

VERBALE DI ACCORDO

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

Il giorno 7 luglio 2026 in Modena,

tra

- l'azienda BPER Banca Spa (di seguito, per brevità, anche "BPER" o "Azienda");
- e
- gli Organismi Sindacali Aziendali:
 - FABI nelle persone di: Antonella Sboro, Alessandro Mutini, Luca Panfietti, Andrea Faldarini, Alfio Catania, Stefano Del Soldato Scavino, Pierluigi Baldini, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Andrea Zucchi, Alessandro Frontini, Giuseppe Imperio, Alberto Loda, Antonio Giovanni Vavassori, Alfredo Villa, Rossella Penserini, Lanfranco Nanetti, Rossella Orlando, Antonella Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Querzè, Mauro Bertolino, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Franca Di Gaetano, Antonino Geraci, Alfredo Billeci, Paolo Guarcello, Andrea Riganello, Tiziano Calufetti, Bruno Sabato, Giovanni Zavattari;
 - FIRST CISL nelle persone di: Michele Fiscarelli, Andrea Anguissola, Cinzia Bonsetti, Stefano Flematti, Bruna Massa, Luca Mellano, Massimiliano Perona, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Mario Raimondi, Patrizia Severi, Valeria Siniscalchi, Gianpietro Spigone, Alberto Broggi, Vincenzo Capezzuto, Francesco Melis, Marco Militerno, Francesca Nori, Giovanni Palazzo, Eva Pellegrini, Raffaella Ravarra, Gabriele Rossi, Luca Salvoni, Sabrina Schieri, Roberto Simonazzi, Fulvio Velotto, Emilio Verrengia;
 - FISAC CGIL nelle persone di: Carlo Gallinotti, Eleonora Orlandi, Stefano Parini, Micaela Muzi, Pierfrancesco Tatozzi, Grazia Scarpa, Gianni Gaudenzi, Nicola Cavallini, Nunzia Colantonio, Bruno Lorenzo, Maria Agueci, Marco Del Brocco, Alfredo Pellone, Michele Sciotto, Olga Cozza, Andrea Maccagni, Paolo Riga, Stefania Altea, Andrea Mammì, Gianluca Vona, Giuseppe Mauro, Claudio Severi, Antonello Desario, Luca Copersini, Alberto Arioli, Mauro Crescini, Luigi Ferrari, Luigi Theodossio, Stefano Rinaldi;
 - UILCA nelle persone di: Tassi Paolo, Aversa Marco, Cremonini Luca, D'Alessio Pierre, Negro Giacomo, Tramuto Calogero, Abate Giuseppe, Arienti Barbara, Assandri Beatrice, Azzaro Mario Rosario, Baldisserri Luca, Basili Marco, Battaglia Francesco, Biondo Antonio, Bortolani Gabriele, Brambilla Guido, Dabbene Claudia, Fastiggi Giulia, Ferrari Francesca, Forlai Alberto, Fusari Maurizio, Fusco Cesira, La Rosa Antonino, Losenno Antonella, Marchese Sandro, Micheli Davide, Migliorini Claudio, Negro Giacomo, Petrei Massimiliano, Piccoli Alessandra, Serina Maria Luisa, Tomain Michela, Tognoli Dario;
 - UNISIN nelle persone di: Andrea Bonvicini, Ezio Sala Tenna, Claudio Febbraro, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Alessandro Pellicoro, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini, Marco Farfanelli, Federico Soliani Raschini, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi, Luca Ghimenti, Riccardo Angelo Marchelli, Nicola Bossi, Luca Morozzo Della Rocca, Matteo Fuggiaschi, Omar Zanella, Michele Verlingieri, Gianluca Dagnino

premesso che

- il trattamento economico stabilito per i Dirigenti (ex art. 10 del CCNL del 13/07/2015, modificato con Accordo di Rinnovo del 15/07/2025) prevede l'attribuzione di un 'Premio Aziendale';
- 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;
- le Parti, con l'Accordo di armonizzazione del 1.7.2022 hanno concordato di superare le previsioni relative ad esclusioni o decurtazioni o riassorbimenti del Premio Aziendale relativi ad eventuali accordi precedentemente sottoscritti;
- le Parti intendono riconoscere l'impegno dei dipendenti appartenenti alla categoria dei Dirigenti attraverso l'erogazione del Premio Aziendale;
- le Parti propongono di addivenire ad un'intesa in tema di Premio Aziendale per i dipendenti appartenenti alla categoria dei Dirigenti;
- le Parti intendono con il presente Verbale di Accordo definire, per il solo 2026, i criteri previsti per l'erogazione del Premio Aziendale;
- il raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo art. 2 punto b) è effettivamente incerto alla data della sottoscrizione del presente Accordo;

