

VERBALE DI ACCORDO
Premio Aziendale Aree Professionali e Quadri Direttivi

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 Panfietti, 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

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 rinnovato il 23.11.2023, con validità solo per l'anno 2024 (erogazione 2025);

- 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;
- 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 rinnovato in data 23.11.23, l'Azienda intende riconoscere, per il solo anno 2024, 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 1.1.2024-31.12.2024 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 | 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 |

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 rinnovato il 23.11.2023) 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.

| | |
|----|--|
| 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 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. rinnovato il 23 11.2023, resta stabilito che:

- il Premio Aziendale spetta anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante;
- 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;
- 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 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;
- 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 2024 per i dipendenti BPER Banca con livello inquadramentale 3 Area 1° livello, ai lavoratori che nel corso del 2024 hanno prestato servizio con contratto di somministrazione, secondo le disposizioni di cui al presente verbale anche per l'anno o frazione in cui si sia verificata la risoluzione del rapporto di somministrazione per raggiungimento del termine previsto o per assunzione della risorsa. 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 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, 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 2024 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 agli importi stessi 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 alle Aree professionali o alla categoria dei Quadri Direttivi), 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 risultanti dall'applicazione dei parametri di cui all'allegato 1, 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 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 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

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UILCA

UNISIN

BPER Banca S.p.A.

ALLEGATO 1

| QUALIFICA | PARAMETRO |
|-------------------------------|-----------|
| ex 1ª e 2ª 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 |