

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

Il giorno 30 ottobre 2020 in Modena,

tra

- l'azienda BPER Banca Spa (di seguito, per brevità, "BPER");
- gli Organismi Sindacali Aziendali:

FABI nelle persone di Daniele Cherubini, Antonella Sboro, Pierluigi Baldini, Michele Sacco, Gabriele Bortolani, Adriano Di Martino, Giuseppe De Felice, Andrea Zucchi, Alfredo Villa, Mauro Bertolino, Antonella Favolino, Lanfranco Nanetti, Rossella Orlando, Federica Padovani, Rossella Penserini, Roberto Piardi, Laura Quercè, Donatella Cavallo.

FIRST CISL nelle persone di Raffaele Ugolini, Michele Fiscarelli, Antonio Poicaro, Patrizia Severi, Roberto Simonazzi, Maurizio Davi, Giuseppe Giordano, Giulio Olivieri, Luca Mellano, Marco Militerno, Sabrina Schlerl, Antonella Tidona, Emilio Verrengia, Davide Zuffi.

FISAC CGIL nelle persone di: Andrea Matteuzzi, Anna Trovato, Raffaella Avallone, Bruno Lorenzo, Giovanni Gaudenzi, Antonello Desario, Nicola Cavallini, Paolo Salati, Marco Del Brocco, Gianfranco Bruschi, Luca Copersini.

UILCA nelle persone di Paolo Tassi, Alessandra Piccoli, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Franco Di Pretoro, Marco Aversa, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Rino Tramuto.

UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Massimiliano Ferullo, Patrizia Calabrese, Claudio Febraro, Roberto Venturelli, Luca Ghilenti, Carlo Esposito, Alessia Ronchetti, Samantha Burzi, Raffaello Andalò.

premesse 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 rinnovato in data 19 dicembre 2019, con validità solo per l'anno 2020;
- l'Azienda dichiara che:
 - in data 29 ottobre 2019 le Parti hanno sottoscritto un Verbale di Accordo, qui richiamato integralmente, che, nelle more della sottoscrizione di un contratto di armonizzazione dei trattamenti di secondo livello, regola la misura dell'erogazione del premio aziendale 2020 per i dipendenti ex Unipol Banca incorporati in BPER Banca; tale premio verrà ridotto del 30% rispetto all'importo complessivamente definito in Bper, calcolato come sommatoria del premio aziendale medio 2020 e dell'eventuale speciale erogazione welfare;
 - in data 25 novembre 2019 si è perfezionata l'operazione di fusione per incorporazione di Unipol Banca in Bper Banca S.p.A.
 - in data 27 luglio 2020 è stata perfezionata la fusione per incorporazione di Cassa di Risparmio di Saluzzo e Cassa di Risparmio di Bra in Bper Banca; in riferimento a tale operazione è in corso il confronto sindacale ai sensi degli artt. 17 e 21 del vigente CCNL;

UNISIN
UILCA
P. S. P. S. M.

FABI
FISAC CGIL
A. G. M.

FIRST
V. P.

1

- per effetto delle citate operazioni di fusione con evidenti effetti sui bilanci di Bper Banca occorrerà normalizzare i dati ai fini di 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;
- l'anno 2020 è caratterizzato dalla perdurante emergenza sanitaria legata al Covid-19 e dall'incerta successiva ripresa dell'attività economica a livello nazionale e di settore;
- il raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo art 2 punto B) sono effettivamente incerti alla data della sottoscrizione del presente Accordo;
- l'emergenza sanitaria ha altresì inevitabilmente rallentato le occasioni di confronto in tema di Premio Aziendale tra le parti, per giungere alla stipula dell'accordo in tempi rapidi;
- il confronto tra le parti si è sviluppato nelle giornate del 30 Settembre 16, 20, 26, 28 e 30 ottobre 2020;

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 vigente CCNL, l'Azienda intende riconoscere, per il solo anno 2020, un premio Aziendale medio pro capite pari a 1.250 euro, da riparametrare secondo la scala di cui in allegato 1³.

Gli importi da erogare per ciascun livello inquadramento verranno comunicati a valle del processo di verifica dell'obiettivo di cui al presente punto a).

