

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 4 ottobre 2016, in Modena,

tra

- l'Azienda Banca popolare dell'Emilia Romagna – società cooperativa (di seguito, per brevità, “BPER”);
- e
- gli Organismi Sindacali Aziendali:
 - FABI
 - FIRST – CISL
 - FISAC – CGIL
 - SINFUB
 - UGL CREDITO
 - UILCA – UIL
 - UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA

premessso che

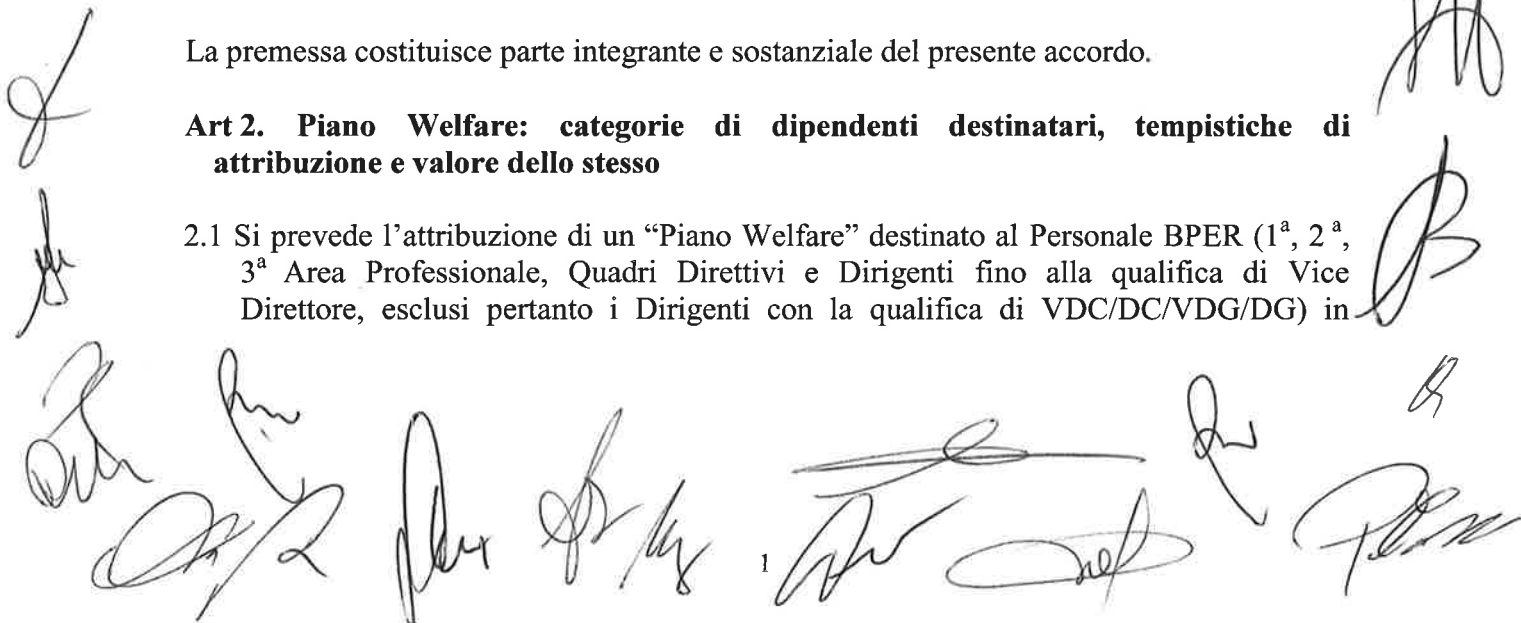
- l'Azienda e le OO.SS da sempre hanno dimostrato grande attenzione agli istituti di Welfare, proponendo di integrare la propria offerta ai dipendenti di “BPER” prevedendo la possibilità di corrispondere a questi ultimi utilità di valenza sociale e/o assistenziale, approfondendo la possibilità di individuare strumenti diversi ed innovativi volti comunque a riconoscere l'impegno del Personale;
- in tale ottica, l'Azienda ha nel tempo sottoscritto Accordi con le Organizzazioni Sindacali volti a riconoscere “Speciali Erogazioni” con finalità sociali, nonché la possibilità di destinare le somme rivenienti da Premi Aziendali a Welfare, in coerenza con le disposizioni normative tempo per tempo vigenti;
- l'Azienda e le OO.SS. intendono proseguire questo percorso di particolare attenzione all'offerta ai propri dipendenti di istituti con utilità di valenza sociale e assistenziale volta anche ad incentivare il Personale attraverso l'istituzione di un “Piano Welfare” definito come segue:

