

## VERBALE DI ACCORDO

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, Antonella 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, Febraro Claudio, Venturelli Roberto

premessò che

- l'Azienda e le OO.SS., ponendo grande attenzione agli istituti di Welfare propongono di integrare la propria offerta ai dipendenti prevedendo la possibilità di corrispondere a questi ultimi utilità di valenza sociale e/o assistenziale, approfondendo pertanto la possibilità di individuare strumenti diversi ed innovativi volti comunque a riconoscere l'impegno del Personale;
- al fine di riconoscere l'impegno sia dal lato ordinario che straordinario del Personale, le parti hanno pertanto approfondito la possibilità di offrire una 'Speciale erogazione welfare'

si è convenuto quanto segue:

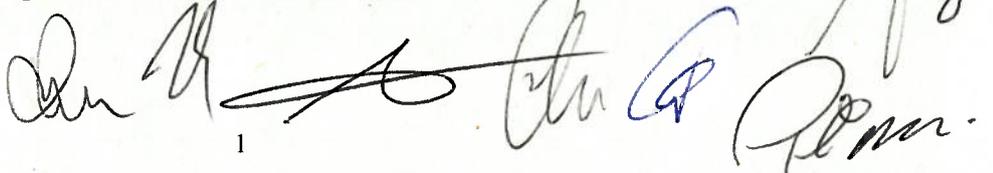
### Art 1. Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### Art 2. 'Speciale erogazione welfare: categorie di dipendenti destinatari, tempistiche di attribuzione e valore dello stesso

Per i soli dipendenti della BPER Banca beneficiari del Premio Aziendale 2019 di cui agli Accordi sottoscritti in data 11 ottobre 2019, al verificarsi delle condizioni che determinano l'erogazione del citato Premio, si prevede – quale una tantum – l'assegnazione di una 'Speciale erogazione welfare' tramite l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione della stessa secondo le previsioni di cui ai successivi artt. 3 e 4.

Il valore della 'Speciale erogazione welfare' è di euro 250.



1

Tale "Speciale erogazione welfare", in quanto spettante, viene corrisposta al personale con le competenze entro il mese di luglio 2020, non sarà riparametrata in funzione dei livelli di inquadramento dei beneficiari e, come sopra indicato, sarà pari ad euro 250 per tutti i beneficiari. Alla stessa verranno applicate le medesime regole di attribuzione del Premio Aziendale (di cui all'accordo dell'11 ottobre 2019). La 'Speciale erogazione welfare' non potrà essere in alcun caso monetizzata, in tutto o in parte.

Al riguardo, resta stabilito che:

- la Speciale erogazione è ridotta di tanti dodicesimi quanti sono gli effettivi mesi di assenza dal servizio (nel caso di assenza retribuita, la riduzione non si applica se l'assenza non supera i tre mesi e in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri per l'intero anno);
- la Speciale erogazione welfare non è ridotta per i periodi di assenza di ferie e relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi;
- la Speciale erogazione welfare spetta anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o con contratto a tempo determinato;
- la Speciale erogazione welfare per il personale a part-time è proporzionata all'orario di lavoro prestato;
- la Speciale erogazione welfare spetta ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nell'anno di riferimento;
- la Speciale erogazione welfare è esclusa dal computo del trattamento di fine rapporto;
- la Speciale erogazione welfare non viene attribuita 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.
- la Speciale erogazione welfare non viene attribuita 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 per inabilità;
- la Speciale erogazione welfare viene erogata per l'anno o frazione in cui si è verificata la risoluzione del rapporto di lavoro con accesso al Fondo Straordinario di Solidarietà;
- la Speciale erogazione welfare è esclusa dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione;
- la Speciale erogazione welfare non viene attribuita in caso di giudizio professionale di sintesi negativo.

Per quanto riguarda il personale destinatario del presente accordo non più in servizio alla data di attribuzione della "Speciale erogazione welfare", il corrispondente valore se spettante verrà versato presso la forma di Previdenza Aziendale cui l'interessato aderisce, ove presente.

### **Art 3. "Speciale erogazione welfare": partecipazione al Piano Welfare**

Per i dipendenti destinatari della 'Speciale erogazione welfare', la destinazione delle somme a welfare avverrà secondo quanto di seguito previsto.

Piano Welfare:

Il "Piano 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, dal 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, 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 4. Clausole finali**

I contenuti dell'iniziativa relativa all'introduzione della "Speciale erogazione 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 della Speciale erogazione welfare 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 "Piano 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.

**Organismi Sindacali Aziendali**

FABI

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALORI SILCEA SINFUB

**BPER Banca Spa**