

VERBALE D'INTESA

In data 11 febbraio 2019, in Sondrio

tra

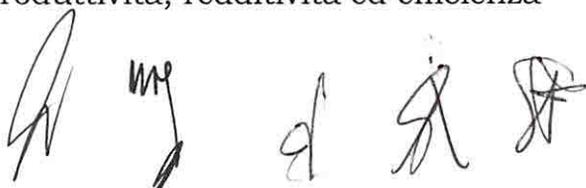
- la **Banca Popolare di Sondrio s.c.p.a.** rappresentata dai signori Mario Alberto Pedranzini, Consigliere delegato e Direttore generale e Luigino Negri, Responsabile Servizio Personale;

e

- la **Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (First - Cisl)** rappresentata dai signori Carlo Dell'Oca, Gabriele Rossi e Stefano Flematti;

premesse 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 2018, da corrispondere nell'anno 2019, 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, nel corso di apposito incontro intercorso in data 27 dicembre 2018, hanno convenuto di confermare quale criterio di produttività e/o redditività per la determinazione del premio aziendale riferito all'esercizio 2018 e per l'applicazione dell'aliquota agevolata, l'indicatore già utilizzato nello scorso esercizio (Rorac), in quanto idoneo 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). Inoltre, hanno convenuto di integrare tale parametro con l'aggiunta di un altro indicatore di produttività (Commissioni nette), anch'esso idoneo a verificare in modo oggettivo, il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività ed efficienza aziendale;



- le parti hanno dato corso ad una approfondita fase di analisi;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

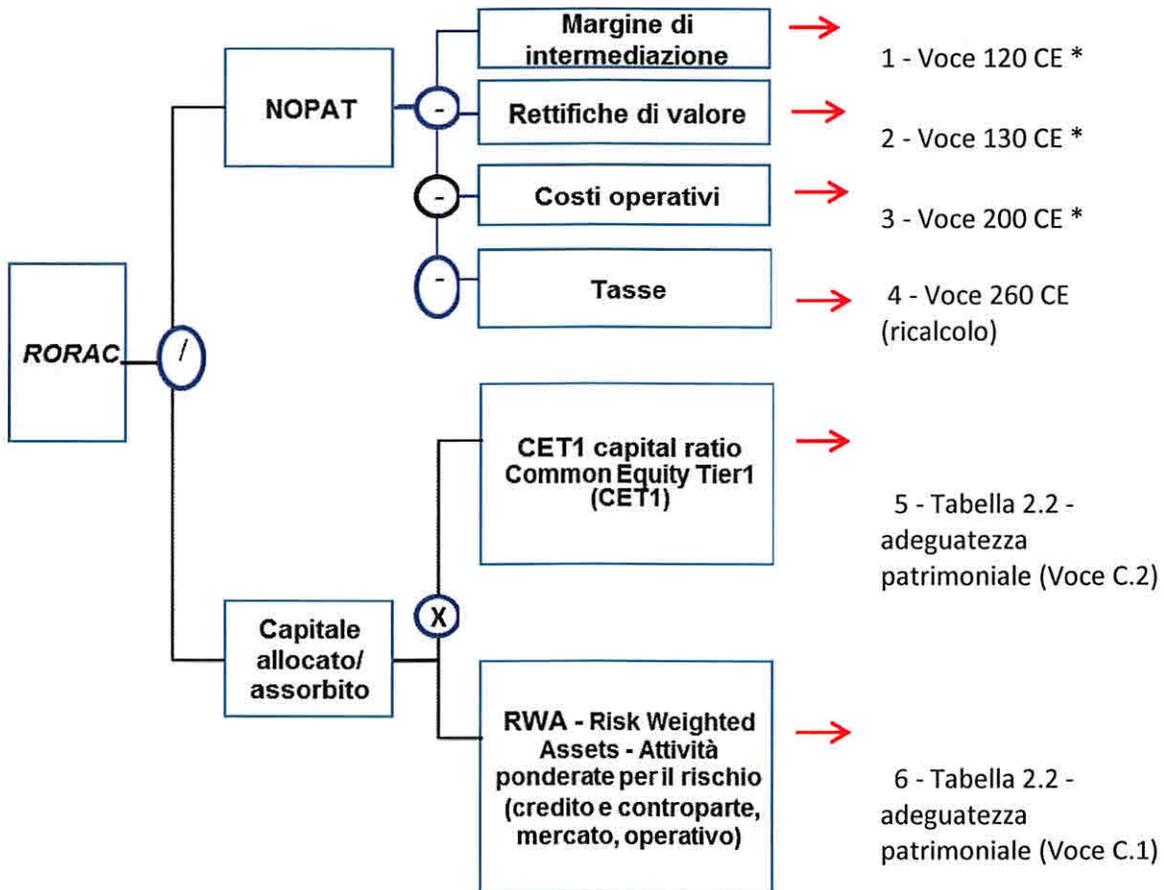
Articolo 1

la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

Articolo 2

la misura della produttività e/o redditività della Banca, per l'anno 2018, viene definita in base alle seguenti formule:

- % di scostamento tra Rorac effettivo (A) e Rorac previsionale da piano industriale (B): **A/B%**



* : al netto di eventuali componenti straordinarie.

- % di incremento delle Commissioni nette anno 2018 rispetto all'anno precedente $(Cn\ 2018 - Cn\ 2017) / Cn\ 2017$.

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

	fascia scostamento Rorac	IMPORTO 3A3L	fascia incremento Commissioni nette	IMPORTO 3A3L
PREMIO	<30%	€ 0	<0	€ 0
	30% - 40%	€ 500	0,1% - 7%	€ 1.350
	40,1% - 50%	€ 800	7,1% - 10%	€ 1.500
	50,1% - 90%	€ 1.000	10,1% - 15%	€ 1.800
	90,1% - 110%	€ 1.200	15, 1% - 25%	€ 2.100
	110,1% - 150%	€ 1.700	25,1% - 40%	€ 2.400
	>150%	€ 2.300	>40%	€ 3.000

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

INQUADRAMENTO	SCALA PAR
3A 1L ins	98
2A 1L	107
2A 2L	110
2A 3L	113
3A 1L	120
3A 2L	127
3A 3L	134,55
3A 4L	144,75
QD 1	165,20
QD 2	175,70
QD 3	240
QD 4	280

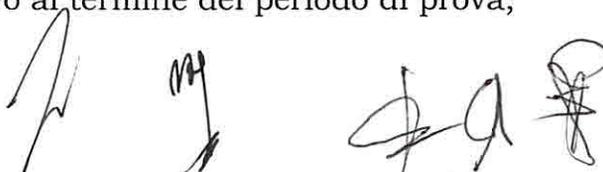
Articolo 3

- 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, a decorrere dall'anno di riferimento 2017, 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 rimanesse, anche negli anni successivi al 2017, "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 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 4

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 5

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 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



LA RAPPRESENTANZA
SINDACALE AZIENDALE



Marco Dell'Occa