

## VERBALE DI ACCORDO

### Per la definizione del Premio Aziendale per il personale appartenente alla categoria Dirigenti di BPER Banca

Il giorno 15 giugno 2018, in Modena,

tra

- l'azienda Bper Banca Spa (di seguito, per brevità, "BPER");

e

FABI: Cherubini Daniele, Sboro Antonella, Baldini Pierluigi, Sacco Michele, Bortolani Gabriele, Penserini Rossella, Zucchi Andrea, Villa Alfredo, Corvini Luigi, Cavallo Donatella.

FIRST – CISL: Ugolini Raffaele, Fiscarelli Michele, Malvaso Cinzia, Olivieri Giulio, Perri Tommaso, Polcaro Antonio, Severi Patrizia, Verrengia Emilio, Zecchi Daniela.

FISAC – CGIL: Matteuzzi Andrea, Gaudenzi Giovanni, Cavallini Nicola, Trovato Anna, Desario Antonello, Ferrante Alfonso, Avallone Raffaella.

UILCA: Tassi Paolo, Cremonini Luca, Continolo Antonio, Di Pretoro Franco, Piccoli Alessandra.

UNISIN: Bonvicini Andrea, Ferullo Massimiliano, Calabrese Patrizia, Venturelli Roberto.

premesso che

- il trattamento economico stabilito per i Dirigenti (ex art. 10 CCNL 13/07/2015) prevede l'attribuzione di un "Premio Aziendale";
- il "Premio Aziendale" non viene attribuito al Personale più rilevante, individuato in coerenza alle "Politiche di remunerazione" tempo per tempo vigenti e ai Dirigenti con diverso accordo individuale che lo escluda esplicitamente;
- le Parti intendono riconoscere l'impegno dei dipendenti appartenenti alla categoria dei Dirigenti attraverso l'erogazione del Premio Aziendale composto da un Premio Base, e da una "maggiorazione del Premio Aziendale";
- Le Parti propongono di addivenire ad un'intesa in tema di Premio Aziendale e della maggiorazione dello stesso per i dipendenti appartenenti alla categoria dei Dirigenti;
- le Parti intendono con il presente Verbale di Accordo definire, per il solo 2017, i criteri previsti per l'erogazione del Premio Aziendale;

si è convenuto quanto segue.



## Art.1 – Premessa

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

## Art.2 – Importo del “Premio Aziendale” – criteri di determinazione, attribuzione ed erogazione

### (i) Determinazione del Premio Aziendale

La determinazione del Premio Aziendale è connessa al raggiungimento dei parametri come sotto indicati.

Qualora al 31/12/2017 sia verificato l'incremento di almeno uno dei parametri identificati di cui al presente punto rispetto alla medesima voce dell'anno precedente, verrà erogato un Premio Aziendale come definito nell'art. 3 che segue.

I parametri che sono valutati al 31/12/2017 rispetto al 31/12/2016 sono i seguenti:

- Criteri di efficienza:
  - (i) Tempo medio di apertura di conto corrente
- Criteri di produttività:
  - (i) Penetrazione omnichannel su clienti privati
  - (ii) Prodotto bancario lordo/ sportello (€ /mln)
  - (iii) Prodotto bancario lordo / dipendente (€ /mln)
- Criteri di Qualità:
  - (i) Crediti dubbi netti/impieghi totali (%)
  - (ii) Sofferenze nette / impieghi totali (%)
  - (iii) Coverage crediti dubbi (%)
  - (iv) Costo del credito
- Criteri di redditività:
  - (i) commissioni nette
  - (ii) margine di intermediazione
  - (iii) cost/income

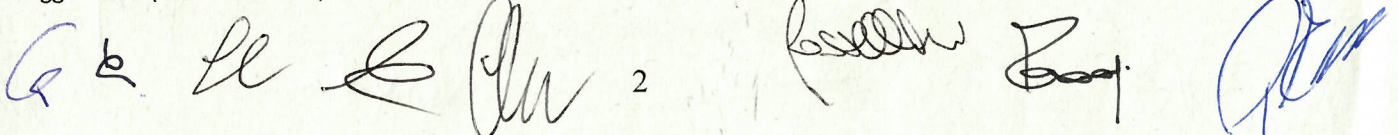
### (ii) Criteri di attribuzione del Premio Aziendale

Il Premio Aziendale, 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.

Al riguardo resta stabilito che il Premio Aziendale:

- a) nel caso di assenza dal servizio si applica, per analogia con l'altro personale dipendente della BPER, la disciplina prevista ai commi 9° e 10° dell'articolo 48 del C.C.N.L. 31/03/2015, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali;
- b) spetta ai Dirigenti che abbiano superato il periodo di prova nell'anno di riferimento<sup>1</sup>;
- c) è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto;
- d) non viene attribuito qualora il rapporto di lavoro risulti risolto alla data di erogazione dello stesso per le seguenti motivazioni:

<sup>1</sup> 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) ed del 13 novembre 2012 (fusione per incorporazione di Meliorbanca in Bper Banca).

