

Bilancio Sociale 2007

Indice

Presentazione pag. 5	- Privacy e sicurezza
Premessa metodologica pag. 7	Le Risorse Umane. pag. 55
- Modello di redazione	- Politiche di crescita e consistenza
- Gruppo di lavoro	- Politiche del lavoro
- Processo di redazione	- Iniziative aziendali in favore delle risorse umane
Identità aziendale pag. 11	- Attività sulla formazione, valutazione e valorizzazione
- Storia	- Attività ricreative - Cral BPLazio
- Missione e disegno strategico	Lo Stato e le Istituzioni pag. 67
- Contesto di riferimento	- Imposte e tasse
- Valori e codice etico	- Servizi di tesoreria e di cassa
- Assetto organizzativo	- Servizio riscossione tributi
Rendiconto pag. 27	- Rapporti con Autorità di Vigilanza Magistratura e altri
I Soci pag. 35	- Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01
- Politica di sviluppo del corpo sociale	I Fornitori. pag. 73
- Consistenza e composizione	- Politica di acquisto
- Movimentazione della compagine sociale	- Condizioni negoziali
- Politiche di remunerazione – rendimento e andamento del titolo	- Outsourcing e consulenze
- Politiche di comunicazione – informazione e partecipazione	La Collettività pag. 77
- Politiche commerciali	- Attività di intervento nel sociale
I Clienti pag. 45	Il Sistema di Rilevazione pag. 83
- La Politica della raccolta e degli impieghi	- Obiettivo Ascolto
- Attività “socialmente responsabili” per la clientela	- Risultati del questionario 2006
- Il conciliatore bancario	

Presentazione

Il Bilancio Sociale della Banca Popolare del Lazio festeggia il suo terzo compleanno.

Ciò testimonia la volontà di proseguire lungo un percorso fatto di informazione e trasparenza nei confronti degli interlocutori della Banca, in relazione alle loro attese specifiche.

Esso è certamente un progetto molto giovane, che incorpora tuttavia un'importante prospettiva evolutiva in termini di dialogo e di interlocuzione con gli stakeholders (soci, clienti, dipendenti, collettività, istituzioni ecc.).

La ragione essenziale della sua nascita è innanzitutto quella di compendiare il bilancio d'esercizio, al fine di meglio specificare accanto agli aspetti di natura prettamente economico-patrimoniale - in quest'ultimo ben rappresentati - la qualità e la quantità delle relazioni, in declinazione etico/sociale, con gli stakeholders e, dunque, la capacità di soddisfare le loro molteplici e varie esigenze.

Nell'auspicato processo evolutivo non viene meno questo obiettivo, tutt'altro: esso vorrebbe arricchirsi, al punto di dare vita ad un processo di confronto aperto con tutta la comunità di riferimento, nella consapevolezza che i valori e gli obiettivi condivisi sono il vero motore di relazioni interpersonali sostenibili, cioè solide e durature nel tempo.

Il Bilancio Sociale come una fotografia, il rendiconto di un anno di gestione, ma nella convinzione che si

può e si deve fare meglio in un contesto di consenso e soddisfazione reciproca fortemente ricercati con tutti quei soggetti la cui qualità di vita è collegata alla esistenza ed allo sviluppo della Banca e che al contempo garantiscono l'esistenza e la ragion d'essere della Banca.

L'impegno di fondo è quello di essere sempre di più una "banca locale", dove per localismo non si intende una delimitazione geografica, bensì quel "senso di prossimità e di vicinanza" che deve legare la banca agli operatori della comunità in cui vive; una banca capace di integrare nelle sue strategie di crescita le richieste di carattere sociale, culturale e ambientale dei suoi stakeholders.

Premessa metodologica *Descrive le regole seguite dalla Banca Popolare del Lazio per redigere il proprio bilancio sociale.*

Fornisce, oltre ad un piccolo glossario, indicazioni sul modello prescelto (struttura del bilancio) e sulla metodologia di lavoro (gruppo di lavoro e processo di redazione).

Modello di redazione

I principi generali, la struttura ed il contenuto del documento rispondono al modello ABI/IBS che rappresenta una guida specifica per il Bilancio Sociale del settore creditizio.

In particolare, i PRINCIPI adottati dalla Banca per la redazione del Bilancio Sociale sin dalla prima edizione sono;

- chiarezza e completezza delle informazioni;
- competenza e periodicità dei dati e delle informazioni;
- comparabilità delle informazioni;
- verificabilità, poiché tutti i dati e le informazioni possono essere riscontrati con la documentazione aziendale (contabile e/o extracontabile)

Il documento è articolato nelle seguenti Sezioni:

- I. **Identità Aziendale** in cui si parte dalla storia per rendere espliciti i valori, la missione, il piano strategico ed i programmi, nonché l'assetto istituzionale ed organizzativo;
- II. **Rendiconto**, per evidenziare l'effetto economico che l'attività della Banca ha prodotto sulle diverse categorie di stakeholders;

III. **Relazione di scambio sociale** per evidenziare qualitativamente e quantitativamente le attività realizzate i risultati ottenuti e gli effetti prodotti sugli stakeholders, anche con riferimento agli impegni assunti e/o programmati;

IV. **Sistema di rilevazione** avente l'obiettivo di raccogliere le valutazioni e le aspettative degli stakeholders sul documento e sul comportamento socialmente responsabile della Banca al fine di orientare le scelte future.

Gruppo di lavoro

La realizzazione del Bilancio Sociale ha richiesto la costituzione di un apposito Gruppo di Lavoro con lo scopo di raccogliere le riflessioni e coordinare i contributi di alcune funzioni aziendali; ciò in quanto la dimensione multistakeholders del progetto richiede necessariamente la partecipazione di più funzioni aziendali, opportunamente individuate in base alle competenze richieste.

L'obiettivo è quello di realizzare un coinvolgimento progressivo della struttura aziendale proprio in relazione alla necessità di catalizzare contributi ed iniziative sul tema, dare vita ad un vero sistema di gestione della Responsabilità So-

ciale, integrato ed efficace. Il gruppo di lavoro interfunzionale costituito nel corso del 2005, è stato riconfermato anche per la redazione del Bilancio Sociale 2007.

Il gruppo opera sotto la funzione di indirizzo dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, è coordinato dalla Segreteria Generale ed è formato dalle seguenti funzioni:

- Mercato
- Affari Legali e Societari
- Pianificazione e Controllo di Gestione
- Risorse Umane
- Amministrazione e Bilancio
- Crediti
- Finanza
- Organizzazione

Processo di redazione

Il processo di redazione del bilancio sociale da parte del gruppo di lavoro può essere così rappresentato e sintetizzato:



Identità aziendale *L'identità della Banca, ovvero quel suo modo unico di essere, deriva innanzitutto dalle sue origini, quindi dalla sua storia ed è costituita dall'insieme della sua struttura organizzativa, delle persone che vi lavorano, dei valori fondamentali che orientano la gestione e ne definiscono il modello culturale, della sua missione e disegno strategico. In questo capitolo viene quindi tracciato un profilo della Banca, partendo dalla storia e dai valori da essa riconosciuti e protetti; viene resa esplicita la missione, descritti per linee guida il disegno strategico ed i programmi, nonché l'assetto istituzionale e di governance.*

Storia: dalle origini alla Banca Popolare del Lazio

- 1904 L'iniziativa ebbe origine nell'ambito del Ricreatorio cattolico "Silvio Pellico" di Velletri. In quell'epoca, tale Ricreatorio era un luogo d'incontro tra illuminati personaggi dell'ambiente cattolico veliterno i quali, dibattendo i temi sociali del momento, sentirono l'esigenza di dare vita ad una struttura finanziaria che provvedesse a dare specifica protezione alle classi meno abbienti. Si denominò "Cassa Agricola Operaia". La neo-costituita ebbe un rapido sviluppo e beneficiò anche del sostegno di lire 1.000 da parte del Santo Padre. Il gesto munifico del Papa indusse gli Amministratori della Cassa a denominarla "Pio X" in segno di riconoscenza.
- 1937 Venne cambiata la denominazione in "Banca Cooperativa Pio X" poiché l'Istituzione non rientrò deliberatamente nella veste giuridica di Cassa Rurale e Artigiana come previsto dall'art.1 della nuova Legge. L'evento fu significativo poiché la Banca divenne partecipante della categoria delle "Popolari".
- 1943 Il 22 gennaio la sede della Banca venne distrutta nel bombardamento di Velletri. Le sostanze finanziarie furono trasferite a Roma ove alcuni meritevoli amministratori continuarono l'attività.
- 1950 Passato il periodo bellico la Banca tornò a Velletri e, sotto la guida di capaci amministratori realizzò un efficace sostegno alla ripresa delle attività cittadine, assorbendo altresì alcune Casse Rurali dei paesi vicini. Fu avviato un processo di crescita territoriale sfruttando il fervore teso alla ricostruzione delle attività nei luoghi distrutti dalla guerra. La Dirigenza dell'epoca assicurò la crescita e lo sviluppo della Banca per circa un ventennio.
- 1977 Lo sviluppo che la Banca andava assumendo impose una rivisitazione efficace del modello organizzativo e gestionale ancora improntato a schemi primordiali. Nel mese di dicembre del 1977 cambiarono i vertici della Banca e, sopperendo alle esigenze indicate in precedenza, si diede luogo ad un potenziamento dei presidi operativi aprendo filiali in ambienti con caratterizzazione economica di maggiore valenza produttiva.
- 1984 Fu aperta una nuova ed accogliente filiale nella piazza di Latina che evidenziò l'esigenza di penetrare nuovi mercati. L'anno segna soprattutto il completamento della nuova Sede legale e Direzione Generale che venne perciò trasferita dalla storica ubicazione di Via del Comune a Velletri, nella moderna ed ampia struttura di Via Martiri delle Fosse Ardeatine, attuale Sede della Banca.

1987 Fu inaugurata la filiale di Pavona. La scelta avvenne nella consapevolezza di procurarsi l'inserimento in un contesto economico diverso da quelli nei quali si era operato in precedenza.

