

VERBALE D'INTESA

In data 27 giugno 2023, in Sondrio

tra

- la **Banca Popolare di Sondrio S.p.a.** rappresentata dai signori Mario Alberto Pedranzini, Consigliere delegato e Direttore generale e Luigino Negri, Responsabile Servizio Personale;
- la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi)** rappresentata dal signor Carlo Bartesaghi e dal signor Andrea Faldarini;
- la **Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (First - Cisl)** rappresentata dalla signora Paola Bottazzi;
- 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 Tennà e dal signor Luca Morozzo Della Rocca;

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 2023, da corrispondere nell'anno 2024, 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 2023 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 2023 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 **margin**e d'interesse azienda al 31/12/2023 rispetto al medesimo indice riferito al 31/12/2022;
- delle **Commissioni nette** azienda al 31/12/2023 rispetto al medesimo dato al 31/12/2022.

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 in atto.

Articolo 3

la misura della produttività e/o redditività della Banca, per l'anno 2023, viene definita in base alle seguenti formule:

Rorac

- % di scostamento tra Rorac effettivo 2023 e Rorac definito in coerenza con quanto previsto nella verifica di sostenibilità del Piano Strategico e di Capitale 2022-2025 comunicata al consiglio di amministrazione del 31 gennaio 2023

CALCOLO RORAC*

Margine di intermediazione	C
----------------------------	---

Rettifiche/riprese di valore	D
Costi operativi	F
Totale	$G=(C+D+F)$
Utile lordo imposte	H
Imposte	I
Tax rate	$L=(I/H)\%$
Imposte ricalcolate	$M=G \cdot L$
NOPAT (A)	$N=G-M$
Capitale disponibile di "primaria qualità" (B)	
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 % raggiungimento Rorac verifica di sostenibilità 2023		Importo base 2023
min >=	max <	
-	30,00%	
30,00%	50,00%	500,00 €
50,00%	75,00%	1.000,00 €
75,00%	80,00%	1.400,00 €
80,00%	85,00%	1.500,00 €
85,00%	90,00%	1.550,00 €
90,00%	95,00%	1.650,00 €
95,00%		1.700,00 €

Margine interesse

% scostamento Margine interesse 2023 (A) su Margine interesse 2022 (B): $A/B\% - 100$

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:

Incremento margine interesse 2023 su 2022		
min >=	max <	importo
	2,00%	€
2,00%	4,00%	100,00 €
4,00%	7,50%	200,00 €
7,50%	12,50%	300,00 €
12,50%	20,00%	400,00 €
20,00%		500,00 €

Commissioni nette

% scostamento Commissioni nette 2023 (A) su Commissioni nette 2022 (B): $A/B\% - 100$

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:

Incremento commissioni nette 2023 su 2022		
min >=	max <	importo
	0,5%	€
0,5%	6,00%	200,00 €
6,00%		300,00 €

Il premio complessivo così ottenuto dalle tre formule 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)	90
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
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 signatures and notes at the bottom of the page]

Articolo 4

- al personale che ha ricevuto 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 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

[Handwritten signatures and initials]

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 names]
Fede Basso
E. Tenna
Roberto Stracca