Art 1. Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art 2. Piano Welfare: categorie di dipendenti destinatari, tempistiche di attribuzione e valore dello stesso

2.1 Si prevede l'attribuzione di un “Piano Welfare” destinato al Personale BPER (1^a, 2^a, 3^a Area Professionale, Quadri Direttivi e Dirigenti fino alla qualifica di Vice Direttore, esclusi pertanto i Dirigenti con la qualifica di VDC/DC/VDG/DG) in



servizio alla data del 31/12/2016 e destinatario, a tale data, del complessivo trattamento economico BPER¹.

Non saranno pertanto destinatari del “Piano Welfare” tutte le risorse assunte o in servizio a qualunque titolo in BPER a partire dall’01/01/2017.

2.2. Il valore del “Piano Welfare” è calcolato come segue:

- (i) quantificazione dell’offerta di beni e servizi da destinarsi annualmente a “Piano Welfare” in base all’anzianità di percezione della retribuzione BPER (calcolata su trienni) ed all’inquadramento maturati con decorrenza nella mensilità di dicembre 2016 secondo lo schema riportato in tabella (allegato 1);
- (ii) Il valore dell’offerta di beni e servizi:
 - resterà invariato nel tempo, salvo quanto di seguito specificato;
 - non sarà rivalutabile;
 - sarà riproporzionato in base all’orario di lavoro tempo per tempo effettuato da ciascun dipendente;
 - verrà corrispondentemente ridotto in modo proporzionale in caso di assenza senza diritto all’intero trattamento economico,

Il “Piano Welfare” del valore complessivo annuale come sopra calcolato verrà suddiviso in due tranches di pari valore, che verranno attribuite nei mesi di luglio del medesimo anno e gennaio dell’anno successivo.

La prima erogazione avverrà nel mese di luglio 2017 (con riferimento al primo semestre di competenza 2017).

Art 3. Piano Welfare: offerta di beni e servizi

Per i dipendenti di cui all’Art. 2 del presente Accordo l’offerta di beni e servizi a “Piano Welfare” avverrà secondo quanto di seguito previsto.

Piano Welfare:

Viene introdotto un “Piano 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 e dall’ultimo periodo del comma 3 dell’Art. 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015.

Il predetto “Piano Welfare” dovrà essere fruito esclusivamente attraverso le modalità di cui al comma precedente e non potrà essere in alcun caso monetizzato in tutto o in parte.

Per coloro che cesseranno dal servizio in corso d’anno, l’offerta di beni e servizi a “Piano Welfare”, calcolata sulla base della permanenza in servizio dello stesso anno di cessazione, verrà destinata al Fondo Pensione.

¹ Sono da intendersi tutti i dipendenti in servizio alla data del 31/12/2016, esclusi coloro che, qualora siano stati oggetto di incorporazione in BPER, abbiano avuto la possibilità di optare per il sistema retributivo applicato dalla Capogruppo ed abbiano scelto di mantenere il sistema retributivo applicato nella banca incorporata.

Le parti si impegnano a ricercare soluzioni sempre in ambito welfare in particolare a favore di coloro che pur rientrando negli altri requisiti indicati in precedenza, non siano iscritti ai fondi pensione di previdenza aziendali e finchè non vi si iscrivano.

Il "Piano Welfare":

- 1) non verrà attribuito per il semestre di competenza qualora il rapporto di lavoro risulti risolto alla data di destinazione 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 "Piano Welfare" devono essere portati a conoscenza dell'interessato con comunicazione scritta.
- 2) non verrà attribuito per il semestre di competenza 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; verrà invece attribuito in caso di cessazione per adesione al fondo di solidarietà del settore di cui al DM 83486 del 2014 e successive modifiche e integrazioni;

Art 4. Clausole finali

I contenuti dell'iniziativa relativa all'introduzione del nuovo "Piano Welfare" saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il Personale, anche con riferimento al periodo di fruizione dei servizi, beni ed utilità.

La validità del presente verbale di accordo sarà subordinata all'approvazione delle Assemblee dei Lavoratori il cui esito sarà comunicato all'azienda entro il 18/11/2016.

