

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

Il giorno 6 maggio 2023 in Modena,

tra

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

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN

premessi che

- le parti intendono con il presente Verbale di Accordo definire le condizioni e i criteri per l'erogazione di un Premio Aziendale nell'ambito dei criteri del quadro normativo di riferimento, ai sensi dell'art. 51 del CCNL vigente, con validità solo per l'anno 2023 (erogazione 2024);
- le parti richiamano la normativa attualmente vigente relativamente all'applicazione di regime fiscale agevolato per le erogazioni premiali riconosciute al verificarsi di particolari condizioni e presupposti;
- l'Azienda ricorda e richiama integralmente gli accordi di seguito elencati:
 - l'Accordo 13 novembre 2012 "Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia" disciplina modalità e tempistiche di erogazione del premio aziendale per le risorse interessate;
 - l'Accordo 26 novembre 2016 finalizzato all'assunzione del personale ex RBS, disciplina i rapporti di lavoro, trattamento economico e normativo per le risorse interessate;
 - l'Accordo 12 giugno 2017 e l'Accordo 19 gennaio 2018 "fusione per incorporazione di Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara Spa in Bper Banca" disciplinano il trattamento retributivo complessivo per le risorse interessate;
 - l'Accordo 21 gennaio 2021 che prevede per i colleghi rivenienti dalla fusione di Cr Bra e Cr Saluzzo destinatari dell'ex premio di rendimento una decurtazione degli importi spettanti a titolo di eventuale Premio Aziendale;
- le Parti, con l'accordo di armonizzazione del 01/07/2022, hanno concordato di superare le previsioni relative alle esclusioni o decurtazioni o riassorbimenti del premio aziendale richiamate negli accordi elencati nel punto precedente;
- il raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo art. 2 punto b) sono effettivamente incerti alla data della sottoscrizione del presente Accordo;

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. 51 comma 6 del CCNL¹, l'Azienda intende riconoscere, per il solo anno 2023, un premio Aziendale medio pro capite pari a 1.400 euro, da riparametrare secondo la scala di cui in allegato 1.

Gli importi da erogare per ciascun livello inquadramentale verranno comunicati a valle del processo di verifica dell'obiettivo di cui al presente art. 2 punto b).

b) Criteri di determinazione dell'incrementalità

Il raggiungimento dell'incremento di almeno uno dei parametri sotto riportati nel periodo 1.1.2023-31.12.2023 rispetto alla medesima voce riferita al periodo 1.1.2022 – 31.12.2022 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 dall'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 Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto tra il Prodotto Bancario Lordo (Finanziamenti Netti + Raccolta Diretta + Raccolta Indiretta con polizze Vita) e il numero sportelli
2. Delta incremento Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto tra il Prodotto Bancario Lordo (Finanziamenti Netti + Raccolta Diretta + Raccolta Indiretta con polizze Vita) e il numero dipendenti
3. Delta incremento Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto tra la Raccolta a Vista e il numero dipendenti
4. Incremento Anno su Anno del Rapporto tra Proventi Operativi Netti maturati nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
5. Incremento Anno su Anno del Rapporto tra il Risultato della Gestione Operativa maturata nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
6. Decremento Anno su Anno del rapporto tra gli Oneri Operativi e i Proventi Operativi Netti maturati nel corso dell'intero esercizio (Cost / Income)
7. Decremento Anno su Anno del rapporto tra le Rettifiche su attività finanziarie valutate al costo ammortizzato maturate nel corso dell'intero esercizio e i Crediti a Clientela Netti
8. Delta incremento Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto di copertura dei crediti deteriorati
9. Delta decremento Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto tra il Crediti Deteriorati Netti (Sofferenze+Inadempienze probabili+Scaduti) e i Crediti a Clientela Netti
10. Delta incremento Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto tra il Numero di Terminali Pos attivi e il numero sportelli

1 il "risultato delle attività ordinarie" viene inteso come utile netto – voce 300) del bilancio individuale al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni (art. 51 CCNL comma 6) nonché al netto di eventuali accantonamenti rivenienti dalla manovra sul personale di cui agli accordi 28.12.2021 e 05.05.2023 imputabili all'anno 2023.

11. Delta incremento Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto tra il Numero di Carte Bancomat in essere e il numero sportelli
12. Incremento Anno su Anno del Rapporto tra Utile netto maturato nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
13. Incremento Anno su Anno del rapporto tra il Primo margine (Margine di interesse + commissioni nette) maturato nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
14. Decremento Anno su Anno del Rapporto tra Altre spese amministrative maturate nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
15. Decremento del rapporto tra spese del personale maturate nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
16. Delta decremento Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto tra il Crediti Deteriorati Lordi (Sofferenze+Inadempienze probabili+Scaduti) e i Crediti a Clientela Lordi
17. Delta Decremento, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto tra le sofferenze lorde e i Crediti a Clientela Lordi
18. Delta incremento Anno su Anno, avvenuto nel corso dell'intero esercizio, del rapporto di copertura dei crediti in sofferenze

Resta comunque inteso che nel caso in cui non fossero verificate le condizioni di cui al presente punto b), in presenza di superamento delle previsioni di cui al precedente punto a), gli importi di cui al presente accordo verranno comunque riconosciuti esclusivamente in denaro e tassati in misura piena.

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. 51 del vigente C.C.N.L. , 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) Somministrazione di lavoro

Al verificarsi delle condizioni di cui all'art.2 del presente accordo, le Parti stabiliscono l'erogazione di un quantum, esclusivamente in denaro, corrispondente al Premio Aziendale 2023 per i dipendenti Bper Banca con livello inquadramentale 3 Area 1° livello, ai lavoratori che nel corso del 2023 hanno prestato servizio con contratto di somministrazione, secondo le disposizioni di cui al presente verbale. Resta comunque inteso che nel caso in cui non fossero verificate le condizioni di cui all'art. 2 punto b), in presenza di superamento delle previsioni di cui al precedente punto a), gli importi di cui al presente accordo verranno comunque riconosciuti, tassati in misura piena.

e) 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 dall'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 2024 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.

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 2023 per dipendenti cessati dal servizio

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, come modificato 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 agli importi 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.

La quota residua risultante dal Piano Welfare a fine 2024 (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 (2025), 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 2025, la stessa verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza aziendale cui lo stesso aderisce.

Precisazioni a verbale

- L'erogazione del Premio Aziendale 2023 avverrà sul presupposto che siano rispettati i requisiti prudenziali minimi previsti dalla normativa di vigilanza, in coerenza con le previsioni di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e s.m.i., con le eventuali indicazioni dell'Autorità di Vigilanza.
- In materia fiscale, resta ferma l'applicabilità di eventuali più favorevoli disposizioni di legge eventualmente introdotte successivamente alla stipula dell'accordo che dovessero risultare *ratione temporis* applicabili.
- 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

BPER Banca S.p.A.

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UILCA

UNISIN

ALLEGATO 1

QUALIFICA	PARAMETRO
ex 1 ^a e 2 ^a 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	375
QD4-RC3	410