1989 In un'ottica di razionalizzazione venne trasferita la filiale di Cori, che mostrava segni di ristagno, nel comune di Ciampino che denotava una elevata vitalità economica.

1990 Si aprì l'agenzia 1 di Roma in Località Borghesiana; l'insediamento risultò inizialmente faticoso ma nel tempo si rivelò importante anche per l'operosità della zona servita.

1992 nel corso di questo anno furono aperte altre due filiali, Santa Maria delle Mole e Santa Palomba di Pomezia, che rappresentarono un completamento efficace in un contesto economico evoluto e di supporto all'area di Roma.

1993 Si aprì la filiale di San Cesareo, ubicata lungo la Via Casilina e con interessanti contesti economici di tipo agricolo e residenziale. Sempre nel 1993 La Banca avvertì l'esigenza di sostituire nella sua denominazione la parola "Cooperativa" con "Popolare" per una più evidente riconoscibilità nei luoghi d'insediamento operativo. Ebbe vita la Banca Popolare Pio X.

1994 Rappresenta l'anno conclusivo per un accordo di fusione tra la Banca Popolare "Pio X" e la Banca Popolare di Terracina.

Nacque la Banca Popolare del Lazio. In questa circostanza ci si pose l'obiettivo di implementare la rete operativa nell'intera regione, così come venne anche evidenziato dalla denominazione assunta.

1995 La neo-nata Banca Popolare del Lazio si pose subito l'obiettivo di potenziare ulteriormente la rete operativa ed iniziò con due città dei Castelli Romani che per tradizione storica ed importanza economica si collocavano ai primi posti della regione: Albano Laziale e Frascati.

1996 L'anno segna l'apertura di tre filiali: l'agenzia 3 di Roma nel mese di giugno, Tivoli nel successivo mese di luglio ed infine Cecchina a dicembre.

1997 Apertura dello sportello di Colonna, frazione del comune di San Cesareo, successivamente chiuso a dicembre del 2001. Ad aprile si rafforza il presidio nella piazza di Terracina, storica sede della ex Banca Popolare di Terracina, inaugurando la seconda agenzia ed infine, a giugno apre lo sportello di Carchitti, frazione della vicina Palestrina.

1998 Trasferimento della filiale di Priverno in nuovi e più confacenti locali.

2000 Apertura della quarta agenzia in Roma.

2001 Prosegue l'espansione sulla piazza di Roma con l'apertura di altre due agenzie, la cinque e la sei.

2002 Nel mese di giugno si inaugura la filiale

di Aprilia e nel mese di settembre apre la settima agenzia a Roma.

2003 L'anno 2003 vede finalmente concretizzarsi il progetto di trasferimento di due filiali, quella nel complesso industriale di Santa Palomba e quella sita all'interno del Presidio Ospedaliero di Velletri, trasferita a fine anno nel moderno Centro Culturale Amministrativo della città.

2004 L'anno è importante poiché celebra il Centenario della nascita della Banca (1904 - 2004) ed anche perché segna l'approdo della Banca nel Frusinate con l'inaugurazione della prima filiale nella provincia, precisamente ad Anagni.

2005 Ulteriore spinta all'espansione con l'apertura a Frosinone e dell'ottava agenzia in Roma.

2006 Gennaio inizia bene l'anno con l'inaugurazione della bellissima agenzia 9 di Roma a Via Po, dove trova spazio e concretezza anche il nuovo Servizio di Private Banking, sito al piano superiore dei locali. La tappa successiva è Monterotondo, lungo la direttrice nord del progetto di sviluppo dimensionale. Nel mese di giugno ha vita un nuovo presidio nella provincia di Frosinone e precisamente a Sora.

2007 Con il 2007 inizia una ulteriore forte fase espansiva programmata lungo un arco di tre anni; l'Organo di Vigilanza autorizza infatti un Piano di Sviluppo Territoriale di

durata triennale agganciato al Piano Strategico 2007 - 2009 che prevede l'apertura di ulteriori dieci sportelli nella regione. Inizia l'anno con l'apertura a Fiumicino, all'interno del noto "Parco Leonardo". Ad aprile si inaugura la filiale di Pomezia ed a novembre quella di Fiano Romano.

Il fenomeno evolutivo non è solo quantitativo; è anche miglioramento qualitativo perché verifica le intenzioni di una gestione programmata, è conforme alle attese del mercato utilizzatore e capace di emarginare i rischi insiti nell'attività svolta dalla Banca. Il contesto operativo è quello proprio del sistema popolare e offre le garanzie di gradimento che gli sono proprie, anche in virtù del continuo accrescimento del corpo sociale al quale vengono coinvolti fidelizzandoli i clienti di miglior gradimento. Evoluta è la capacità che esprime l'apparato di governo, sia all'interno con la definizione in atto di processi e con il controllo attuato a verificare il loro corretto adempimento e quello delle disposizioni regolamentari emanate; sia all'esterno, con gli orientamenti indicati e vigilati dai responsabili di area sulle attività della rete loro assegnata.

Contesto di Riferimento

Viene riprodotta di seguito una sintesi dell'andamento dell'economia e del sistema del credito,

già delineato nella relazione che il Consiglio di Amministrazione ha rivolto all'Assemblea dei Soci il 27 aprile 2008. Una breve introspezione rivolta all'andamento dell'economia mondiale nel 2007 rivela una crescita moderata rispetto agli anni precedenti.

L'aumento del prodotto lordo si è manifestato particolarmente negli Stati Uniti, con riflessi minori nelle aree europee e del Giappone.

Il commercio mondiale ha continuato a svilupparsi ad un tasso prossimo al 7%, anche per merito dei paesi emergenti che hanno avuto un aumento del PIL molto elevato.

Nella seconda parte dell'anno si è registrata una debolezza del dollaro, che ancora perdura all'inizio del 2008 e ha conferito un modesto vantaggio alle esportazioni dei paesi dell'area euro, così come si è registrata una forte crescita del prezzo del petrolio che tende a stabilizzarsi sui valori elevati, determinati dall'aumento della domanda da parte delle economie emergenti.

L'Amministrazione Statunitense, verificando una costante difficoltà di promuovere la crescita economica, ha avviato una politica monetaria con intenti espansivi, a differenza della Banca Centrale Europea che avendo aumentato il tasso di rifinanziamento al 4%, non ha ancora inteso modificarlo per tutelarsi dai rischi di ripresa dell'inflazione.

L'economia italiana ha risentito del peggioramento del quadro economico globale e il PIL, che sembrava dover decollare a metà anno, non

ha raggiunto i livelli attesi a causa dei minori consumi delle famiglie, dovuti fondamentalmente all'aumento dei prezzi.

Una ulteriore conseguenza dell'aumento dei prezzi al consumo ha causato la diminuzione della propensione al risparmio, che a fine anni ottanta rappresentava un quarto del reddito disponibile ed ora si è notevolmente ridotto, intorno al 10%. Altro dato non confortante è l'andamento negativo della produzione industriale, tuttavia sono significativamente cresciute le esportazioni italiane, nonostante l'apprezzamento dell'euro nei confronti del dollaro.

Nell'anno è migliorato l'indice di occupazione rispetto all'anno precedente ed il tasso di disoccupazione è calato al di sotto del 6%, in particolare nel settore terziario.

Per quanto attiene ai conti pubblici si è avuto un miglioramento significativo ascrivibile prevalentemente all'aumento delle entrate ed in parte alla diminuzione delle uscite.

Anche i mercati monetari e finanziari domestici hanno risentito delle turbolenze manifestatesi in quelli internazionali, provocando incertezza in ordine ai rischi di credito e di liquidità.

Gli effetti negativi si sono estesi anche all'andamento della borsa italiana, ove nell'anno l'indice MIB è notevolmente sceso, anche se la borsa italiana integrandosi con la London Stock Exchange ha dato vita ad un solido gruppo borsistico europeo con intenti di maggiore efficacia.

IL SISTEMA CREDITIZIO E LE

BANCHE POPOLARI

Le grandezze creditizie di sistema, che pure migliorano nell'anno in esame rispetto al precedente, mostrano ritmi di espansione inferiori rispetto a quelli delle Banche Popolari.

Gli impieghi economici del sistema popolare hanno superato l'espansione del 12% a differenza del dato di sistema generale che è inferiore di due punti percentuali.

La provvista delle Banche Popolari, percentualmente superiore a quella della generalità delle banche, presenta differenti incidenze di crescita tra le regioni settentrionali, che danno il maggior contributo alla componente a medio e lungo termine, e quelle dell'Italia centrale che hanno registrato una raccolta a breve termine particolarmente ridotta.

Anche l'applicazione dei tassi è stata praticata in maniera più vantaggiosa per la clientela rispetto alla media del sistema bancario, sia per quanto riconosciuto sui depositi in conto corrente che per quanto in media applicato sui prestiti di importo inferiore al milione di euro.

L'anno 2007 è stato particolarmente importante per gli assetti strutturali che si sono avuti ai massimi livelli dimensionali sia per le imprese societarie per azioni, sia per la categoria delle Banche Popolari che, concludendo tre operazioni di aggregazione di elevato standing, hanno realizzato un consolidamento dei partecipanti al processo e una maggiore efficacia nel mercato

del credito per l'entità dei fondi intermediati.

Le altre componenti della categoria hanno saputo sviluppare performance di crescita dei volumi e della redditività veramente di rilievo rispetto alla media del comparto creditizio.

LA BANCA POPOLARE DEL LAZIO

La Banca ha proseguito con coerenza il proposito strategico di incrementare la sua influenza operativa in territori della regione nei quali non è presente, ritenendo di poter gestire con efficacia il localismo che gli è caratteristico. Infatti, a caratterizzare la sua azione vi è fondamentalmente il privilegio delle relazioni interpersonali e il sostegno alle minori attività produttive, senza rinunciare a partecipare all'investimento di maggiore entità richiesto dall'imprenditoria di maggior livello con la quale si viene in contatto.

