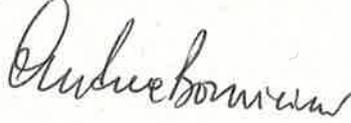


SINFUB

UIL.CA

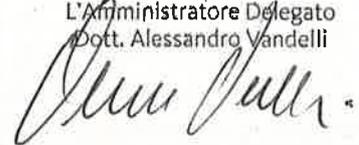


UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA



BPER Banca S.p.A.

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



Allegato 1: tabella importi Premio Aziendale Straordinario suddivisa per categorie e livelli retributivi

CATEGORIE E LIVELLI RETRIBUTIVI							
valori in euro	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°
	Triennio di anzianità retributiva Bper						
QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 3 <i>ex Procuratore 6</i>	1.031	1.146	1.260	1.375	1.490	1.603	1.718
QD - 4° Liv. Retr. <i>ex Procuratore 5</i>	995	1.107	1.217	1.327	1.439	1.549	1.659
QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 2 <i>ex Procuratore 4</i>	960	1.067	1.173	1.280	1.386	1.493	1.600
QD - 4° Liv. Retr. <i>ex Procuratore 3</i>	924	1.027	1.130	1.232	1.335	1.437	1.541
QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 1 <i>ex Procuratore 2</i>	889	987	1.087	1.185	1.283	1.382	1.481
QD - 4° Liv. Retr. <i>ex Procuratore 1</i>	853	948	1.043	1.138	1.232	1.327	1.422
QD - 4° Liv. Retr. <i>ex Procuratore grado base</i>	818	909	999	1.090	1.181	1.272	1.363
QD - 3° Liv. Retr. <i>ex Procuratore grado base</i>	818	909	999	1.090	1.181	1.272	1.363
QD - 3° Liv. Retr.	782	870	956	1.043	1.130	1.217	1.304
QD - 2° Liv. Retr. <i>(ex Quadro Super)</i>	747	830	912	995	1.078	1.161	1.244
QD - 1° Liv. Retr. <i>(ex Quadro)</i>	675	750	826	901	975	1.051	1.126
3 [^] Area 4° Liv. Retr. <i>(ex Capo Ufficio)</i>	622	691	761	830	898	968	1.037
3 [^] Area 3° Liv. Retr. <i>(ex Vice Capo Ufficio)</i>	515	572	630	687	744	802	859
3 [^] Area 2° Liv. Retr. <i>(ex Capo Reparto)</i>	444	494	543	593	642	691	741
3 [^] Area 1° Liv. Retr. <i>(ex Impiegato di 1[^])</i>	356	399	442	486	530	572	622
2 [^] Area 3° Liv. Retr. <i>(ex Imp. di 2[^] / Op. Spec.)</i>	284	316	347	379	411	442	474
2 [^] Area 2° Liv. Retr. <i>(ex Capo Commesso)</i>	277	308	339	370	401	431	462
2 [^] Area 2° Liv. Retr. <i>(ex Vice Capo Commesso)</i>	260	288	318	346	374	404	433
2 [^] Area 1° Liv. Retr. <i>(ex Commesso / Operaio)</i>	242	269	295	322	350	376	403
1 [^] Area Liv. Retr. Unico	242	269	295	322	350	376	403