

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

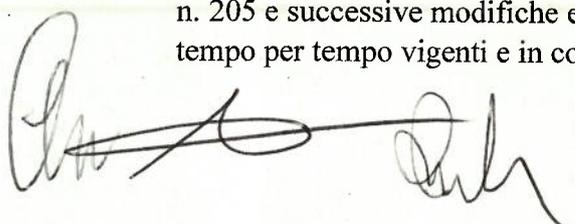
Il giorno 11 ottobre 2019 in Modena,

tra

- l'azienda BPER Banca Spa (di seguito, per brevità, "BPER");
e
- gli Organismi Sindacali Aziendali:
 - FABI: Daniele Cherubini, Antonalla Sboro, Pierluigi Baldini, Michele Sacco, Gabriele Bortolani, Andrea Zucchi, Alfredo Villa, Lanfranco Nanetti, Stefano Rossi Mel, Rossella Penserini, Luigi Corvini;
 - FIRST – CISL: Ugolini Raffaele, Fiscarelli Michele, Perri Tommaso, Polcaro Antonio, Severi Patrizia, Simonazzi Roberto, Daniela Zecchi, Giordano Giuseppe, Olivieri Giulio, Zuffi Davide
 - FISAC – CGIL: Andrea Matteuzzi, Anna Trovato, Raffaella Avallone, Nicola Cavallini, Antonello Desario, Giovanni Gaudenzi, Bruno Pasquale Lorenzo;
 - UILCA: Paolo Tassi, Alessandra Piccoli, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Franco Di Pretoro
 - UNISIN: Bonvicini Andrea , Ferullo Massimiliano, Ronchetti Alessia, Calabrese Patrizia, Febbraro Claudio, Venturelli Roberto

premessò che

- le parti intendono con il presente Verbale di Accordo definire le condizioni e i criteri per l'erogazione di un Premio Aziendale ai sensi dell'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015, con validità solo per l'anno 2019;
- l'Azienda dichiara che:
 - in data 31/07/2019 Bper Banca ha acquisito dalle Società Unipol Gruppo S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A. il pacchetto azionario di controllo dell'azienda Unipol Banca S.p.A.;
 - il Consiglio di Amministrazione di Bper Banca, ha previsto, tra le attività del Piano Industriale 2019 – 2021 "Best Way" deliberato il 27 febbraio u.s., sia un programma di razionalizzazione delle strutture di Gruppo con riduzione delle entità legali, tra cui Unipol Banca S.p.A., sia - nell'ambito di processi di riorganizzazione e ristrutturazione - un piano di gestione delle eccedenze di personale. Tali attività impattano, sotto diversi profili, sulla struttura del presente accordo come di seguito meglio specificato;
 - Con riferimento all'obiettivo di riduzione delle legal entity:
 - (i) stante l'attuale pianificazione e compatibilmente con l'iter autorizzativo in corso, è fissata al 25 novembre 2019 la decorrenza legale dell'operazione di fusione per incorporazione di Unipol Banca in Bper Banca S.p.A.;
 - (ii) tale operazione di fusione per incorporazione avrà effetti sui bilanci di Bper Banca e il peso della stessa dovrà essere tenuto in considerazione al fine degli impatti sul presente accordo sotto un duplice profilo: da un lato rispetto al risultato delle attività ordinarie di cui all'art. 48 c. 6 e dall'altro rispetto ad una determinazione omogenea dei parametri incrementali 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 e l'art. 1 comma 28 L. 27 dicembre 2017, n. 205 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo;