In questa fase di progressivo ampliamento, l'azione direzionale ha particolarmente curato l'adeguatezza delle risorse umane impegnate, tenendo conto delle potenzialità culturali e attitudini personali nonché della capacità di sapersi correlare agli indirizzi aziendali.

I risultati conseguiti dalla Banca sono del tutto soddisfacenti sia nell'entità dei dati patrimoniali che in quelli reddituali, nei quali si è conseguito il consolidamento positivo delle diverse aree di business poste in essere.

I soddisfacenti risultati nel primo anno del piano strategico triennale inducono ad intensificare l'azione di ampliamento della rete distribu-

tiva con nuovi investimenti.

Una particolare menzione merita l'impegno posto nell'azione di miglioramento qualitativo del portafoglio crediti, che ha riguardato tutte le fasi del processo gestionale.

Missione e Disegno strategico

La Missione aziendale concretizza l'obiettivo principe della Banca; essa stabilisce la finalità e gli scopi fondamentali che la Banca intende perseguire attraverso la sua attività.

La mission della Banca Popolare del Lazio è:

“Divenire una banca regionale, perseguendo il rafforzamento del business nel segmento operativo retail ed alimentando il ruolo di “banca dell’impresa e dell’imprenditore”.
Realizzare un modello di banca moderna ed efficiente che ha l'intento di accrescere il valore per tutti i suoi stakeholders.”

La missione aziendale della Banca Popolare del Lazio consiste dunque nel potenziamento del proprio ruolo di riferimento nello sviluppo economico e sociale della regione, ponendosi quale interprete delle esigenze economiche e sociali della stessa.

Pertanto, la Banca difende la propria autonomia ed indipendenza attraverso un processo il

rafforzamento della dimensione strutturale, patrimoniale e finanziaria.

Nella Banca Popolare del Lazio l'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti viene perseguito nell'ottica della sua sostenibilità nel tempo, attraverso una “gestione socialmente responsabile” e nel contesto di un'attenzione costante alle esigenze di tutti gli interlocutori dell'Azienda.

Il Piano Strategico 2007-2009 è stato approvato nel mese di gennaio 2007.

Questo si caratterizza intanto per la continuità con il precedente, in quanto conferma l'obiettivo di divenire una banca regionale, strategicamente autonoma e indipendente che persegue il rafforzamento del business nel segmento retail (family, personal e small business) nelle zone di tradizionale radicamento, riafferma il ruolo di banca dell'impresa e dell'imprenditore e si pone l'obiettivo fondamentale di creare valore per i dipendenti e gli azionisti.

Fermo restando tutto ciò, il nuovo Piano mira al consolidamento del mercato di riferimento ed alla sua espansione attraverso l'apertura di un significativo numero di sportelli nella regione e quindi, conferma una strategia di crescita prevalentemente per linee interne; si pone infine l'importante obiettivo di potenziare il processo di gestione delle risorse umane attraverso:

- l'arricchimento del piano della formazione professionale;

- la verifica continua ed il miglioramento costante dei sistemi di valutazione;
- lo sviluppo di adeguati strumenti di supporto al fine di presidiare efficacemente il processo, quali ad esempio il sistema incentivante.

Il 2007 ha potuto registrare il conseguimento di diversi obiettivi, in linea con quanto programmato. La Banca, che ha richiesto ed ottenuto l'autorizzazione all'apertura di sei filiali nel biennio 2007-2008, ha aperto tre nuove filiali nel corso del 2007: a Fiumicino (5 febbraio 2007), a Pomezia (10 aprile 2007) e a Fiano Romano (5 novembre 2007). Il trend di crescita è poi proseguito nel 2008 con Fondi (7 gennaio 2008) e Cassino (9 aprile 2008).

Tutte le localizzazioni, che hanno interessato aree a forte vocazione industriale e/o caratterizzate dalla presenza di insediamenti urbani e abitativi, vanno ad ampliare il raggio di operatività della Banca, estendendone la presenza nel territorio regionale, fino ai confini con il viterbese a nord e con il reatino ad est.

In attuazione di quanto prefissato sul fronte della gestione delle risorse umane, nel corso dell'anno 2007, la banca ha attivato una serie di interventi di natura organizzativa e operativa che, attraverso un piano di lavoro articolato, hanno consentito l'adozione e l'introduzione di importanti meccanismi gestionali. Gli effetti di tali azioni, recentemente impostate, alcune con decorrenza 2008, si avranno probabilmente nell'immediato futuro, già a decorrere dall'anno in corso.

Valori e Codice Etico

I Valori rappresentano quei principi fondamentali ai quali la Banca quotidianamente ispira il proprio comportamento professionale per il conseguimento della missione aziendale; essi definiscono la qualità delle relazioni ed il modo di condurre gli affari e di decidere le priorità dell'organizzazione.

I Valori della Banca Popolare del Lazio traggono origine innanzitutto dalle sue radici, che affondano ad oltre un secolo fa; ma poi si rintracciano anche nel solco lasciato dagli anni a venire, durante i quali la Banca ha seguito attentamente le evoluzioni sociali ed economiche proprie del suo contesto di riferimento.

Identità popolare quindi lo spirito cooperativistico al quale consegue il mutualismo non solo verso i soci ma in generale verso il territorio.

Localismo intendendo quest'ultimo non come delimitazione geografica, ma come profonda conoscenza del territorio in cui si opera, al fine di promuoverne anche lo sviluppo, attraverso un forte sistema di relazioni tra tutti gli attori della comunità locale. Il concetto di localismo va inteso come attitudine proattiva a svolgere in un determinato territorio attività economiche e sociali in favore dell'imprenditoria e di tutta la comunità locale, in un rapporto di reciproca collaborazione tra la Banca e la Comunità locale virtuoso e tale che nello sviluppo dell'uno si trova la chiave del successo dell'altro. In questa

accezione, il localismo da fattore “ dimensionale” e operativo assume una valenza, valorizzandosi come fattore strategico.

Il concetto si attaglia fortemente a quello dell’identità popolare e del mutualismo in quanto la connotazione mutualistica delle banche popolari, rintracciabile nel radicamento territoriale, nei servizi riservati ai soci e nella tendenza a privilegiare la domanda di credito proveniente dalle zone d’insediamento, evidenzia ancora il ruolo di banca locale.

Centralità della Persona in tutte le sue molteplici vesti e relazioni: socio, cliente, dipendente, fornitore ecc. Soprattutto riconosce i valori che presiedono alla qualità di ciascuna delle citate relazioni. Essi sono raccolti nel Codice Etico della Banca Popolare del Lazio, approvato dal Consiglio di Amministrazione e divulgato nel dicembre 2004; tale documento fissa i principi di riferimento e le norme di condotta a cui devono ispirarsi, sotto l’aspetto etico-professionale, i processi decisionali della Banca ed i comportamenti aziendali. Tali principi sono essenzialmente rivolti alla tutela della buona reputazione aziendale che, insieme alle “risorse umane” ed al “capitale”, costituiscono gli assets più importanti della Banca Popolare del Lazio.

I più importanti e comuni a tutti gli stakeholders:

Trasparenza negli scambi e nelle informazioni che rende duraturi i rapporti con le persone.

Professionalità ed etica o etica professionale, come convinzione che il fare impresa implica il rispetto di regole, non solo quelle scritte - dall’ordinamento giuridico ai regolamenti aziendali – ma anche quelle dettate dalla coscienza, ispirate dunque alla lealtà ed al senso di responsabilità proprio di ciascuno.

Assetto Istituzionale ed Organizzativo

Corporate Governance

La Corporate Governance “è l’insieme delle regole e delle norme, delle azioni, delle funzioni e dei controlli per cui, nella concreta gestione di un’impresa, sono tutelati e conciliati gli interessi di tutti gli stakeholders” . (Cfr T.Bianchi, Masciandaro 1999).

Le banche popolari sono riconosciute nella famiglia degli istituti cooperativi anche se non a “mutualità prevalente”, per cui esse realizzano un particolare modello di mutualità che è incentrato nel servizio ai Soci ed anche nel supporto alle economie locali dei territori ove operano. Inoltre esse possiedono i requisiti funzionali delle cooperative, in particolare il voto capitaro ed il limite al possesso azionario, che esaltano la democraticità di governo e, attraverso la valorizzazione paritaria di ciascun Socio, favoriscono la presenza negli Organi societari di amministratori e sindaci indipendenti.

Nell’ambito di queste regole generali, la

Banca Popolare del Lazio sostiene la rappresentatività in Assemblea, promuove l’ampliamento della base sociale al fine di facilitare la condivisione delle scelte.

Gli organi sociali intorno ai quali si muove il modello di governance, statutariamente previsti dall’art. 20 dello Statuto sociale, sono:

- Assemblea dei soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Collegio dei Sindaci;
- Collegio dei Proviriviri;
- Direzione Generale.

L’ **Assemblea** rappresenta l’intero corpo sociale ed il suo funzionamento è disciplinato dalla Legge e dallo Statuto sociale agli artt. 21-27.

Il **Consiglio di Amministrazione** è composto da undici membri designati dall’Assemblea e scelti per almeno i 10/11 tra i soci aventi diritto al voto; essi devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalla legge. I consiglieri eletti durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri un Presidente, che convoca le riunioni e ne fissa l’ordine del giorno; due Vice Presidenti, che lo sostituiscono in caso di sua assenza od impedimento ed un Segretario, che redige i verbali delle riunioni. Al Consiglio di Amministrazione sono attribuite materie non delegabili a norma dell’art. 2381 c.c.; inoltre, l’art. 35 dello Statuto sociale definisce anche al-

tre attività di sua esclusiva competenza, quali ad esempio la politica dei soci, l’indirizzo strategico e gestionale della Banca e la valutazione del suo andamento; le politiche di gestione del rischio, la valutazione dell’efficienza ed efficacia del sistema dei controlli interni e l’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

L’ **Amministratore Delegato** esercita tutte le deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione; in generale egli sovrintende, secondo gli indirizzi fissati dal Consiglio stesso, all’andamento della Banca e quindi alle politiche organizzative, del credito, della finanza e del personale. L’Amministratore Delegato indirizza strategicamente le attività della Banca nell’ambito del Piano Strategico e delle politiche definite a livello di Consiglio di Amministrazione, al fine di ottenere la massima soddisfazione e coesione della compagine sociale, oltre agli specifici poteri delegati dal Consiglio stesso.