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

a) Determinazione del Premio Aziendale

Fermo che l'azienda presenti un risultato delle attività ordinarie positivo¹ – al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario – l'Azienda intende riconoscere, per il solo anno 2026, un Premio Aziendale come definito nell'art. 3 che segue.

b) Criteri di determinazione dell'incrementalità

Il raggiungimento dell'incremento di almeno uno dei parametri sotto riportati nel periodo 1.1.2026 - 31.12.2026 rispetto alla medesima voce riferita al periodo 1.1.2025 – 31.12.2025 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 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. 52 comma 6 CCNL 23.11.2023 Aree Professionali e Quadri direttivi), nonché al netto di eventuali accantonamenti rivenienti dalle manovre sul personale imputabili all'anno 2026

1	incremento Anno su Anno del rapporto tra il Prodotto Bancario Lordo (Finanziamenti Netti + Raccolta Diretta + Raccolta Indiretta con polizze Vita) e il numero sportelli
2	incremento Anno su Anno del rapporto tra il Prodotto Bancario Lordo (Finanziamenti Netti + Raccolta Diretta + Raccolta Indiretta con polizze Vita) e il numero dipendenti
3	incremento Anno su Anno del rapporto tra Finanziamenti Netti e il numero dipendenti
4	incremento Anno su Anno del rapporto tra Raccolta Complessiva (Raccolta Diretta + Raccolta Indiretta con polizze Vita) e il numero dipendenti
5	incremento Anno su Anno del rapporto tra Raccolta Indiretta con polizze Vita e il numero dipendenti
6	incremento anno su anno del rapporto tra la raccolta a vista e il numero dipendenti
7	incremento Anno su Anno del rapporto tra il Numero di Terminali Pos attivi e il numero sportelli
8	incremento Anno su Anno del rapporto tra il Numero di Carte Bancomat in essere e il numero sportelli
9	Incremento Anno su Anno del rapporto tra le Commissioni nette maturate nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
10	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
11	Incremento Anno su Anno del Rapporto tra Proventi Operativi Netti maturati nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
12	Incremento Anno su Anno del Rapporto tra il Risultato della Gestione Operativa maturata nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
13	Decremento del rapporto tra spese del personale maturate 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 Anno su Anno del rapporto tra gli Oneri Operativi e i Proventi Operativi Netti maturati nel corso dell'intero esercizio (Cost / Income)
16	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
17	Incremento Anno su Anno del Rapporto tra risultato ante imposte maturato nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
18	Incremento Anno su Anno del Rapporto tra Utile netto maturato nel corso dell'intero esercizio e il numero medio dei dipendenti
19	Decremento Anno su Anno del rapporto tra i Crediti Deteriorati Lordi (Sofferenze+Inadempienze probabili+Scaduti) e i Crediti a Clientela Lordi
20	Decremento Anno su Anno del rapporto tra il Crediti Deteriorati Netti (Sofferenze+Inadempienze probabili+Scaduti) e i Crediti a Clientela Netti
21	Decremento Anno su Anno del rapporto tra le sofferenze lorde e i Crediti a Clientela Lordi
22	Incremento Anno su Anno del rapporto di copertura dei crediti deteriorati
23	Incremento Anno su Anno 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, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'arco dell'anno, nell'anno successivo a quello di competenza, dal personale con rapporto di lavoro in essere al momento della chiusura della finestra di scelta di conversione del premio in welfare² (con l'eccezione di quanto di seguito espressamente indicato).

Al riguardo resta stabilito che:

- a) Il Premio Aziendale spetta anche al personale assunto con contratto a tempo determinato anche per l'anno o frazione in cui si sia verificata la risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento del termine previsto;
- b) nel caso di assenza dal servizio si applica, per analogia con l'altro personale dipendente di BPER Banca, la disciplina prevista al comma 9° dell'articolo 52 del vigente C.C.N.L. del 23.11.2023 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali, fermo il fatto che il premio aziendale non sarà ridotto nel caso di assenza dal servizio per congedi parentali nel limite massimo di 90 giorni di calendario;
- c) il Premio Aziendale spetta ai Dirigenti che abbiano superato il periodo di prova nell'anno di riferimento;
- d) il Premio Aziendale è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto;
- e) il Premio Aziendale viene erogato anche per l'anno o frazione in cui si è verificata la risoluzione del rapporto di lavoro con accesso al Fondo Straordinario di Solidarietà o per accesso a pensione di legge o inabilità o nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro, avvenuta a seguito di dimissioni volontarie della/del lavoratrice/lavoratore, sia seguita – in stretta successione temporale (massimo 30 giorni di calendario) – dall'assunzione della/del lavoratrice/lavoratore presso altra Società del Gruppo BPER;
- f) il Premio Aziendale è escluso dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione.
- g) il Premio Aziendale, in relazione a quanto previsto dall'art 52 punto 10 del vigente CCNL per Aree professionali e Quadri Direttivi, non sarà erogato esclusivamente in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.
- h) il Premio Aziendale per il personale a part-time è proporzionato all'orario di lavoro prestato.

d) Erogazione del Premio Aziendale

Il Premio Aziendale sarà erogato entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

² nel caso in cui non fossero verificate le previsioni di cui al precedente punto b) e comunque si fosse in presenza del superamento delle previsioni di cui al precedente punto a) il premio in denaro verrà erogato al personale con rapporto di lavoro in essere al 15 giugno 2027. In entrambi i casi sono esclusi dall'erogazione del premio anche coloro che abbiano, alle date sopra indicate, già formalmente comunicato le proprie dimissioni dal servizio.