- Gli oneri straordinari che saranno eventualmente generati dalla sottoscrizione dell'accordo sulla Manovra del Personale per il raggiungimento degli obiettivi previsti da piano industriale dovranno essere evidenziati al fine della strutturazione del presente accordo per quanto attiene al risultato delle attività ordinarie di cui all'art. 48 c. 6 del CCNL 31 marzo 2015;
- Le OOSS dichiarano che si riservano di valutare negli appositi incontri sulla manovra del personale gli effetti delle operazioni sopra citate ;
- il confronto tra le parti si è sviluppato nelle giornate del 27 e 30 settembre, 10 e 11 ottobre 2019;

convengono quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

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

a) Determinazione del Premio Aziendale

Fermo quanto previsto dall'art. 48 c.6 del CCNL, senza considerare anche gli oneri straordinari relativi alla Manovra sul personale che saranno eventualmente generati a seguito della sottoscrizione dell'Accordo sul Piano Industriale Best Way 2019-2021 e il 'badwill'¹ derivante dalla fusione di Unipol Banca, l'Azienda intende riconoscere, per il solo anno 2019, un premio Aziendale medio pro capite pari ad € 1.250, da riparametrare come indicato nell'allegato 1.

b) Criteri di determinazione dell'incrementalità

Il raggiungimento dell'incremento di almeno uno dei parametri sotto riportati² nel quarto trimestre 2019 rispetto alla medesima voce del quarto trimestre 2018 consentirà l'applicazione del regime fiscale previsto dalle 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 e l'art. 1 comma 28 L. 27 dicembre 2017, n. 205 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo, come meglio specificato agli articoli che seguono.

1. Delta incremento avvenuto nel 4° trimestre, del rapporto tra il Prodotto Bancario Lordo (Finanziamenti Netti + Raccolta Diretta + Raccolta Indiretta con polizze Vita) e il numero sportelli
2. Delta incremento avvenuto nel 4° trimestre, del rapporto tra il Prodotto Bancario Lordo (Finanziamenti Netti + Raccolta Diretta + Raccolta Indiretta con polizze Vita) e il numero dipendenti
3. Delta incremento avvenuto nel 4° trimestre, del rapporto tra la Raccolta a Vista e il numero dipendenti
4. Incremento delle Commissioni Nette maturate nel 4° trimestre
5. Incremento del Margine di Intermediazione maturato nel 4° trimestre
6. Decremento del rapporto tra i Costi Operativi e il Margine di Intermediazione maturati nel

¹ Avviamento negativo voce 265 di bilancio

² Poiché, l'operazione straordinaria di fusione per incorporazione di Unipol Banca in Bper Banca si colloca all'interno del periodo congruo di osservazione dei criteri di incrementalità, al fine di raffrontare dati omogenei e considerata l'impossibilità di procedere - a consuntivo - con la rendicontazione separata dei risultati di Unipol e Bper per via degli effetti della fusione ex art. 2504 bis c.c., i parametri riportati devono intendersi determinati:
 - come la sommatoria degli stessi desumibile dalle situazioni contabili di Unipol Banca S.p.A. e di BPER Banca S.p.A. per il periodo di raffronto;
 - per il periodo successivo alla fusione, si farà riferimento ai dati contabili di BPER Banca (ciò in quanto, per effetto della fusione, tali dati esprimeranno la sommatoria dei valori Unipol Banca e Bper Banca)".

- 4' trimestre (Cost / Income)
7. Decremento del rapporto tra le Rettifiche su attività finanziarie valutate al costo ammortizzato maturate nel 4' trimestre e i Crediti a Clientela netti
 8. Delta incremento avvenuto nel 4' trimestre, del rapporto di copertura dei crediti deteriorati
 9. Delta decremento avvenuto nel 4' trimestre, del rapporto tra il Crediti Deteriorati netti (Sofferenze+Inadempienze probabili+Scaduti) e i Crediti a Clientela netti
 10. Incremento del Numero erogazioni di Mutui effettuate nel 4' trimestre

c) 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 3³.

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 o con contratto a tempo determinato;
- il Premio aziendale spetta ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nell'anno di riferimento;
- 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 o di 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
- il Premio aziendale non sarà erogato in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo

d) Erogazione del Premio Aziendale

Il Premio aziendale sarà erogato entro il 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

³ Salvo quanto diversamente disciplinato dagli Accordi sindacali del 19 gennaio 2018 (fusione per incorporazione di Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara Spa in Bper Banca), del 26 novembre 2016 (accordo assunzioni ex Rbs), del 23 maggio 2013 (fusione Serfina) e del 13 novembre 2012 (fusione per incorporazione di Meliorbanca in Bper Banca).