Il **Direttore Generale** dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio e dell’Amministratore Delegato, provvede alla gestione degli affari correnti, esercita i poteri in materia di erogazione del credito, di spesa e di operazioni finanziarie; sovrintende all’organizzazione delle reti e dei servizi.

Il Direttore Generale è inoltre il capo del personale ed ha la funzione di guidare e coordinare tutte le componenti in cui è divisa la Banca per conseguire gli obiettivi determinati dal Consiglio di Amministrazione sia in termini di

masse che di redditività, nel rispetto del rapporto rischio/rendimento.

Il **Collegio sindacale** è composto da cinque membri effettivi più due supplenti, tutti nominati dall'Assemblea dei soci. Il Collegio sindacale vigila sul rispetto della legge, dello statuto, della corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato.

A supporto dell'attività del Consiglio di Amministrazione e dell'Alta Direzione, con funzioni consultive e/o decisionali, sono stati istituiti alcuni Comitati, permanenti o creati per necessità contingenti, operanti su specifici ambiti di competenza. In particolare:

Il **Comitato Rischi** che ha lo scopo di individuare e valutare, sulla base degli andamenti gestionali e degli scostamenti dalle previsioni, i fattori da cui possono derivare rischi alla Banca, proponendo gli adeguamenti alle politiche di gestione dei rischi stessi, nell'ambito dell'asset strategico definito dal Consiglio di Amministrazione.

Il **Comitato Finanza** che ha l'obiettivo di definire gli indirizzi tattici/operativi e gli ambiti di manovra sulla base dell'andamento dei mercati e della situazione delle attività in funzione di quanto elaborato e proposto nell'ambito del Comitato Rischi.

Il **Comitato Commerciale** che ha la funzione di analizzare e valutare il posizionamento della Banca sul mercato di riferimento, nonché di determinare gli indirizzi dell'azione commerciale della rete periferica, sulla base degli andamenti gestionali e degli scostamenti dalle previsioni di budget.

Il **Comitato Basilea 2**, costituito nel 2006, con lo scopo di seguire le attività della Banca in relazione all'adeguamento alle nuove disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in seguito al recepimento del Nuovo Accordo di Basilea sul Capitale (Basilea 2), che avrà un impatto significativo sull'assetto organizzativo e sulla governance della Banca. Questa nuova regolamentazione è entrata in vigore dal 1° gennaio 2008.

Il progetto "Basilea 2" ha visto impegnate tutte le funzioni di governance della Banca nelle predisposizione delle procedure di identificazione, misurazione e contenimento dei diversi rischi assunti (di credito, di mercato, operativi). Esso è in via di completamento e nel corso del 2008 saranno aggiornati ed emanati diversi regolamenti aziendali e saranno adottati nuovi specifici processi cd. "di controllo prudenziale"; il tutto in conformità con quanto stabilito dai tre pilastri del nuovo accordo di Basilea ed in linea con la pianificazione temporale dettata dalla Banca d'Italia. Al riguardo, uno degli elementi fortemente innovativi dal punto di vista gestionale è

rappresentato dall'attivazione del processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (internal capital adequacy assessment process – Icaap) per le implicazioni a forte contenuto strategico che comporta. L'autovalutazione della propria dotazione patrimoniale, attuale e prospettica, in coerenza con il piano strategico e lo sviluppo operativo, delinea un approccio nuovo a forte contenuto gestionale, da utilizzare nell'ambito dei propri processi di pianificazione strategica.

Assetto Organizzativo

L'organizzazione è per sua definizione la capacità di un'azienda di dare risposte ad un ambiente in continuo mutamento, "assemblando" in modo opportuno le risorse a disposizione. A tale compito provvede responsabilmente il Consiglio di Amministrazione che, deciso lo scopo (mission) e la strategia, individua anche la struttura organizzativa più idonea al raggiungimento dello scopo prescelto, con ciò modulando l'organizzazione stessa ai cambiamenti dell'ambiente.

Il modello organizzativo attuale della Banca Popolare del Lazio è la risultante di una serie di modificazioni/evoluzioni, che si rendono via via necessarie ed opportune per essere sempre pronti a rispondere al meglio ai bisogni della clientela ed essere in linea con le intenzioni dell'Organo Amministrativo e delle Autorità di Vigilanza,

preposte rispettivamente alle funzioni di indirizzo e di controllo.

L'Assetto Organizzativo della Banca Popolare del Lazio vede l'azienda governata dall'Alta Direzione (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e funzionalmente divisa in due aree di competenza: la Direzione Affari e la Direzione Risorse, poste sotto la responsabilità di due Vice Direttori Generali. La prima per governare le attività direttamente preposte alla produzione di reddito attraverso la vendita di prodotti/servizi alla clientela; la seconda a presidio delle risorse direttamente preposte all'efficiente ed efficace funzionamento della macchina produttiva. Diverse sono le funzioni di Staff, che svolgono attività di supporto sia all'Amministratore Delegato ed alla Direzione Generale che alle Direzioni intermedie.

Vi è poi una struttura di Rete Territoriale, attualmente costituita da sei Aree Territoriali che operano a supporto e sviluppo dell'attività commerciale delle filiali: Velletri, Frascati, Frosinone, Latina, PAVONA e Roma che governano ad oggi complessivamente 48 filiali.

A supporto ed integrazione della rete sportelli, che continua ad essere alimentata costantemente, ci sono i canali distributivi alternativi rappresentati, oltre che dai promotori finanziari, dai servizi di Internet banking per la Clientela Retail e di Corporate banking per le Imprese, nonché da ATM e POS. E' operativo dal 2006, per la Clientela Private, anche il Servizio di Pri-

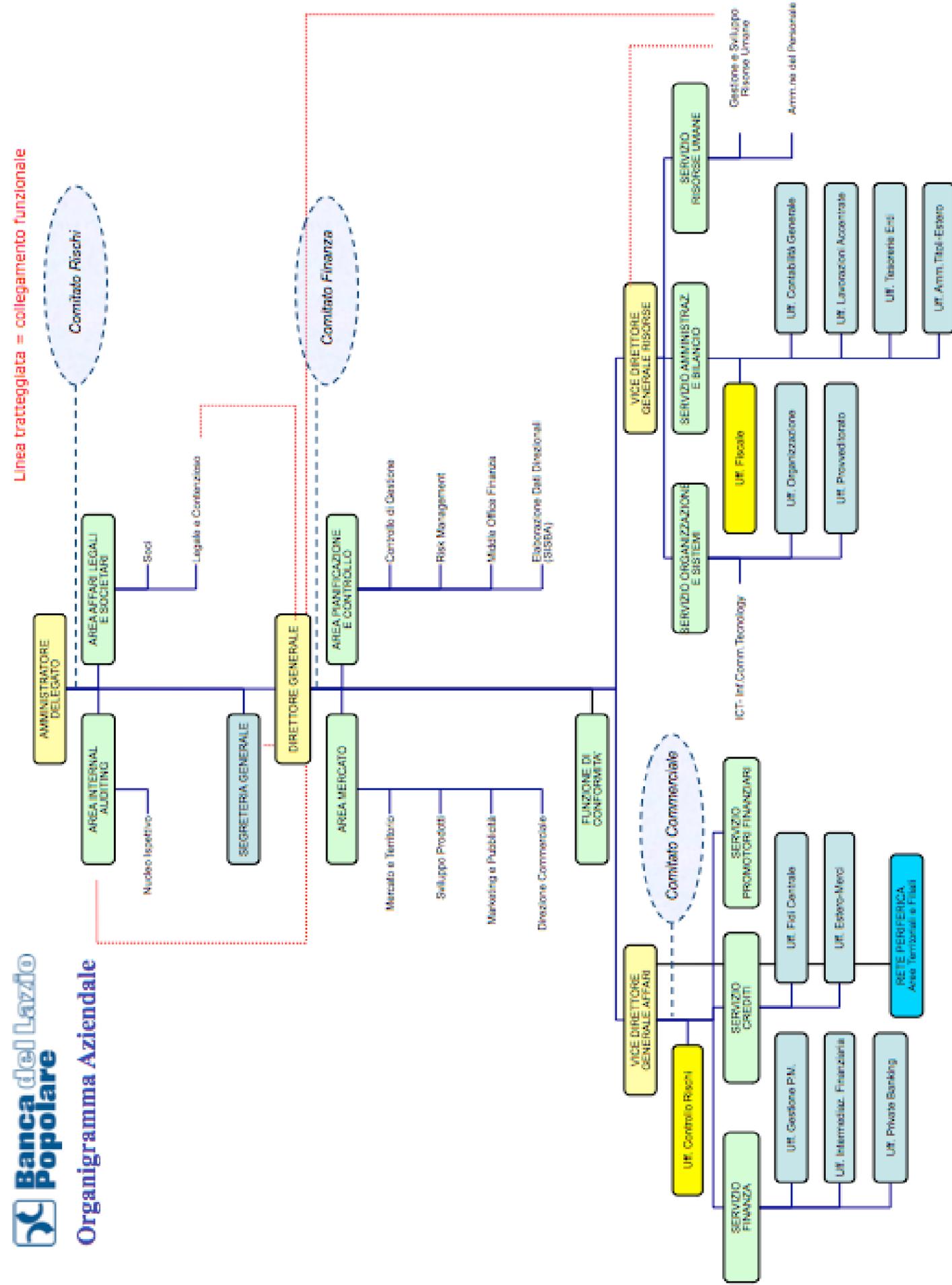
vate Banking con due punti operativi, uno presso la Sede Centrale di Velletri e l'altro a Roma, presso i locali sovrastanti l'agenzia nove, nella centrale Via Po,
Nel corso del 2007 la struttura organizzativa della Banca si è ulteriormente evoluta.

