Accordo per la definizione ed erogazione del PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Il giorno 10/2/2017 si sono incontrate:

Banca Etica S.C.p.A. rappresentata da:

- Messina Alessandro – Direttore Generale
- Peraro Francesco – Responsabile Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane

FABI rappresentata da:

- Gavagnin Massimo

FIRST/CISL rappresentata da:

- Pallaro Adriano

FISAC/CGIL rappresentata da:

- Parissenti Marco

UILCA/UIL rappresentata da:

- Greco Antonio
- Chiarentin Doriana

Premesso che:

a) Il presente Accordo deriva dall'applicazione delle previsioni di cui agli artt. 28 e 48 del vigente CCNL ABI 31/3/2015;

b) Le Parti intendono condividere il meccanismo di calcolo ed erogazione del Premio Aziendale di Produttività basato sul risultato quantitativo e qualitativo del raggiungimento dei risultati di bilancio ottenuti per tramite dell'attività commerciale e finanziaria svolte, dell'andamento del mercato di riferimento su cui opera la banca, sull'osservanza delle regole sul credito vigenti afferenti la stabilità della Banca, fermo restando la responsabilità in capo alla *Governance* circa gli interventi di volta in volta individuati come necessari per mantenere la situazione della Banca in sicurezza ed equilibrio dal punto di vista economico/finanziario;

c) Le Parti hanno individuato e condiviso la scelta di alcuni indicatori rappresentativi del valore aggiunto prodotto dall'attività di Banca Etica, alcuni dei quali calcolati su base individuale pro capite, quali elementi da considerare nei criteri di calcolo del Premio Aziendale di Produttività:
   - redditività;
   - capitalizzazione;
   - efficienza;
   - impatto sociale;
   - partecipazione;
   - impatto ambientale;

d) Sul piano dell'analisi qualitativa dell'andamento dell'esercizio, le Parti hanno condiviso l'assunzione di elementi di valutazione, misurati al netto dei rischi, su orizzonti temporali pluriennali, che tengano conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese e che rapportino il monte delle situazioni deteriorate rispetto al Patrimonio della società; i livelli di cui

sopra verranno determinati anche per il tramite dell'utilizzo degli indicatori previsti dagli Organi di Vigilanza.

e) Banca Etica ha dichiarato la propria volontà nel mantenere la politica di utilizzo dell'utile risultante da ogni esercizio quale forma di autofinanziamento anche per quote residuali;

f) Sulla base dell'impostazione di cui ai punti precedenti e con riferimento ai meccanismi di calcolo, le Parti hanno condiviso l'assunzione di meccanismi di soglia minimi, che comunque non intendono inficiare a priori il momento di confronto sulle risultanze dell'applicazione dei meccanismi di calcolo definiti per il Premio, così come previsto nel presente accordo. Qualora Banca Etica intendesse abbandonare e/o modificare le politiche espresse nei precedenti punti c) e/o d), le Parti si incontreranno per rivedere gli specifici meccanismi assunti in tal senso;

Tutto ciò premesso le Parti convengono su quanto segue:

1) Le premesse costituiscono parte integrale e sostanziale del presente Accordo;

2) Il risultato del PAP da erogare si basa sulla determinazione dell'**INDICE DI RIVALUTAZIONE** calcolato come somma dei valori calcolati per i seguenti INDICI ELEMENTARI:
   - Redditività pro capite
   - Capitalizzazione pro capite
   - Efficienza
   - Impatto sociale
   - Partecipazione pro capite
   - Impatto ambientale pro capite

   Valore INDICE RIVALUTAZIONE = Σ (valori INDICI ELEMENTARI)

3) Il valore di ogni INDICE ELEMENTARE si determina dal rapporto tra:
   a. la differenza della media del valore assunto negli ultimi 3 esercizi, ivi compreso quello di riferimento (anno *i-esimo*), e la media assunta considerando i 3 anni precedenti, escluso l'anno di riferimento;
   b. e la media assunta considerando i 3 anni precedenti.