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 e l'art. 1 comma 28 L. 27 dicembre 2017, n. 205 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo - 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 2020 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 verranno offerti, nell'ambito di "pacchetti welfare", servizi/beni/utilità (di cui si dirà nel seguito) aggiuntivi per un valore pari al 15% del premio destinato a tale piano di welfare in luogo dell'erogazione monetaria; ad ogni modo, va da sé che, comunque, l'importo totale delle somme destinabili a pacchetti welfare non potrà superare il limite complessivo di € 3000.

Al raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 2 punto b) 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 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 2019, anche se derivanti da più rapporti di lavoro e deve tener conto anche degli eventuali altri redditi di lavoro dipendente ex art. 51 e 52 del Tuir fra cui le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati. In base a quanto espressamente previsto dalla normativa vigente il reddito è determinato al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al citato 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.

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno 2019 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:

Il "Pacchetto Welfare" 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, comma 3, 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, dalla L. 232/2016 e dalla L. 205/2017 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo.

Art. 5 - Erogazione del Premio aziendale 2019 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, dalla L. 232/2016 e dalla L. 205/2017 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi, tempo per tempo vigenti e in conformità agli orientamenti di prassi intervenuti nel tempo, 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 relativi al "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 2020 (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 (2021), 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 2021, la stessa verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza aziendale cui lo stesso aderisce.

Precisazione a verbale

L'erogazione del Premio Aziendale 2019 avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza ed in coerenza con le previsioni di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento.

Nel caso in cui non si verificassero le previsioni di cui all'art. 2 comma a) del presente Accordo le Parti si incontreranno per una verifica congiunta.

Organismi Sindacali Aziendali

FABI

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UILCA

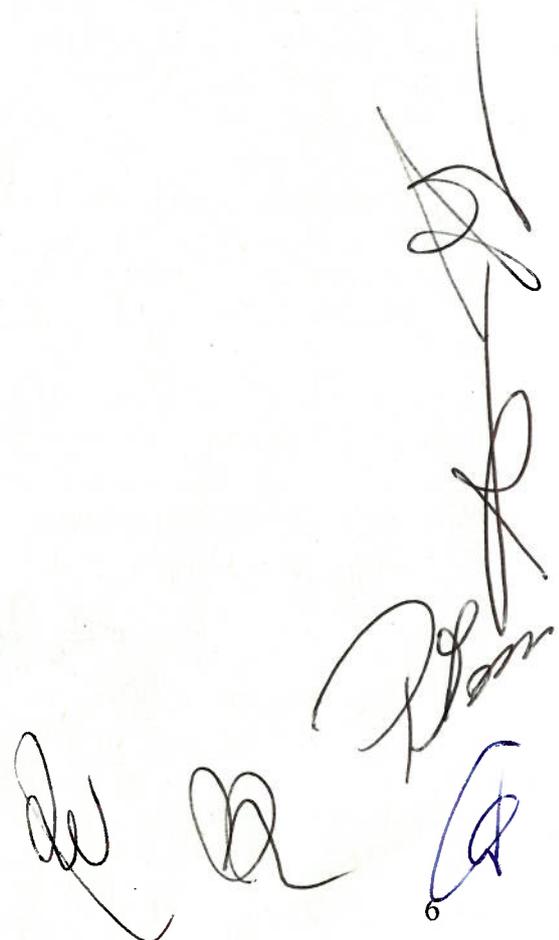
UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

BPER Banca S.p.A.

Allegato 1)

qualifiche	percezione somma cash
1-unico	762
2A 1L	815
2A 2L	838
2A 3L	876
3A 1L	930
3A 2L	983
3A 3L	1.044
3A 4L	1.120
QD1	1.273
QD2	1.356
QD3	1.676
QD4	1.981
QD4 RC1	2.515
QD4 RC2	2.858
QD4 RC3	3.124

Base dati: organico BPER Banca al 31.8.2019



Handwritten signatures in black and blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.