Le principali modifiche intervenute nel corso del 2007 nell'assetto organizzativo della Banca rispetto all'anno 2006 afferiscono al Sistema dei Controlli Interni, che la stessa sviluppa con particolare rigore seguendo le indicazioni dell'Organo di Vigilanza e del Comitato di Basilea.

Il controllo, nella sua forma di indirizzo preventivo più che ispettivo, sta interessando già dal 2003 alcune funzioni della Banca che hanno il compito di effettuare la mappatura e la stesura dei principali processi di lavoro al fine di individuare i rischi operativi che possono intervenire nei vari momenti dell'iter procedurale ed intervenire quindi con specifici controlli.

Nell'ambito di questo lavoro è stata creata ed introdotta nell'organigramma aziendale, anche in ottemperanza a specifiche disposizioni della Banca d'Italia, la funzione di conformità (Compliance) posta in staff alla Direzione Generale che ha il compito di identificare nel continuo delle norme applicabili alla Banca, misurare/valutare il loro impatto sui processi e le procedure aziendali, proporre modifiche organizzative e procedurali, verificare l'efficacia degli adeguamenti organizzativi e predisporre i flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coin-

volte. Altra importante modifica ha riguardato l'area della gestione risorse umane che ha visto l'attivazione di una unità organizzativa dedicata al supporto operativo alla gestione, distinta dal settore amministrativo ed in collegamento funzionale diretto con la Direzione Generale.



Rendiconto *Il Rendiconto è la sezione in cui si forniscono i dati del conto economico, riclassificati in modo da evidenziare il processo di formazione del Valore Aggiunto e la sua distribuzione tra coloro che, a vario titolo, hanno un rapporto di “scambio” con la Banca. Tecnicamente, il Valore Aggiunto è l’aggregato dato dalla differenza tra il valore della produzione (interessi attivi, commissioni attive e proventi finanziari) e dei consumi relativi alla gestione caratteristica (interessi passivi, commissioni passive, oneri e rettifiche varie). Nella sostanza, il Valore Aggiunto rappresenta la capacità della Banca di creare ricchezza da distribuire ai vari interlocutori (soci, clienti, dipendenti, collettività e Stato) nonché allo stesso “sistema banca” per l’accantonamento delle risorse necessarie agli investimenti futuri. Dall’analisi della sua composizione si ha una percezione immediata ed assolutamente oggettiva dell’impatto sociale creato dalla Banca verso i suoi stakeholders.*

In questa parte del Bilancio Sociale si trovano esposti i dati derivanti dalla cosiddetta “contabilità sociale” che fornisce informazioni significative sulla ricchezza creata dalla Banca e sulla sua destinazione.

Il rendiconto sociale utilizza gli stessi dati del bilancio d’esercizio, redatto nel rispetto delle norme civilistiche ed approvato dall’assemblea dei soci. Ciò che cambia è il criterio di riclassificazione dei dati che è in funzione del fine:

Il **bilancio d’esercizio** evidenzia i risultati aziendali in termini di remunerazione del capitale di rischio e consente di individuare i principali indicatori di equilibrio economico, patrimoniale e finanziario.

Il **bilancio sociale** estende questa valutazione per mettere in evidenza la capacità della Banca di soddisfare anche i diversi soggetti con cui essa è in relazione nell’ambito della propria attività.

Il rendiconto sociale non è una lettura alternativa del bilancio d’esercizio, che resta la base per valutare il corretto ed efficiente operato della Banca; esso è semmai una lettura integrativa, che valuta a più ampio raggio la validità economico-sociale della iniziativa imprenditoriale.

Di seguito vengono riportati i prospetti di Conto Economico redatto in base ai criteri civilistici e quello riclassificato secondo il criterio del Valore Aggiunto, seguendo la metodologia suggerita dal Modello ABI-IBS, che è il modello prescelto dall’Abi in collaborazione con l’Istituto Europeo per il Bilancio Sociale per il settore del credito.

Si forniscono inoltre alcuni indici gestionali, ottenuti dai dati contenuti nel conto economico e nello stato patrimoniale del bilancio d’esercizio 2007 ed un confronto con quelli ottenuti nel 2006.

INDICI DI EFFICENZA DEL PERSONALE

	2006	2007
Totale attivo / Media numero dipendenti	3,601 mln	3,674 mln
Raccolta diretta da clientela / Media numero dipendenti	2,895 mln	2,872 mln
Crediti verso clientela (lordi) / Media numero dipendenti	2,332 mln	2,500 mln
Risultato netto della gestione finanziaria / Media numero dipendenti	169.890 €	190.433 €

INDICI DI STRUTTURA E SOLVIBILITÀ

	2006	2005
Capitale e Riserve (dopo riparto utili) / Totale attivo	12,79 %	13,09 %
Capitale e Riserve (dopo riparto utili) / Raccolta diretta da clientela	15,91 %	16,74 %
Capitale e Riserve (dopo riparto utili) / Crediti verso clientela (netti)	21,33 %	20,76 %
Crediti verso clientela (netti) / Totale attivo	58,96 %	63,04 %
Raccolta diretta da clientela / Totale passivo e Patrimonio	80,40 %	78,18 %
Crediti verso clientela (lordi) / Raccolta diretta da clientela	80,53 %	87,04 %

INDICI DI REDDITIVITÀ

	2006	2007
Margine d’intermediazione / Totale attivo	5,20%	5,67 %
Risultato netto della gestione finanziaria / Capitale e Riserve (senza riparto utili)	37,86%	40,45%
Utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte / Capitale e Riserve (senza riparto utili)	13,76%	14,25 %
Risultato netto d’esercizio / Totale attivo	0,88%	0,87 %
Risultato netto d’esercizio / Margine d’intermediazione	16,89%	15,39 %
Risultato netto d’esercizio / Media Capitale e Riserve (senza riparto utili)	7,17%	6,82 %

CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO (in unità di euro)

	2006	2007
Interessi attivi e proventi assimilati	74.147.193	86.619.247
Interessi passivi e oneri assimilati	(13.003.757)	(19.616.183)
MARGINE DI INTERESSE	61.143.436	70.003.064
Commissioni attive	20.103.587	24.581.390
Commissioni passive	(2.611.546)	(2.597.896)
Commissioni nette	17.492.041	21.983.494
Dividendi e proventi simili	252.932	296.764
Risultato netto dell'attività di negoziazione	1.372.062	194.166
Risultato netto dell'attività di copertura	72.216	(37015)
Utile (perdita) da cessione o riacquisto di:	413.601	(665343)
a) crediti	-	-
b) attività finanziare disponibili per la vendita	356.227	(743.189)
c) attività finanziare detenute sino alla scadenza	-	-
d) passività finanziarie	57.374	77.846
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	80.746.288	91.775.130
Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di:	(7.481.130)	(7.826.466)
a) crediti	(7.658.651)	(7.352.199)
b) attività finanziare disponibili per la vendita	-	-
c) attività finanziare detenute sino alla scadenza	-	-
d) altre operazioni finanziarie	177.521	474.267
RISULTATO NETTO DELLA GESTIONE FINANZIARIA	73.265.158	83.948.664
Spese amministrative:	(51.515.671)	(54.791.023)
a) spese per il personale	(28.519.147)	(30.788.161)
b) altre spese amministrative	(22.996.524)	(24.002.862)
Accantonamenti netti ai fondi per rischi ed oneri	(2.078.300)	(2.234.724)
Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	(1.408.382)	(1.762.980)
Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	(115.872)	(123.830)
Altri oneri/proventi di gestione	8.440.305	4.530.087
Costi operativi	(46.677.920)	(54.382.470)
Utili (Perdite) da cessione di investimenti	32.760	351
UTILE DELL'OPERATIVITÀ CORRENTE AL LORDO DELLE IMPOSTE	26.619.998	29.566.545
Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente	(12.985.122)	(15.446.188)
Utile dell'operatività corrente al netto delle imposte	13.634.876	14.120.357
UTILE D'ESERCIZIO	13.634.876	14.120.357

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO (in unità di euro)

	2006	2007
PRODUZIONE:		
Interessi attivi e proventi assimilati	74.147.193	89.619.247
Commissioni attive	20.103.587	24.581.390
Altri ricavi:		
Dividendi e proventi simili	252.932	296.764
Risultato netto dell'attività di negoziazione	1.372.062	194.166
Risultato netto dell'attività di copertura	72.216	(37.015)
Utile (perdita) da cessione o riacquisto di:	413.601	(665.343)
a) crediti	-	-
b) attività finanziare disponibili per la vendita	356.227	(743.189)
c) attività finanziare detenute sino alla scadenza	-	-
d) passività finanziarie	57.374	77.846
Proventi di gestione	9.212.221	5341.491
TOTALE PRODUZIONE LORDA	105.573.812	119.330.700
CONSUMI:		
Interessi passivi e oneri assimilati	(13.003.757)	(19.616.183)
Commissioni passive	(2.611.546)	(2.597.896)
Altre spese amministrative	(19.018.590)	(19.824.236)
Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento	(7.481.130)	(7.826.466)
Accantonamenti netti ai fondi per rischi ed oneri	(2.078.300)	(2.234.724)
TOTALE CONSUMI	(44.193.323)	(52.099.505)
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	61.380.489	67.231.195
Componenti straordinari:		
Proventi straordinari	16.909	(74.594)
Oneri straordinari	177.829	28.461
Utili da cessione di investimenti	(193.680)	(103.406)
Utili da cessione di investimenti	32.760	351
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	61.397.398	67.156.601
Rettifiche di valore su immobilizz. materiali e immateriali	(2.119.602)	(2.552.243)
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	59.277.796	64.604.358
Spese per il personale	(28.519.147)	(30.788.161)
Elargizioni e liberalità	(222.105)	(188.976)
Imposte e tasse indirette e patrimoniali	(3.916.546)	(4.060.676)
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	26.619.998	29.566.545
Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente	(12.985.122)	(15.446.188)
UTILE D'ESERCIZIO	13.634.876	14.120.357