   Il risultato del rapporto viene moltiplicato per il peso proprio dell'INDICATORE ELEMENTARE;

4) Valore INDICE ELEMENTARE = $\dfrac{\text{media (valori anno}_{i \dots i-2}) - \text{media valori (anno}_{i-1 \dots i-3}) \times \text{Peso\%}}{\text{media valori (anno}_{i-1 \dots i-3})}$

5) Il peso percentuale per ogni INDICE ELEMENTARE è espresso nella tabella a seguire:

Indice elementare	Peso %
Redditività pro capite	30%
Capitalizzazione pro capite	20%
Efficienza	20%
Impatto sociale	10%
Partecipazione pro capite	10%
Impatto ambientale pro capite	10%

6) Il valore annuo dell'INDICE ELEMENTARE **REDDITIVITA' PRO CAPITE** si determina come rapporto tra la sommatoria delle voci da bilancio della Banca:

Voce bilancio	Segno algebrico somma
80 – Risultato netto da attività di negoziazione	-

140 – Risultato netto attività finanziaria	+
150 – Spese amministrative (solo valore premio ai dipendenti)	-
150 – Spese amministrative (solo valore premio ai Banchieri Ambulanti)	-
200 – Costi operativi	+

ed il numero medio dipendenti operativi in Italia, Spagna e banchieri Ambulanti (cfr 9.2 nota integrativa)

7) Il valore annuo dell'INDICE ELEMENTARE **CAPITALIZZAZIONE PRO CAPITE** si determina come rapporto tra la voce 180 del bilancio integrato nella componente patrimoniale Passivo (Capitale Sociale) ed il numero medio dipendenti operativi in Italia, Spagna e Banchieri Ambulanti (cfr 9.2 nota integrativa)

8) Il valore annuo dell'INDICE ELEMENTARE **EFFICIENZA** si determina come rapporto tra il valore dei Costi Operativi decurtati del valore del Premio aziendale dipendenti e BA ed il Margine di Intermediazione al netto della componente "floor" (cfr tabelle parte C nota integrativa)

9) Il valore annuo dell'INDICE ELEMENTARE **IMPATTO SOCIALE** si determina come rapporto tra il numero di valutazioni sociali ed il numero di nuovi impieghi deliberati nell'anno riferiti a Persone Giuridiche (cfr fonte Bilancio integrato tabella andamento valutazioni socio-ambientali)

10) Il valore annuo dell'INDICE ELEMENTARE **PARTECIPAZIONE PRO CAPITE** si determina come rapporto tra il numero di iniziative su base annua dei soci territoriali e virtuali (cfr fonte Bilancio Integrato alla tabella Iniziative socio-culturali per tipologia) ed il numero medio dipendenti operativi in Italia, Spagna e banchieri Ambulanti (cfr 9.2 nota integrativa)

11) Il valore annuo dell'INDICE ELEMENTARE **IMPATTO AMBIENTALE PRO CAPITE** si determina come rapporto tra la media aritmetica del consumo carta (kg) e consumi elettrici (KWh) (cfr fonte Bilancio Integrato tabella ripartizione consumi elettrici/consumi carta certificata) ed il numero medio dipendenti operativi in Italia, Spagna e banchieri Ambulanti (cfr 9.2 nota integrativa)

12) Il valore del Premio da riconoscere ad ogni dipendente e/o Banchiere Ambulante si determina come prodotto del valore dell'INDICE DI RIVALUTAZIONE per l'importo di riferimento fissato pari ad € 2.800 da intendersi come valore pari al 100% riferito al livello di inquadramento 3A4L e da rapportare ad ogni livello di inquadramento secondo la tabella parametrale di seguito indicata:

Inquadramento	Valore parametrale
2A 1L	120,00
2A 2L	120,00
2A 3L	120,00
3A 1L	122,20
3A 2L	128,90
3A 3L	136,60
3A 4L	146,85
QD1	167,45
QD2	178,00
QD3	199,40
QD4	235,40
BA 1° Livello (base)	126,66
BA 2° Livello (intermedio)	154,30
BA 3° Livello (avanzato)	181,93

13) Quale prima clausola di erogabilità del Premio Aziendale di Produttività, le Parti definiscono una soglia correlata all'indicatore TEXAS RATIO il cui valore è determinato dal differenziale tra il valore puntuale l'anno di riferimento (anno *i-esimo*) e la media degli ultimi 3 anni incluso l'anno corrente secondo la definizione al paragrafo successivo.
Indicatore TEXAS RATIO (TX) = TX $anno_i$ - media (TX $anno_i$; TX $anno_{i-1}$;TX $anno_{i-2}$)

14) Il valore puntuale riferito ad ogni anno è calcolato come rapporto tra il monte dei crediti lordi deteriorati e la seguente sommatoria:

Voce bilancio	Segno algebrico somma
Patrimonio netto	+
Imposte differite	-
Attività immateriali	-
Altre attività	-
Fondo svalutazione crediti	+

15) Qualora la soglia registri un aumento superiore al 30% non verrà dato corso all'erogazione del Premio; tale clausola non troverà attuazione qualora il valore assoluto dell'indicatore TEXAS RATIO sia inferiore al valore dell'80%.