Per i colleghi ex dipendenti Unipol Banca, con riferimento al citato accordo del 29 ottobre 2019 verrà erogato un premio Aziendale una tantum lordo pari al premio medio pro capite di euro 875².

b) Criteri di determinazione dell'incrementalità

Il raggiungimento dell'incremento di almeno uno dei parametri sotto riportati³ nel secondo semestre 2020 rispetto alla medesima voce del secondo semestre 2019 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

¹ 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 13 novembre 2012 (fusione per incorporazione di Mellorbanca in Bper Banca) e del 29 ottobre 2019 (Unipol Banca)

² Tale importo sarà riconosciuto anche ai colleghi ex Unipol Banca con contratto Part Time che decidessero di convertire integralmente a pieno welfare il Premio Aziendale spettante ai sensi del presente Accordo

³ Poiché, le operazioni straordinarie di fusione per incorporazione di Unipol Banca, Cr Saluzzo e Cr Bra in Bper Banca si collocano all'interno del periodo di osservazione dei criteri di incrementalità, al fine di raffrontare dati omogenei, i parametri riportati devono intendersi determinati per il 2019 come la sommatoria dei dati Unipol Banca + Cr Saluzzo + Cr Bra + BPER Banca

- per il periodo del 2020 si farà riferimento ai dati contabili di BPER Banca (la data di efficacia contabile di incorporazione delle banche piemontesi è 1/1/2020).

UNION UILCA
P/B P/B

FABI FISAC CGIL
P/B

FABI
P/B

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 2° semestre, 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 2° semestre, 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 2° semestre, del rapporto tra la Raccolta a Vista e il numero dipendenti
4. Incremento delle Commissioni Nette maturate nel 2° semestre
5. Incremento del Margine di Intermediazione maturato nel 2° semestre
6. Decremento del rapporto tra i Costi Operativi e il Margine di Intermediazione maturati nel 2° semestre (Cost / Income)
7. Decremento del rapporto tra le Rettifiche su attività finanziarie valutate al costo ammortizzato maturate nel 2° semestre e i Crediti a Clientela netti
8. Delta incremento, avvenuto nel 2° semestre, del rapporto di copertura dei crediti deteriorati
9. Delta decremento, avvenuto nel 2° semestre, del rapporto tra i Crediti Deteriorati netti (Sofferenze+Inadempienze probabili+Scaduti) e i Crediti a Clientela netti
10. Incremento del Numero erogazioni di Mutui effettuate nel 2° semestre
11. Delta incremento, avvenuto nel 2° semestre, del Numero di Terminali Pos attivi
12. Delta incremento, avvenuto nel 2° semestre, del Numero di Carte Bancomat in essere
13. Decremento del consumo Energetico destagionalizzato nel 2° semestre (kw/h)

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 3.

Al riguardo, oltre a quanto previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. 31/03/2015 come rinnovato il 19/12/2019, 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, fatta eccezione di quanto specificato nel precedente art. 2 punto a);
- 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

UNICAN
VILCA
P. P.

FABI
A. M.

FISAC CGIL

A. M.

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 - 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 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 risultanti dall'applicazione dei parametri 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 2021 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 € 3.000,00.

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, risultanti dall'applicazione dei parametri 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 2020, 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.

UNISA
VILCA
FAB

FABI
FAB

FISAC CGIL
FISAC CGIL

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 2020 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 2020 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 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, saranno destinatari degli importi lordi risultanti dall'applicazione dei parametri di cui all'allegato 1 e verrà applicata, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore degli stessi, 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.

UNISIN
\$

UILCA
P. P.

FABI

Albi

FISAC CGIL

Antonio Motta

La quota residua risultante dal Piano Welfare a fine 2021 (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 (2022), 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 2022, la stessa verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza aziendale cui lo stesso aderisce.

Precisazione a verbale

La validità del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte dei competenti organi aziendali.

L'erogazione del Premio Aziendale 2020 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 *Daniela Cerantini*

FIRST - CISL *[Signature]*

FISAC - CGIL *[Signature]*

UILCA *[Signature]*

UNISIN *Andrea Bonvicini*

BPER Banca S.p.A.

ALLEGATO 1

QUALIFICA	PARAMETRO
ex 1ª e 2ª Area Professionale	110
3-1	122
3-2	129
3-3	137
3-4	147
QD1	167
QD2	178
QD3	220
QD4	260
QD4-RC1	330
QD4-RC2	376
QD4-RC3	410



ULCA
Flora

FABI
Ulvi

FISAC CGIL