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (in unità di euro)

	2006	2007	Variazioni +/-	Variazioni %
TOTALE PRODUZIONE LORDA	105.573.812	119.330.700	13.756.888	13,0
TOTALE CONSUMI	(44.193.323)	(52.099.505)	(7.906.182)	17,9
COMPONENTI STRAORDINARI	16.909	(74.594)	(91.503)	(541,1)
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	61.397.398	67.156.601	5.759.203	9,4
SOCI	8.074.690	9.238.813	1.164.123	14,4
Dividendi distribuiti ai soci	8.074.690	9.238.813	1.164.123	14,4
RISORSE UMANE	28.701.128	30.981.934	2.280.806	7,9
Costo del lavoro indiretto	1.192.873	1.192.873	-	0,0
Costo del lavoro diretto	27.326.274	29.595.288	2.269.014	8,3
Dividendi distribuiti al personale	181.981	193.773	11.792	6,5
SISTEMA ENTI/ISTITUZIONI (STATO)	16.901.668	19.506.864	2.605.196	15,4
Imposte e tasse indirette	3.916.546	4.060.676	144.130	3,7
Imposte sul reddito d'esercizio	12.985.122	15.446.188	2.461.066	19,0
COLLETTIVITA' E AMBIENTE	503.236	480.117	(23.119)	(4,6)
Beneficenza per destinazione utili d'esercizio	281.131	291.141	10.010	3,6
Liberalità esterne	222.105	188.976	(33.129)	(14,9)
SISTEMA IMPRESA	7.216.676	6.948.873	(267.803)	(3,71)
Utili a riserva	5.097.074	4.396.630	(700.444)	(-13,74)
Rettifiche di valore su immobilizz. materiali e immateriali	2.119.602	2.552.243	432.641	20,41



➤ il 10,35 % pari a 6.948.873 infine al Sistema Impresa, come autofinanziamento e dunque a sostegno del progetto imprenditoriale.

Rispetto all'anno 2006, il Valore Aggiunto che la Banca è riuscita a produrre ha registrato una sensibile crescita pari al 9,4%, quantificabile in 5.759.203 euro.

Il Valore Aggiunto generato dalla Banca Popolare del Lazio nell'anno 2007 è stato pari a 67.156.601 euro; questa ricchezza è stata distribuita sia all'interno della Banca che all'esterno:



➤ il 13,76 % del Valore Aggiunto, pari a 9.238.813 euro, è stato distribuito ai Soci sotto forma di dividendo;

➤ il 46,13 %, pari a 30.981.934 euro, ai dipendenti sotto forma di stipendi, oneri sociali e trattamenti pensionistici, oltre spese ed oneri comunque destinati al personale;

➤ lo 0,71 %, pari a 480.117 euro, alla Collettività ed Ambiente, sotto forma di contributi a sostegno delle numerose attività culturali e sociali del territorio. A tale scopo, è statutariamente previsto che una quota dell'utile d'esercizio, pari al 2%, sia destinata al sostegno delle iniziative di carattere sociale. In questo importo non sono incluse le sponsorizzazioni alle attività sportive e culturali, che pure vi rientrano per la finalità;

➤ il 29,05 %, pari a 19.506.864 euro, allo Stato, Enti ed Istituzioni sotto forma di imposte dirette ed indirette;

Questa ragguardevole somma è andata ad incrementare principalmente, sia in valore assoluto che relativo, il valore prodotto per i Soci (+14,4% pari a 1.164.123 euro) e per le Risorse Umane (+7,9% pari ad 2.280.806 euro); nonché il Sistema Istituzionale (+15,4% pari a 2.605.196 euro). Aumenta del 3,6% anche il valore prodotto per la Collettività mentre ha avuto un minore utilizzo il Fondo che raccoglie gli accantonamenti destinati alle liberalità esterne.

I Soci *Gli OBIETTIVI prioritari e le linee d'indirizzo sono:*

- creare valore per i Soci attraverso una gestione dinamica che sappia temperare gli obiettivi di sviluppo territoriale, di crescita patrimoniale e di reddito con la capacità di governo dei rischi connessi all'attività imprenditoriale;*
- rafforzare l'identità di banca popolare cooperativa, espressione di una larga base sociale, attraverso la difesa dei caratteri fondamentali dell'attuale disciplina giuridica;*
- ampliare il corpo sociale e rafforzarne il senso di appartenenza alla Banca. La solidità del legame si fonda sulla coincidenza in un unico soggetto della duplice qualifica di Socio e Cliente.*

Politica di sviluppo del corpo sociale

Il socio di una banca popolare è qualcosa di più di un semplice azionista/investitore.

E' colui che grazie al suo apporto di capitale consente l'attuazione della mission della banca, della quale ne condivide il progetto, i valori e le finalità. Il coinvolgimento del socio che crede nel progetto della banca, ne condivide gli obiettivi e strategia e si sente riconosciuto nel suo ruolo, rappresenta il vero motore dell'azione.

La solidità di questo rapporto e l'arricchimento dell'adesione sono fondamentali per garantire un futuro alla banca ed il conseguimento dei suoi scopi prioritari.

A tal proposito la banca attua nella quotidianità tutti quei processi necessari a mantenere alto il valore del socio; in quanto banca popolare, essa è tenuta anche dalla sua forma giuridica a perseguire e dar conto dei criteri con i quali attua lo scopo mutualistico, che è il principio più importante alla base del rapporto. La Banca lo realizza innanzitutto cercando di procurare un vantaggio ai soci nella gestione dei servizi, con costi per servizi/prodotti inferiori rispetto alla clientela ordinaria; nella condivisione del Valore (economico e sociale) prodotto dalla gestione; infine, sviluppando una comunicazione tale da supportare la partecipazione informata e consapevole.

Consistenza e Composizione

Dalla natura di banca popolare discende la composizione del capitale sociale della Banca, estremamente frazionato tra un vasto numero di Soci. L'art. 30 del Testo Unico Bancario, unitamente all'art. 21 dello Statuto sociale della Banca, stabiliscono limiti al possesso azionario nella misura dello 0,50% del capitale sociale, che non può mai essere superato, salva l'attivazione di una procedura di alienazione delle azioni eccedenti, da chiudersi rigorosamente entro un anno dall'accertamento della violazione.

Il suddetto limite massimo viene costantemente monitorato dagli organi preposti attraverso specifici controlli che ne garantiscono il rispetto.

L'ammissione di nuovi Soci è regolamentata dagli articoli 8 e 9 dello Statuto, che ne definiscono gli aspetti procedurali, nonché da una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione che disciplina i parametri di valutazione ai fini dell'accoglimento delle domande di ammissione.

Tra questi, la necessità di essere clienti e di risiedere ed operare nell'area d'insediamento della Banca. In particolare, la necessità di sottoscrivere una quantità minima di azioni. Infatti, se il voto capitario è l'asse portante della struttura cooperativa, la fissazione di una entità minima, piuttosto che massima, corrisponde con il reale interesse del soggetto a partecipare alla vita sociale della società e non giustifica l'intento di mantenere una quantità

esigua di azioni al solo effimero scopo di avvalersi dei benefici economici che la Banca prevede per i servizi prestati ai Soci. In sostanza è necessario garantire una effettiva condivisione da parte del richiedente degli scopi e dello spirito della forma cooperativistica della Società.

Le norme statutarie definiscono anche le condizioni e le procedure di esclusione del Socio dalla compagine societaria.

Al 31.12.2007 è continuata la crescita sia del capitale sociale che della base sociale: il capitale sociale è pari ad euro 20.212.683 diviso in n. 6.737.561 azioni del valore nominale di 3,00 euro, di cui:

- a Soci per n. 6.662.545
- a non Soci per n. 75.016

Queste ultime fanno riferimento a n. 224 azionisti non iscritti nel libro Soci della Banca. A fine 2007, i Soci effettivi con diritto di voto all'assemblea ordinaria risultano n.5.941 (+ 3,16%).

Dall'esame della compagine sociale emerge ancora una significativa componente femminile, ma con una netta maggioranza degli uomini nella fascia d'età che supera i 50 anni. Sotto il profilo della distribuzione territoriale, il 29% dei Soci è

residente a Velletri, il 34% a Latina e provincia ed il 35% a Roma e provincia (esclusa Velletri).

I soci nella provincia di Frosinone raddoppiano rispetto al 2006, attestandosi all'1,26% del totale. Quanto alla fidelizzazione, i valori che emergono dall'analisi della durata del rapporto sono indice anch'essi della forza di attrarre e mantenere risparmio; in altre parole della capacità da parte della Banca di ottenere fiducia dai Soci, sia per le qualità di governo che di generazione di ricchezza economica. Questa fiducia si ottiene dimostrando di rispettare valori importanti, nei quali oggi il nostro Socio crede, perché sa come e quanto la Banca li abbia nel tempo difesi e considerati. Peraltro, la costante ricerca da parte dei soci di aumentare la partecipazione - come dimostrato dall'analisi andamentale svolta a cura dell'Ufficio Soci dal 2000 fino a tutto il 2007, dalla quale risulta che mediamente il 50% delle nuove emissioni sono destinate a soddisfare le richieste di coloro che sono già soci - nonché l'interesse dei nuovi clienti ad essere parte della società, confermano ulteriormente la fiducia dei soci-clienti nel titolo della banca, come pure la bontà della politica attuata con l'ampliamento sostenibile e programmato della base sociale ed

Capitale sociale per numero di azioni

	2005	2006	2007
persone fisiche	5.965.793	6.335.385	6.721.561
persone giuridiche	15.000	15.000	16.000
Totale soci	5.980.793	6.350.385	6.737.561

attento al consolidamento ed allo sviluppo nel territorio d'influenza.