 2



- 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;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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" – composizione**

I Dirigenti percepiranno un "Premio Aziendale" complessivo composto da:

- Premio Base;
- maggiorazione del Premio Aziendale.

**(i) Premio Base**

Il Premio Base è determinato nella misura di € 3.016.

**(ii) Maggiorazione del "Premio Aziendale"**

Per la determinazione della maggiorazione del "Premio Aziendale" per il 2017 si procede come segue:

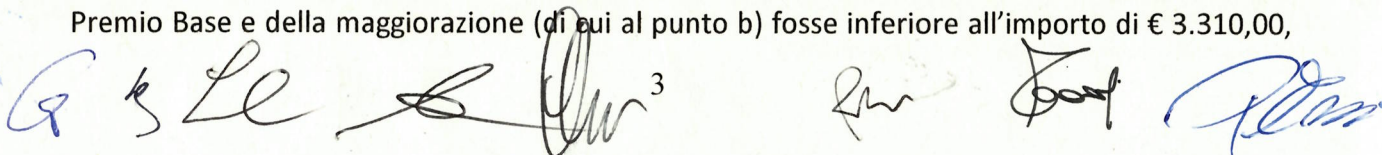
- a) "Premio Aziendale" complessivo: si ottiene moltiplicando l'importo del Premio Base con il risultato del rapporto fra la gratificazione di Natale spettante a ciascun Dirigente e quella convenzionalmente prevista di seguito indicata.

Nel computo della "gratificazione di Natale spettante a ciascun Dirigente" sono considerate esclusivamente le seguenti voci retributive:

- a. Stipendio (art.8 del C.C.N.L. 13/07/2015);
- b. Assegni "ad personam";
- c. Assegni di grado.

La "gratificazione di Natale prevista convenzionalmente" è quella risultante dalla sommatoria della voce stipendio contrattualmente prevista per la categoria dei Dirigenti maggiorata dell'importo di €. 507,46 (importo già attribuito all'ex procuratore grado 6 in classe massima di anzianità).

- b) La maggiorazione del Premio Aziendale: è quella risultante dalla sottrazione tra quanto definito al punto a), "Premio Aziendale" complessivo ed il Premio Base di cui al romanino (i).
- c) Nel caso in cui l'importo del "Premio Aziendale" complessivo, derivante dalla sommatoria del Premio Base e della maggiorazione (di cui al punto b) fosse inferiore all'importo di € 3.310,00,





l'importo del "Premio Aziendale" complessivo spettante sarà complessivamente di € 3.310,00 considerando la parte eccedente rispetto al Premio Base come maggiorazione del Premio Aziendale.

I Dirigenti percepiranno il "Premio Aziendale" nella seguente forma:

- somme lorde in denaro par un valore pari al 40% del Premio Aziendale complessivo (Premio Base + maggiorazione) calcolato secondo la formula di cui al presente articolo;

Per i dipendenti che rientrassero nelle previsioni 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 e l'art 1 comma 28 L. 27 dicembre 2017, n. 205 - verrà applicata, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, 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, nonché la possibile destinazione - in sostituzione, in tutto o in parte percentuale delle suddette somme percepite in denaro, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa - a piano welfare.

Il limite reddituale di euro 80.000,00<sup>2</sup> 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 2018, 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 2017 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.

- un pacchetto welfare di importo pari al 60% del Premio Aziendale complessivo (Premio Base + maggiorazione) calcolato secondo la formula di cui al presente articolo;

Gli importi destinati a welfare saranno maggiorati del 15%.

#### Art.4 – Pacchetto Welfare

La destinazione delle somme a welfare di cui all'art. 3 del presente Accordo avverrà secondo quanto di seguito previsto.

<sup>2</sup> Per i dipendenti che nell'anno 2017 hanno beneficiato delle agevolazioni previste per il rientro dei lavoratori in Italia (D. Lgs. 147/2015 o L. 238 del 2010) il limite degli 80.000 euro dovrà essere calcolato in ragione dell'importo di reddito di lavoro dipendente effettivamente percepito



### 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, 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.

### **Art. 5 – Erogazione del Premio Aziendale 2017 per Dirigenti cessati dal servizio**

I dipendenti cessati dal servizio (appartenenti alla categoria dei Dirigenti) 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, saranno destinatari degli importi lordi di cui all'art. 3 e verrà applicata, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, 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 2018 (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 (2019), 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 2019, 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 FALCRI SILCEA SINFUB 

  
BPER Banca S.p.A.