Art.3 - “Premio Aziendale” – composizione

I Dirigenti percepiranno un “Premio Aziendale” riparametrato composto da:

- Premio Base;
- maggiorazione.

In aggiunta, a favore dei percettori del premio aziendale riparametrato di cui sopra, si prevede anche il riconoscimento, sempre a titolo di Premio Aziendale, di un ulteriore importo del valore di euro 200,00 uguale per tutti.

(i) Premio Base

Il Premio Base è determinato con riferimento all’applicazione del parametro 410 di cui all’Accordo per Aree Professionali e Quadri Direttivi di BPER Banca del 7 luglio 2026;

(ii) Maggiorazione

Per la determinazione della maggiorazione del “Premio Aziendale” per il 2026 si procede come segue:

- a) “Premio Aziendale” riparametrato: 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. del 13/07/2015, modificato con Accordo di Rinnovo del 15/07/2025);
- 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” riparametrato ed il Premio Base di cui al romanino (i).
- c) Nel caso in cui l’importo del “Premio Aziendale” riparametrato, derivante dalla sommatoria del Premio Base e della maggiorazione (di cui al punto b) fosse inferiore all’importo corrispondente all’applicazione del parametro 450 in base alla riparametrazione come da Accordo per Aree Professionali e Quadri Direttivi di BPER del 7 luglio 2026, l’importo del “Premio Aziendale” riparametrato spettante sarà pari a tale valore, considerando la parte eccedente rispetto al Premio Base come maggiorazione del Premio Aziendale.

I Dirigenti percepiranno il “Premio Aziendale” nella seguente forma:

- somma lorda in denaro per un valore pari al 40% del Premio Aziendale riparametrato (Premio Base + maggiorazione) calcolato secondo la formula di cui al presente articolo;

- l'ulteriore somma lorda in denaro di euro 200,00 uguale per tutti.

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, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali nella misura tempo per tempo prevista dalla normativa *ratione temporis* applicabile entro il limite di importo complessivo (tenendo conto anche degli altri emolumenti percepiti nel corso del 2027 ed assoggettati all'imposta sostitutiva) previsto dalla normativa stessa, nonché la possibile destinazione - in sostituzione - in tutto o in parte percentuale delle suddette somme, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla 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 18% 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 previsto dalla normativa.

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 a quello previsto dalla normativa di riferimento (in oggi, euro 80.000,00) percepiranno le somme lorde, che verranno assoggettate a tassazione ordinaria, senza possibilità di destinazione - in sostituzione - in tutto o in parte delle suddette somme a piano welfare.

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

Gli importi destinati a welfare saranno maggiorati del 18%.

Art.4 – Pacchetto Welfare

La destinazione delle somme a welfare di cui all'art. 3 del presente Accordo avverrà 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, 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 2026 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, 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 complessivi 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 nella misura tempo per tempo prevista dalla normativa *ratione temporis* applicabile entro il limite di importo complessivo (tenendo conto anche degli altri emolumenti percepiti nel corso del 2027 ed assoggettati all'imposta sostitutiva) previsto dalla normativa stessa. Non sarà invece possibile la destinazione - in sostituzione - in tutto o in parte delle suddette somme a piano welfare fatta eccezione per i dipendenti che al momento della scelta circa la possibile conversione del premio a welfare abbiano in corso un nuovo rapporto di lavoro con l'Azienda.

I dipendenti cessati dal servizio (appartenenti alla categoria dei Dirigenti), ma destinatari del Premio Aziendale secondo quanto stabilito nel presente Accordo, 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 a quello previsto dalla normativa di riferimento (in oggi, euro 80.000,00), saranno destinatari degli importi lordi complessivi di cui all'art. 3 che verranno assoggettati a tassazione ordinaria, anche in questo caso senza possibilità di destinazione - in sostituzione - in tutto o in parte delle suddette somme a piano welfare.

Art. 6 – Clausole finali

I contenuti dell'iniziativa relativa 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 2027 (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 (2028), 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 2028, la stessa verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza aziendali prevista cui lo stesso aderisce.

Precisazioni a verbale

- L'erogazione del Premio Aziendale 2026 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 differenti 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