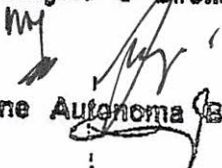
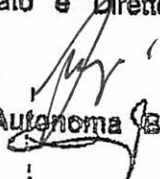
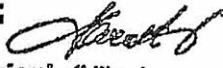





VERBALE D'INTESA

In data 23 giugno 2021, in Sondrio

tra

- la Banca Popolare di Sondrio s.c.p.a. rappresentata dai signori Mario Alberto Pedranzi, Consigliere delegato e Direttore generale e Luigino Negri, Responsabile Servizio Personale; 
- la Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi) rappresentata dal signor Carlo Bertesaghi; 
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac - Cgil) rappresentata dal signor Massimo Mariotti; 
- la UIL Credito, Esattorie e Assicurazioni (Uilca) rappresentata dal signor Michele Schiavone; 
- l'Unità Sindacale Falcri - Silcea - Sinfub (Unisin) rappresentata dal signor Ezio Sala Tenna; 
- la Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (First - Cisl) rappresentata dal signor Stefano Flematti; 

premesso che:

- il vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, prevede l'adozione di un PREMIO AZIENDALE di produttività correlato ai risultati d'impresa, in termini di reale incremento di produttività e/o redditività oggettivamente riscontrabili;
- il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016, nonché gli orientamenti emanati dall'Agenzia delle Entrate, hanno disciplinato i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali, di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile, dando attuazione alle agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182, 189 e 190 della legge 208/2015;
- ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali in discorso, risulta sufficiente che sia oggettivamente verificato un incremento, rispetto al periodo previsto, anche di un solo parametro individuato;
- le parti ritengono di definire i criteri utilizzati per la determinazione del premio aziendale riferito all'esercizio 2021, da corrispondere nell'anno 2022, che tengano in considerazione anche il rischio assunto;

- le parti intendono introdurre come nota a verbale, specifiche clausole in ottemperanza alle disposizioni emanate dagli Organismi di Vigilanza in tema di politiche e prassi di remunerazione;
- le parti hanno convenuto di confermare quali criterio di produttività e/o redditività per la determinazione del premio aziendale riferito all'esercizio 2021 e per l'applicazione dell'aliquota agevolata, gli indicatori sotto riportati in quanto idonei a verificare in modo oggettivo, il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività ed efficienza aziendale nell'ambito di un congruo periodo di tempo (individuato in un esercizio);
- le parti hanno dato corso ad una approfondita fase di analisi;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Articolo 1

la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

Articolo 2

Il PREMIO AZIENDALE di produttività 2021 determinato sulla base delle sue componenti secondo la gradualità e la misura individuata nell'art. 3 del presente accordo, sarà erogabile al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi di redditività/produttività aggiuntiva individuati nell'incremento:

- del Rorac azienda al 31/12/2021 rispetto al medesimo indice riferito al 31/12/2020;
- delle Commissioni nette azienda al 31/12/2021 rispetto al medesimo dato al 31/12/2020.

Tali parametri sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione dell'unico premio aziendale.

Le parti si danno atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è incerto, in quanto l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità, anche a causa del difficile contesto macro-economico legato al perdurare dell'emergenza sanitaria in atto.

Articolo 3

la misura della produttività e/o redditività della Banca, per l'anno 2021, viene definita in base alle seguenti formule:

- % di scostamento tra Rorac effettivo 2021 e Rorac definito in coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico e di Capitale 2021-2025 approvato dal Cda in data 30 marzo 2021

CALCOLO RORAC*

Margine di Intermediazione
Rettifiche/riprese di valore
Costi operativi
Totale

C
D
F
G=(C+D+F)

Utile lordo Imposte
Imposte

H
I

$$L = (H/H)\%$$

$$M = G \cdot L$$

$$N = G \cdot M$$

RORAC (A/B)

*al netto di componenti straordinarie.

Viene concordato di erogare al personale, inquadrato nel 3° livello della terza area professionale, in relazione alla variazione del risultato della formula di cui sopra, l'importo indicato nella tabella sotto riportata:

fascia % rorac piano		importo base
min	max	
-	30%	-
30%	55%	1.200
55%	75%	1.850
75%	95%	1.950
95%	115%	2.000
115%	135%	2.200
135%	155%	2.300
155%	-	2.400

Il premio complessivo così ottenuto, viene riparametrato in base alla seguente scala parametrica:

	CODIFICA	DESCRIZIONE CODIFICA	SCALA PARAMETRALE
apprendista <18 mesi	22	2A AREA (APPRENDISTI)	70
apprendista >18 mesi	25	2A AREA (APPRENDISTI >18 MESI)	80
ex Ins. Prof	42	3A AREA 1 LIV. (EX INSERIMENTO PROF. APPR.)	92,50
2 Area	8 - 31	2A AREA e 2A AREA (EX.....)	105
3A 1L	40	3A AREA 1 LIV. (EX IMPIEGATO 1A)	120

[Handwritten signatures and notes]

Elle

[Handwritten marks]

