

VERBALE DI ACCORDO

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

Il giorno 13 luglio 2024, 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, Stefano Seghezza, Stefano Del Soldato Scavino, Pierluigi Baldini, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Andrea Zucchi, Alessandro Frontini, Giuseppe Imperio, Alberto Loda, Antonio Giovanni Vavassori, Luca Panfiotti, Alfio Catania, Alfredo Villa, Rossella Penserini, Lanfranco Nanetti, Rossella Orlando, Antonella Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Querzè, Mauro Bertolino, Vincenzo Persico, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila, Franca Di Gaetano, Antonino Geraci;
- FIRST CISL nelle persone di Elisabetta Artusio, Emilio Verrengia, Alberto Broggi, Maurizio Davi, Michele Fiscarelli, Bruna Massa, Francesco Melis, Matteo Muzio, Massimiliano Perona, Mario Raimondi, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Anguissola, Fabrizio Mattioli, Luca Mellano, Marco Militerno, Giulio Olivieri, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Raffaella Ravarra, Patrizia Severi, Roberto Simonazzi, Fulvio Velotto;
- FISAC CGIL nelle persone di Andrea Matteuzzi, Eleonora Orlandi, Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Marco Del Brocco, Maria Agueci, Nunzia Colantonio, Sabrina Marricchi, Alfredo Pellone, Carlo Gallinotti, Samuel Paganini, Grazia Carla Maria Scarpa, Luca Copersini, Gianni Gaudenzi, Lucilla Ferrari, Stefano Parini, Michele Sciotto, Micaela Muzi;
- UILCA nelle persone di Paolo Tassi, Alberto Forlai, Alessandra Piccoli, Antonella Losenno, Antonino La Rosa, Antonio Continolo, Barbara Arienti, Calogero Tramuto, Cesira Fusco, Claudia Dabbene, Claudio Migliorini, Dario Tognoli, Davide Micheli, Francesco Battaglia, Gabriele Bortolani, Giacomo Negro, Giuseppe Abate, Luca Cremonini, Marco Aversa, Maria Luisa Serina, Mario Rosario Azzaro, Massimiliano Penna, Maurizio Fusari, Mauro Corte, Pierre D'Alessio, Sandro Marchese;
- UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Claudio Febbraro, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Matteo Bruni, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Maria Angela Angeretti, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, 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

premessato che

- il trattamento economico stabilito per i Dirigenti (ex art 10 CCNL 13/07/2015) 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 1.7.22 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 composto da un Premio Base e da una "maggiorazione";
- 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 2024, i criteri previsti per l'erogazione del Premio Aziendale;
- il raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo art. 2 punto b) sono effettivamente incerti 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 2024, 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 1.1.2024- 31.12.2024 rispetto alla medesima voce riferita al periodo 1.1.2023 – 31.12.2023 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. 51 comma 6 CCNL Aree Professionali e Quadri direttivi), nonché al netto di eventuali accantonamenti rivenienti dalle manovre sul personale di cui agli accordi 28.12.2021, 06.05.2023 e 23.12.2023 imputabili all'anno 2024 e da successivi eventuali accordi comunque imputabili all'anno 2024.

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 Utile lordo 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 nell'anno successivo a quello di competenza dal personale con rapporto di lavoro in essere al momento dell'erogazione (con l'eccezione di quanto di seguito espressamente indicato), in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'arco dell'anno.

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 ai commi 9° e 10° dell'articolo 51 del vigente C.C.N.L. rinnovato in data 23.11.23 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali;
- 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 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;
- f) il Premio Aziendale è escluso dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione.
- g) il Premio Aziendale non sarà erogato 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.

Art.3 - "Premio Aziendale" – composizione

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

- Premio Base;
- maggiorazione.

(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 13 luglio 2024.

(ii) **Maggiorazione**

Per la determinazione della maggiorazione del "Premio Aziendale" per il 2024 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 corrispondente all'applicazione del parametro 450 di cui all'Accordo per Aree Professionali e Quadri Direttivi di BPER del 13 luglio 2024, l'importo del "Premio Aziendale" complessivo 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 complessivo (Premio Base + maggiorazione) calcolato secondo la formula di cui al presente articolo;

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 pari al 10% entro il limite di importo complessivo (tenendo conto anche degli altri emolumenti percepiti nel corso del 2025 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 17% 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, 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 complessivo (Premio Base + maggiorazione) calcolato secondo la formula di cui al presente articolo;

Gli importi destinati a welfare saranno maggiorati del 17%.

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 2024 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 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.

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 ad 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 2025 (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 (2026), 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 2026, la stessa verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza aziendale prevista cui lo stesso aderisce.

Precisazioni a verbale

- L'erogazione del Premio Aziendale 2024 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