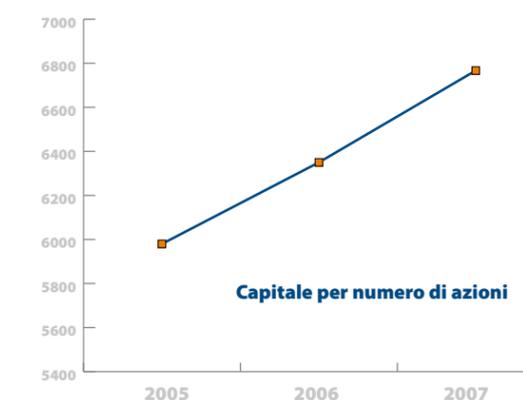
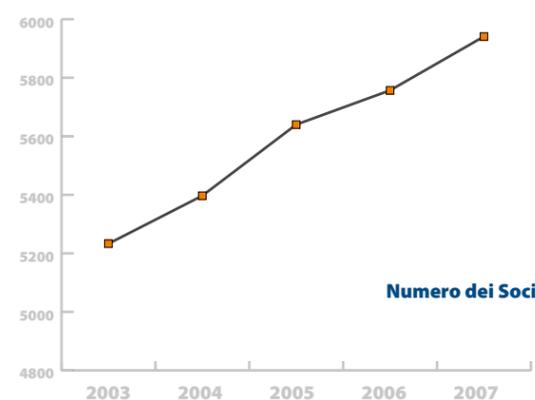
Movimentazione della compagine sociale

Con apposita delibera annuale, in attuazione del disposto dell'art.6 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione stabilisce un plafond, quale quantitativo massimo di nuove azioni da emettersi nel corso dell'anno, con il precipuo intento di evitare di deprimere il rendimento a scapito delle attese dei Soci. E' infatti opportuno che la crescita azionaria sia in linea con le ipotesi di sviluppo contenute nel Piano Strategico Pluriennale e collimi con esigenze di stabilità delle poste

patrimoniali, tenendo altresì in debito conto le legittime aspettative dei Soci che hanno concorso nel tempo, con una partecipazione costante e stabile, a consolidare le poste stesse.

Nel corso dell'anno 2007, tale plafond è stato pari a 386.176 azioni di cui il 56% circa utilizzato per soddisfare le richieste di acquisto di coloro che erano già soci e il resto ai 293 nuovi soci.

Contestualmente, si è registrata nel 2007 una vivace movimentazione del FAPA - Fondo Acquisto Proprie Azioni - appositamente costituito per rispondere all'esigenza dei soci di vedersi restituito, in caso di bisogno, il proprio capitale investito nelle azioni della banca. Attraverso l'utilizzo di questo Fondo e nei limiti dello stesso, la Banca acquista le azioni da coloro che vogliono venderle e provvede essa stessa



Capitale sociale per numero di soci

	2005	2006	2007
persone fisiche	5.639	5.758	5.940
persone giuridiche	1	1	1
Totale soci	5.640	5.759	5.941

Composizione compagine sociale per sesso

	2003	2004	2005	2006	2007
donne	34,47 %	34,59%	35,43%	34,91%	34,58%
uomini	62,26 %	65,14%	64,31%	64,85%	65,18%
enti/società/istituzioni	0,27%	0,26%	0,25%	0,24%	0,24%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

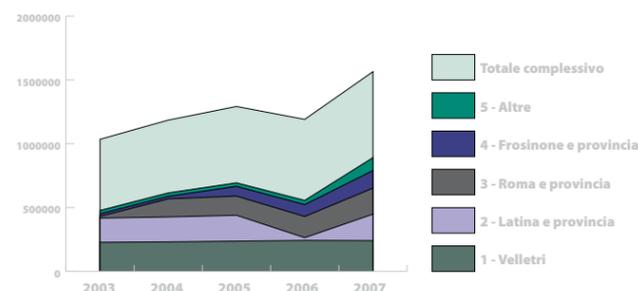
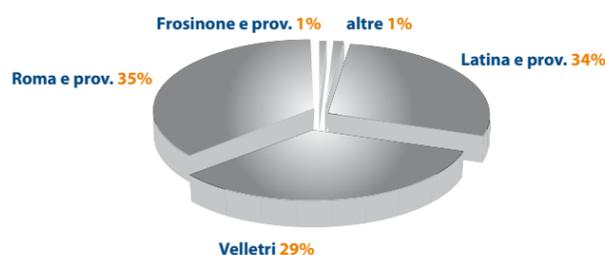
Distribuzione dei soci per età

	2003	2004	2005	2006	2007
fino a 30	375	340	325	249	232
da 31 a 50	1.950	1.949	1.980	1.890	1.924
oltre 50	2.907	3.107	3.334	3.617	3.784
Totale	5.232	5.396	5.639	5.756	5.940

sa a rivenderle, con priorità rispetto alle nuove emissioni, a coloro che desiderano incrementare la propria partecipazione. Le vendite di azioni nel 2007 hanno riguardato un totale di 185.995 azioni: n. 111 soci hanno venduto l'intero pacchetto azionario per un totale di n. 63.108 azioni, così perdendo la qualifica di socio. Tale fondo,

nonostante i numeri ed i controvalori negoziati, non ha mai rivelato insufficienza e la sua vivace movimentazione ha consentito di far fronte a tutte le richieste con immediatezza e senza alcuna limitazione. Pertanto, alla fine del 2007 non vi sono state richieste inevase e l'impegno del fondo è pari a zero, ovvero tutte le quantità

Distribuzione dei soci nella regione



acquistate tramite il fondo sono state rivendute. Le motivazioni addotte alla decisione di vendere le azioni possono essere diverse, ma riconducibili quasi sempre alla necessità di recuperare risorse finanziarie per fronteggiare impegni imprevedibili e/o compendiare richieste di finanziamento legate ad investimenti di diversa natura, quali ad esempio l'acquisto di un immobile. In altri casi, soprattutto quando il socio vende tutte le azioni, il motivo può essere dovuto al trasferimento del luogo di residenza ovvero ad una insoddisfazione relativa all'utilizzo della banca in qualità di clienti e quindi all'interruzione dei rapporti.

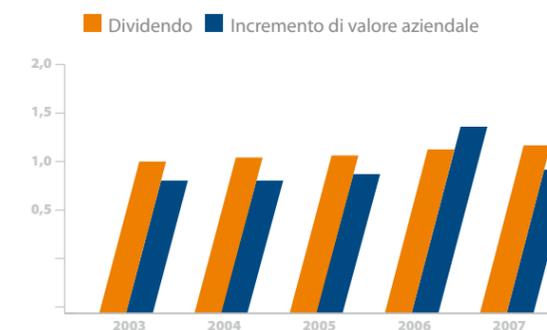
Politiche di remunerazione – Rendimento ed andamento del titolo

Il risultato d'esercizio conseguito nel 2007 è di piena soddisfazione, premia il lavoro svolto e manifesta la capacità di saper interpretare il mercato nelle sue dinamiche evolutive.

Esso, inoltre, conferma la validità degli indirizzi strategici e della politica espansiva da tempo intrapresa, concretizzando, attraverso una gestione consapevole e controllata, il significativo rafforzamento della solidità aziendale. Ciò trova riscontro anche nel costante aumento dei soci e nel consenso del sistema che concretizzano la qualità della nostra immagine. La gestione responsabile della Banca si riflette anche sull'andamento del rendimento complessivo dell'azione e sull'andamento del dividendo, che confer-

mano entrambe un positivo trend di crescita. Il 2007 ha fatto registrare un utile d'esercizio pari a € 14.120.357 con un monte dividendi pari a 9.432.585,40 euro. Il dividendo riconosciuto nel 2007 è stato pari a 1,40 euro con un incremento del 7,7% rispetto al 2006. Unitamente all'inc-

Politica di Pay Out



mento di valore dell'azione per effetto della capitalizzazione, il rendimento complessivo registrato per il 2007 è stato pari al 7,20%.

A fine 2007, l'azione ha così raggiunto il valore di 31,37 euro.

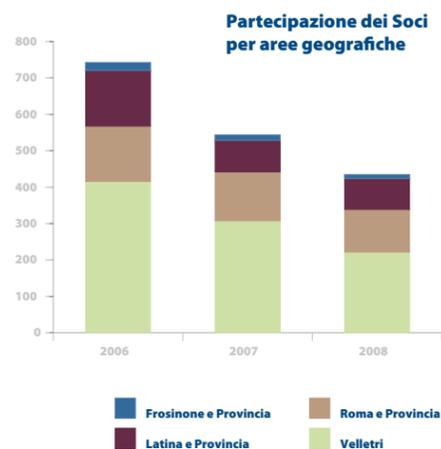


Politiche di comunicazione – Informazione e Partecipazione

La Banca Popolare del Lazio vuole confrontarsi con i propri Soci in modo Trasparente, Chiaro e Completo. A tal fine favorisce la partecipazione dei Soci alla vita della Società per comunicare in modi diversi le informazioni che li riguardano.

Comunicare corrette informazioni sull'esatto valore del titolo è di rilevante importanza in quanto ciò contribuisce ad accrescere la fiducia da parte dei soci, ovvero ad accrescerne il patrimonio attraverso una corretta gestione della reputazione aziendale, che rappresenta un Valore dichiarato anche nel Codice Etico. E' altrettanto importante comunicare le strategie aziendali perseguite, le attività realizzate ed i risultati conseguiti. Per fare ciò la Banca utilizza diversi canali informativi.

Essa è inserita nell'Elenco degli Emittenti Strumenti Finanziari diffusi tra il pubblico in



modo rilevante e non essendo quotata in mercati regolamentati, si è dotata di un **Sistema di Scambi Organizzati**, definendo le regole di funzionamento dello stesso, nonché i criteri di formazione del prezzo relativo alla compravendita delle azioni di propria emissione.