3A 1L + ass automatismo	41	3A AREA 1 LIV. (ASSEGNO C.R.)	125
3A 2L	50 e 55	3A AREA 2 LIV. (EX CAPO REPARTO) e 3A AREA 2 LIV. (PIU' ASS. ANZ.)	130
3A 2L + ass automatismo	51 - 52	3A AREA 2 LIV. (ASSEGNO V.C.U.) e 3A AREA 2 LIV. (ASSEGNO V.C.U. PIU' ASS. ANZ.)	132
3A 3L	60 e 65	3A AREA 3 LIV. (EX VICE CAPO UFF.) e 3A AREA 3 LIV. (PIU' ASS. ANZ.)	134,55
3A 4L	70	3A AREA 4 LIV. (EX CAPO UFFICIO)	148,00
QD 1	90	QUADRO DIR. 1 LIVELLO	165,20
QD 2	95	QUADRO DIR. 2 LIVELLO	175,70
QD 3	98	QUADRO DIR. 3 LIVELLO	240
QD 4	100-280	QUADRO DIR. 4 LIV. (EX FUN.....) e FUNZ.PROC.FACOLTA' SPECIALI e DIRETTORE ADDETTO DIR. CENTRALE (.....)	280

Handwritten notes and signatures:
 Top right: *Di*
 Middle right: *Carde*
 Bottom right: *Elke*

Articolo 4

- al personale che ha ricevuto, a decorrere dall'anno di riferimento 2017, un giudizio sintetico di "inadeguato" o "non rispondente al ruolo e alla funzione", il PREMIO AZIENDALE, così come sopra definito, non viene riconosciuto;
- al personale che ha ricevuto, nell'anno di riferimento, un giudizio sintetico di "parzialmente adeguato" o "migliorabile in relazione al ruolo e alla funzione", il PREMIO AZIENDALE, così come sopra definito, viene ridotto del 20%;
- qualora il giudizio sintetico di cui sopra, anche nell'anno precedente quello di riferimento fosse stato, "parzialmente adeguato" o "migliorabile in relazione al ruolo e alla funzione", il PREMIO AZIENDALE, così come sopra definito, verrà ridotto del 50%.
- relativamente ai punti che precedono, al fine di ottenere una valutazione delle prestazioni puntuale e oggettiva, la banca si impegna a intrattenere i valutatori

Handwritten initials:
 MY

- affinché, nel corso dell'anno di riferimento, vengano effettuati colloqui formali con i collaboratori interessati, verbalizzati e comunicati con apposita procedura. Nel corso di tali incontri il valutatore dovrà esplicitare le criticità riscontrate e dovranno essere proposte soluzioni atte a migliorare la prestazione;
- qualora la valutazione dei dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (ai quali non viene consegnato il giudizio), nel corso dell'anno di riferimento dovesse risultare negativa e non conforme al percorso formativo e di inserimento professionale intrapreso, non verrà riconosciuto il PREMIO AZIENDALE. Sarà cura del Tutor comunicare all'apprendista le criticità riscontrate e il mancato riconoscimento.

Articolo 5

Vengono inserite le seguenti "Note a verbale":

- indipendentemente dal risultato espresso dalle formule di cui sopra, gli importi potranno essere ridotti o azzerati qualora i parametri di capitale e liquidità della Banca non raggiungessero i requisiti previsti dalle disposizioni di Vigilanza. Qualora si dovesse verificare tale situazione, la banca provvederà a fornire alle rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo, una specifica informativa al riguardo;
- in deroga a quanto previsto dal vigente CCNL, ai dipendenti identificati come "personale più rilevante", non verrà riconosciuto alcun premio aziendale di produttività;
- il PREMIO AZIENDALE non è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto;
- il PREMIO AZIENDALE viene erogato, di norma, con la retribuzione del mese di maggio, dell'anno successivo a quello di riferimento, al personale che risulti in servizio alla data di erogazione e abbia, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, superato il periodo di prova;
- fermo restando quanto disposto al punto che precede, per il personale assunto in corso d'anno, il PREMIO AZIENDALE viene erogato proporzionalmente ai mesi di lavoro prestato, con decorrenza di maturazione dal mese successivo al termine del periodo di prova;
- al personale postosi in quiescenza, viene riconosciuto, a titolo analogo e definitivo, proporzionalmente ai mesi di lavoro prestato, un premio pari a quello riconosciuto nell'anno immediatamente precedente.

Articolo 6

Le parti si danno atto che con il presente accordo sono individuati criteri e indicatori di produttività, redditività, qualità ed efficienza che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi di fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei processi rispetto al periodo sopra definito (anno esercizio), i cui risultati non conosciuti o prevedibili, saranno oggetto di specifica verifica al fine di determinare il conseguimento di un risultato incrementale. Ciò in conformità con le disposizioni sopra richiamate.

Letto, approvato e sottoscritto.

BANCA POPOLARE DI SONDRIO

LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI AZIENDALI

[Handwritten signatures and initials]
 Esposito
 M. Fusi
 E. H. Tena

Mariano Alberti Fermanzini

[Handwritten signature]