

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15/04/2016 in Modena,

tra

- l'azienda Banca popolare dell'Emilia Romagna – Società cooperativa (di seguito, per brevità, “BPER”);

e

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

premesso che

- le parti intendono con il presente Verbale di Accordo definire, per il solo esercizio 2015, 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 e attribuzione

(i) Determinazione del Premio Aziendale

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

Qualora il margine di intermediazione (voce 120 del conto economico individuale di Bper) al 31/12 2015 sia superiore alla medesima voce dell'anno precedente e qualora la voce 340 del bilancio consolidato di Bper “Utile (perdita) d'esercizio di pertinenza della capogruppo” presenti un saldo positivo, il Premio Aziendale medio pro capite sarà pari ad euro 1.000,00 lordi.

Numero medio dei dipendenti

Il numero medio dei dipendenti, per ogni livello di inquadramento è determinato come segue:

1. conteggio dei dipendenti potenziali destinatari di tale erogazione, per ogni livello di inquadramento, alla fine di ogni mese dell'anno. Il conteggio dei dipendenti viene effettuato al netto del “Personale più rilevante”, individuato in coerenza alle “Politiche di remunerazione” approvate dall'Assemblea dei soci della Bper ovvero di dirigenti con diverso accordo individuale che lo escluda esplicitamente;
2. per ogni livello di inquadramento, procedere alla somma dei conteggi mensili di cui al punto 1, diviso 12.

Premio pro-capite

Il valore del Premio aziendale spettante per ciascun livello di inquadramento è determinato come segue:

1. moltiplicare il n° medio dei dipendenti di ciascun livello di inquadramento come sopra definito per il parametro corrispondente della scala parametrica sotto riportata (n° dipendenti per parametro);
2. procedere alla somma complessiva dei prodotti di cui al punto 1;
3. suddividere il valore annuo complessivo teorico del Premio aziendale per la somma complessiva di cui al punto 2;
4. moltiplicare quanto risultante al punto 3 per ciascun dato risultante al punto 1 e dividerlo per il n° medio di dipendenti per ogni livello di inquadramento, ottenendo così il valore del Premio aziendale spettante per ciascuna livello di inquadramento;
5. il Premio aziendale così come definito viene attribuito in relazione all'inquadramento del dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento (o di anticipata cessazione dal servizio) applicando la seguente scala parametrica:

Inquadramento	Parametro
Dirigente (quota del premio complessivo da riservare ai Dirigenti)	410
Quadro direttivo 4° livello (ex Procuratore grado 6) - Ruolo chiave 3	410
Quadro direttivo 4° livello (ex Procuratori grado 4 e 5) - Ruolo chiave 2	375
Quadro direttivo 4° livello (ex Procuratori grado 1, 2 e 3) - Ruolo chiave 1	330
Quadro direttivo 4° livello ed ex Procuratore grado base	260
Quadro direttivo 3° livello	220
Quadro direttivo 2° livello	178
Quadro direttivo 1° livello	167
Terza area professionale - 4° livello	147
Terza area professionale - 3° livello	137
Terza area professionale - 2° livello	129
Terza area professionale - 1° livello	122
Seconda area professionale - 3° livello	115
Seconda area professionale - 2° livello	110
Seconda area professionale - 1° livello	107
Prima area professionale - livello unico	100

(ii) Criteri di attribuzione del Premio Aziendale

Il Premio aziendale, 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, 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, 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 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".

(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 dipendenti con redditi 2015 inferiori o pari ad euro 50.000,00

Verificata la compatibilità della presente intesa con le disposizioni di cui al D.I. previsto dalla L. 208/2015 ed attualmente in corso di pubblicazione, sarà possibile (per i dipendenti che rientrassero nelle previsioni di cui all'articolo 1, comma 186 della sopra citata normativa), applicare 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 2.000,00 euro lordi, nonché la 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 saranno 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 2000,00).

Art.4 – Premio Aziendale per dipendenti con redditi 2015 superiori ad euro 50.000,00

Al raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 2 del presente Verbale di Accordo, si conviene che i dipendenti che abbiano percepito, 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 50.000,00 percepiranno le somme lorde di cui all'allegato 2 colonna 1 e saranno altresì destinatari di un pacchetto welfare secondo gli importi previsti dall'allegato 2 colonna 2.