16) Quale seconda clausola di erogabilità del Premio Aziendale di Produttività le Parti definiscono una seconda soglia correlata al valore dell'UTILE DI ESERCIZIO calcolata come rapporto percentuale tra l'utile netto (decurtato del Premio) e la sommatoria di Capitale Sociale, Riserva sovrapprezzo e Riserve di Utili

17) Nel caso in cui tale soglia:
- sia superiore al valore 1% il Premio sarà erogato per l'intero valore risultante dall'applicazione del meccanismo di cui al punto 12);
- sia inferiore al valore 0,2% non verrà dato corso all'erogazione del Premio;
- sia compresa tra i due valori di cui ai punti precedenti, il valore del Premio sarà decurtato di una percentuale (%) pari alla scopertura data dalla differenza tra soglia massima e utile netto post erogazione premio teorico (cfr prec. punto 12) comprendendo anche l'effetto fiscale (33,07%) e la differenza tra soglia massima (1%) e soglia minima (0,2%).

18) In ogni caso, le Parti si incontreranno con urgenza nel caso in cui il meccanismo di calcolo determini una riduzione del Premio al fine di individuare possibili soluzioni anche superando le previsioni di cui ai precedenti punti 15) e 17) nei meccanismi di riduzione e/o azzeramento.

19) Ai dipendenti e/o ai Banchieri Ambulanti che fossero stati assunti nel corso dell'esercizio di riferimento per il calcolo del Premio, le misure economiche risultanti dall'applicazione delle formule indicate nel presente Accordo saranno riproporzionate in forma direttamente proporzionale ai ratei mensili di efficacia della condizione di dipendenza considerando intero il mese in cui è stata effettuata l'assunzione solo nel caso in cui la data di assunzione sia anteriore al 15 del mese.

20) Il PAP è riconosciuto con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento al personale delle Aree Professionali, dei Quadri Direttivi e dei Banchieri Ambulanti che, in servizio al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento, sia ancora in servizio alla data di erogazione ovvero:
   a. al personale dipendente, cessato con diritto immediato al trattamento pensionistico di anzianità, vecchiaia o invalidità;

b. al personale cessato per termine del rapporto di lavoro a tempo determinato al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento o successivamente;

In questi casi il premio sarà calcolato pro-quota in dodicesimi, rispetto ai mesi di effettivo servizio, considerando come intero l'eventuale frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario.

21) Per il personale in part time il premio verrà riproporzionato in ragione della percentuale di orario osservata. In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa nel corso dell'anno di competenza, l'importo del premio verrà computato in ragione dell'effettiva prestazione svolta a tempo pieno e di quella svolta a part time pro quota, considerando come intero l'eventuale frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario.

22) Quale procedura ordinaria, entro il mese di gennaio di ogni esercizio l'azienda comunicherà alle OOSS i valori di riferimento e gli indicatori computati a consuntivo per l'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente. In tale occasione le parti effettueranno una verifica in merito all'applicazione dei meccanismi sopraindicati.

23) Il PAP non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

24) Le Parti dichiarano che il presente accordo per la definizione e l'erogazione del Premio Aziendale di Produttività relativo all'esercizio 2016 è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, di cui all'art. 1 commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n. 208 e del D.M. del 25/03/2016;

25) Le Parti si danno atto che le erogazioni effettuate nel corso dell'anno 2017 in applicazione al predetto istituto consentono l'applicazione di un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di 3.000 Euro lordi per i lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a 80.000 Euro.

NOTA A VERBALE

Per i dipendenti presenti nelle sedi operative in Spagna, Banca Etica si impegna a sottoscrivere, con i Rappresentanti dei Lavoratori Spagnoli, entro il mese di Giugno 2017, un apposito accordo che abbia a riferimento le previsioni di cui al presente.

Banca Etica SCpA	FABI	FIRST/CISL	FISAC/CGIL	UILCA/UIL
Direttore Generale	Referente Nazionale	Segretario RSA	Referente Nazionale	Segretario RSA

Banca Etica SCpA

Responsabile Serv. Gestione e Sviluppo RU