Nel caso in cui il "Piano Welfare" dovesse terminare per intercorse modifiche normative o per decisione unilaterale dell'Azienda, la stessa, per compensare la cancellazione del piano si impegna ad erogare semestralmente un importo lordo a titolo di "ad personam individuale" non assorbibile nella misura dell'89% della metà del valore annuale dell'offerta di beni e servizi destinata al "Piano Welfare" sulla base dell'Art. 2 del presente Accordo, a favore di tutto il Personale destinatario del "Piano Welfare".

Organismi Sindacali Aziendali

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA

Società cooperativa

FABI
FIRST - CISL
FISAC - CGIL
SINFUB
UGL CREDITO
UILCA - UIL
UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are written over the printed names of the unions and the bank. The unions listed are FABI, FIRST - CISL, FISAC - CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA - UIL, and UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA. The bank is BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA, Società cooperativa. The signatures are dense and overlap, covering most of the printed text. There are also some large, stylized initials or marks on the left side of the page.

Allegato 1

Tabella valori welfare

| CATEGORIE E LIVELLI RETRIBUTIVI | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| valori in euro | 1° | 2° | 3° | 4° | 5° | 6° | 7° |
| | Triennio di anzianità retributiva Bper | Triennio di anzianità retributiva Bper | Triennio di anzianità retributiva Bper | Triennio di anzianità retributiva Bper | Triennio di anzianità retributiva Bper | Triennio di anzianità retributiva Bper | Triennio di anzianità retributiva Bper |
| Dirigenza allargata | 837 | 932 | 1.023 | 1.116 | 1.211 | 1.302 | 1.395 |
| QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 3 ex Procuratore 6 | 783 | 870 | 957 | 1.044 | 1.131 | 1.218 | 1.305 |
| QD - 4° Liv. Retr. ex Procuratore 5 | 756 | 841 | 924 | 1.008 | 1.093 | 1.176 | 1.260 |
| QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 2 ex Procuratore 4 | 729 | 810 | 891 | 972 | 1.053 | 1.134 | 1.215 |
| QD - 4° Liv. Retr. ex Procuratore 3 | 702 | 780 | 859 | 936 | 1.014 | 1.092 | 1.170 |
| QD - 4° Liv. Retr. Ruolo chiave 1 ex Procuratore 2 | 675 | 750 | 825 | 900 | 975 | 1.049 | 1.125 |
| QD - 4° Liv. Retr. ex Procuratore 1 | 648 | 720 | 792 | 864 | 936 | 1.008 | 1.080 |
| QD - 4° Liv. Retr. ex Procuratore grado base | 621 | 690 | 759 | 828 | 897 | 966 | 1.035 |
| QD - 3° Liv. Retr. ex Procuratore grado base | 621 | 690 | 759 | 828 | 897 | 966 | 1.035 |
| QD - 3° Liv. Retr. | 594 | 661 | 726 | 792 | 859 | 924 | 990 |
| QD - 2° Liv. Retr. (ex Quadro Super) | 567 | 630 | 693 | 756 | 819 | 882 | 945 |
| QD - 1° Liv. Retr. (ex Quadro) | 513 | 570 | 627 | 684 | 741 | 798 | 855 |
| 3^Area 4° Liv. Retr. (ex Capo Ufficio) | 473 | 525 | 578 | 630 | 682 | 735 | 788 |
| 3^Area 3° Liv. Retr. (ex Vice Capo Ufficio) | 392 | 435 | 479 | 522 | 565 | 609 | 653 |
| 3^Area 2° Liv. Retr. (ex Capo Reparto) | 338 | 375 | 412 | 450 | 488 | 525 | 563 |
| 3^Area 1° Liv. Retr. (ex Impiegato di 1^) | 270 | 303 | 336 | 369 | 402 | 435 | 473 |
| 2^Area 3° Liv. Retr. (ex Imp, di 2^ / Op. Spec.) | 216 | 240 | 264 | 288 | 312 | 336 | 360 |
| 2^Area 2° Liv. Retr. (ex Capo Commesso) | 211 | 234 | 257 | 281 | 304 | 328 | 351 |
| 2^Area 2° Liv. Retr. (ex Vice Capo Commesso) | 197 | 219 | 241 | 263 | 284 | 307 | 329 |
| 2^Area 1° Liv. Retr. (ex Commesso / Operaio) | 184 | 204 | 224 | 245 | 266 | 285 | 306 |
| 1^Area Liv.Reutr.Unico | 184 | 204 | 224 | 245 | 266 | 285 | 306 |

Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large signature on the right. There are also some initials and scribbles at the bottom right.