Art.5 – Pacchetto Welfare

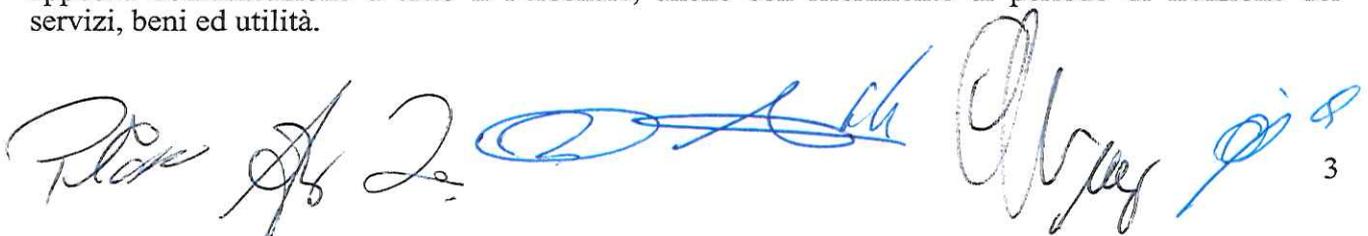
Per i dipendenti di cui agli artt. 3 e 4 del presente accordo la destinazione delle somme a welfare potrà avvenire secondo quanto di seguito previsto.

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 dell'art 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015.

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.



3

La quota di beni e servizi eventualmente non fruita dal dipendente entro il termine che verrà indicato nella comunicazione di cui al comma che precede non darà diritto ad alcuna liquidazione monetaria della stessa.

Laddove il dipendente non effettui alcuna scelta entro il suddetto termine, la quota residua verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la Forma di Previdenza aziendale cui lo stesso aderisce; in alternativa, il dipendente potrà indicare entro il termine da definirsi di cui sopra e nei limiti dell'importo residuo, quale quota portare all'anno successivo (2017), utilizzandola per fruire di beni e servizi di cui al "pacchetto welfare" entro e non oltre il termine dell'anno stesso (2017). Laddove la cifra residua non venga utilizzata entro il termine dell'anno 2017, 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

Donatella Rinaldi *Stefano* *Mariano*

Banca popolare dell'Emilia Romagna

Società cooperativa

FIRST - CISL

[Signature]

[Signature]

FISAC - CGIL

[Signature]

SINFUB

UILCA

Paolo *Luca*

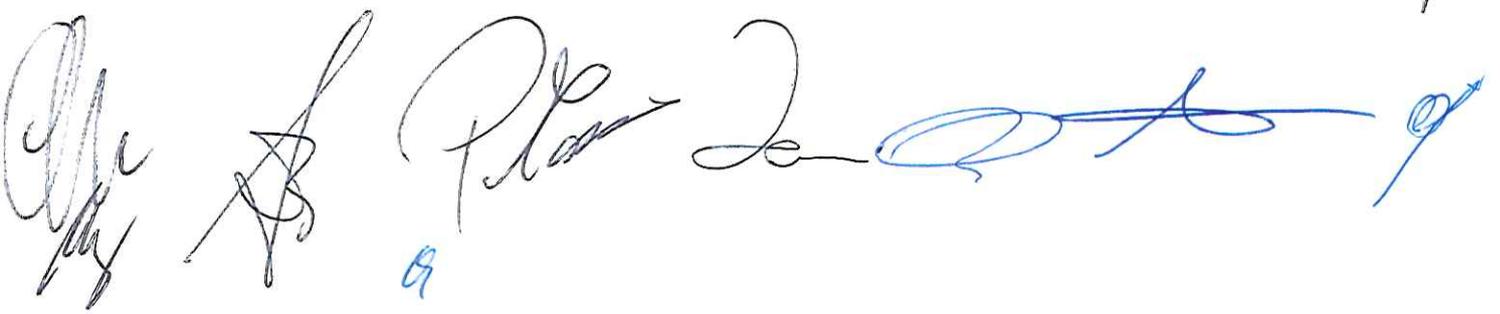
UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA

Andrea

Allegato 1

Premio Aziendale per dipendenti con redditi 2015 inferiori o pari ad euro 50.000,00; in caso di destinazione al Piano welfare, l'importo ivi destinato sarà maggiorato del 10%

qualifiche	importi
1-unico	617
2-1	660
2-2	678
2-3	709
3-1	752
3-2	795
3-3	845
3-4	906
QD1	1.030
QD2	1.097
QD3	1.356
QD4	1.603
QD4-RC1	2.034
QD4-RC2	2.312
QD4-RC3	2.528
DIRIGENTI	2.528



Allegato 2

Premio Aziendale per dipendenti con redditi 2015 superiori ad euro 50.000,00

	colonna 1	colonna 2
qualifiche	percezione somma cash	Percezione somma destinata al welfare maggiorata del 10%
1-unico	309	339
2-1	330	363
2-2	339	373
2-3	355	390
3-1	376	414
3-2	398	437
3-3	423	465
3-4	453	498
QD1	515	567
QD2	549	603
QD3	678	746
QD4	802	882
QD4-RC1	1.017	1.119
QD4-RC2	1.156	1.272
QD4-RC3	1.264	1.390
DIRIGENTI	1.264	1.390

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]