Il Sistema di Scambi Organizzato (SSO) permette al Socio o aspirante Socio, di essere quotidianamente aggiornato riguardo ai dati essenziali delle negoziazioni di azioni, con evidenti benefici in termini di trasparenza. La funzionalità del sistema permette di adempiere tempestivamente a tutte le richieste dei Soci e di far fronte alle stesse con immediatezza e senza limitazione alcuna, evidenziando il beneficio di avere un investimento produttivo di reddito, in costante aumento e, comunque, facilmente liquidabile; ciò grazie alla stabilità di gestione della Banca, alla consistenza del patrimonio e all'affezione dei Soci.

Lo strumento principe attraverso il quale il Socio può esercitare il proprio diritto di controllo sulle scelte della Banca è **l'Assemblea dei Soci**. Questo è il più importante momento di comunicazione al socio delle strategie e dei risultati, ma è anche il momento in cui ogni Socio può democraticamente esprimere la propria opinione sui fatti sociali posti in discussione.

Al fine di garantire questo diritto la Banca comunica con puntualità e chiarezza tali argomenti prima della data fissata; ciò avviene non solo attraverso la pubblicazione della convocazione nella Gazzetta Ufficiale, ma anche median-

te mailing ai soci. Insieme all'avviso di convocazione e per favorire al massimo la partecipazione, su iniziativa della Banca, viene spedita al domicilio di ciascun socio la certificazione, ovvero un documento sostitutivo di possesso azionario - giustificato dal fatto che le azioni sono dematerializzate e accentrate presso la Monte Titoli SpA. Tale certificazione, senza la quale il socio non può essere ammesso in assemblea e né esercitare il diritto di voto, viene di norma rilasciata dall'Intermediario tra la Monte Titoli SpA e la Banca Emittente su richiesta del socio che intende partecipare all'Assemblea. Oltre a ciò, la Banca ha da tempo messo a punto una procedura che consente il rilascio on-line del duplicato della certificazione presso la Sede ove ha luogo lo svolgimento dell'Assemblea.

Al fine di consentire una partecipazione informata la Banca pubblica, sui più importanti quotidiani nazionali, a mezzo agenzie di stampa, subito dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio che sarà sottoposto all'Assemblea dei Soci, le principali risultanze economiche e patrimoniali sull'esercizio appena concluso.

Le Assemblee della Banca Popolare del Lazio sono sempre molto sentite e partecipate: dal 2003 ad oggi le presenze non sono mai state inferiori ai 400 soci con punte massime di oltre 700 persone. Da un punto di vista geografico, la partecipazione è piuttosto diffusa e tuttavia dal momento che le assemblee si svolgono a Vel-

letri, dove la Banca si è dotata di una moderna e confortevole Sala Assemblee, adeguatamente fornita di supporti tecnologici ed ampi spazi, si rilevano ogni anno preponderanti presenze dei soci residenti a Velletri. Ovviamente minoritaria la presenza dei soci della provincia di Frosinone dovuta al recente insediamento della Banca nella stessa. I lavori assembleari seguono un ordinato svolgimento che obbedisce alle regole statutarie; mentre la regolarità dell'Assemblea è garantita da una specifica procedura, con supporto informatico, ormai collaudata e perfezionata nel tempo, che gestisce l'ammissione e la rappresentanza dei Soci, nonché il regolare svolgimento delle eventuali votazioni.

È possibile tenersi informati circa l'andamento economico e patrimoniale, nonché sui prodotti e servizi offerti, attraverso il sito internet www.bplazio.it consultando il quale è possibile aggiornarsi costantemente.

Questa forma di comunicazione è divenuta nel tempo quella più utilizzata dal socio-cliente della banca proprio per la facilità di accesso e di lettura delle informazioni.

Dedicata esclusivamente al Socio è la lettera ai Soci che comunica una volta l'anno, in occasione dell'approvazione della situazione semestrale, l'andamento della Banca, i risultati di periodo e altre notizie importanti sullo stato di attuazione dei programmi e delle attività aziendali.

Il mailing ai Soci è un'iniziativa che ha avuto inizio nel 2006 ed è la realizzazione di un im-

pegno di miglioramento dichiarato in occasione della redazione del Bilancio Sociale 2005.

Il mailing raggiunge il socio al suo domicilio con tempestività rispetto all'approvazione della relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione; prioritariamente ed in modo maggiormente esaustivo rispetto al comunicato successivamente pubblicato sul sito Internet.

Politiche commerciali

I Soci ed Soci-Clienti in particolare sono da sempre considerati interlocutori privilegiati ai quali offrire servizi a condizioni maggiormente favorevoli. Nel rispetto del principio mutualistico che caratterizza la formula cooperativa, la Banca Popolare del Lazio, pur senza voler creare eccessive sperequazioni nel rapporto con la generalità dei clienti, prevede un paniere di prodotti/servizi offerti ai Soci a condizioni agevolate.

Le principali agevolazioni si hanno sui costi di gestione e sui tassi attivi/passivi del conto corrente, sulle carte di debito e sui mutui e prestiti personali. In particolare: il Conto Soci, il Conto Soci Plus che abbina i vantaggi del precedente con una speciale formula assicurativa per responsabilità civile, rimborso danni in caso di scippo e rapina, risarcimento in caso di furto nell'abitazione, la Sovvenzione Soci, utilizzata per finanziare nel breve periodo esigenze anche familiari ed il Mutuo Soci, per acquistare o ristrutturare immobili.

I Clienti

L'OBIETTIVO perseguito dalla Banca in questo ambito è quello di confermarsi sempre di più quale naturale controparte di famiglie e piccola e media imprenditoria, mediante un incremento del grado di soddisfazione nella relazione, che passa essenzialmente attraverso l'offerta di servizi e prodotti sempre rispondenti all'evoluzione dei loro bisogni. Questa è infatti l'attività dalla quale la Banca ha tratto il suo successo ed ancora oggi è quella nella quale è più attrezzata in termini di professionalità, esperienza, conoscenze e competenze.

La politica della Raccolta e degli Impieghi

Al fine di perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei Clienti e di miglioramento del grado di soddisfazione, è essenziale l'orientamento verso strategie di valorizzazione del patrimonio relazionale che cerchino di conoscere in modo sempre più profondo e tempestivo le esigenze dei Clienti e di prevederne i comportamenti.

La suddivisione della Clientela è tra Enti pubblici, Imprese (a loro volta suddivise in relazione alla dimensione del fatturato in Small Business e Corporate) e Privati (Family, Personal e Private). Il mercato retail, famiglie e PMI, rappresenta il target di riferimento della Banca, a cui si aggiungono i segmenti private e corporate per il completamento del mix di clientela servito.

L'individuazione di tali segmenti e l'analisi dei dati interni hanno rappresentato le basi per impostare l'attività commerciale in modo mirato ed in coerenza con gli obiettivi del piano industriale 2007-2009. Il contatto con il Cliente si basa, ormai da tempo, su una strategia multicanale che prevede l'integrazione della rete sportelli con la rete mobile dei promotori - responsabili di relazioni con alcuni segmenti di Clientela - e con il Canale Telematico. Altresì, dal gennaio 2007 la Banca ha attivato un servizio di Private Banking, denominato Personal Financial Division, realizzato per rispondere alle esigenze della Clientela con elevati patrimoni.

La Raccolta

In un scenario economico molto difficile, la Banca si è disimpegnata con competenza instaurando rapporti di fiducia, rafforzando la sua credibilità nei confronti dei risparmiatori e proseguendo lungo un percorso di crescita sostenibile ed equilibrata, tanto che la raccolta complessiva ha registrato un incremento dell'1,41%.

RACCOLTA COMPLESSIVA		
	2006	2007
Diretta	1.248.586	1.266.085
Indiretta	847.965	859.990
Totale	2.096.551	2.126.075

I risultati della raccolta complessiva, pur evidenziando una stabilità complessiva del dato rispetto al 2006, sono da ritenersi soddisfacenti, tenendo presente che nel corso del 2007 sono giunti a scadenza importanti rapporti di tesoreria e si è assistito ad un certo disinteresse della clientela verso le principali forme di risparmio gestito.

Di conseguenza l'attività commerciale è stata indirizzata all'assistenza della clientela nella fase di ricomposizione degli asset, sia in termini di raccolta diretta, con un'offerta competitiva incentrata sui pronti contro termine, sia sul lato dell'indiretta, con strumenti finanziari ricollegabili al risparmio amministrato e assicurativo.

Il servizio Gestioni Patrimoniali Bplazio è stato arricchito con nuove linee di investimento Multimanager, Liquidity ed Emerging Market. Il settore Private Banking, al suo primo anno di at-

tività, ha rappresentato la risposta per soddisfare la clientela di elevato standing, alla ricerca di rapporti basati sulla massima personalizzazione e riservatezza, conseguendo interessanti risultati sui volumi gestiti.

Dal lato della raccolta diretta si rileva, rispetto al 2006, un leggero incremento dei depositi a risparmio che rappresentano il 17% del totale; una contrazione dei conti correnti, giustificata dall'orientamento della clientela verso forme di investimento in strumenti finanziari e prodotti in grado di soddisfare le aspettative di rendimento e durata, che tuttavia, costituiscono ancora lo strumento preferito dalla stessa, con una incidenza del 67,36% sul totale complessivo; un incremento dei "pronti contro termine", che occupano il 10% del totale.

Relativamente ai "titoli in circolazione" si rileva un decremento determinato sia dalla sospensione dell'emissione dei certificati di deposito, in ordine all'applicazione delle nuove normative e dei conseguenti adempimenti organizzativi; sia da una emissione obbligazionaria scaduta a novembre 2007, il cui rinnovo è stato spostato nell'ambito del piano finanziario 2008. Soltanto a dicembre 2007 la Consob ha rinnovato il nulla osta alla pubblicazione del Prospetto Informativo di Base concernente l'offerta pubblica dei programmi dei prestiti obbligazionari Banca Popolare del Lazio. Tale programma prevede quattro strutture di titoli di debito: Obbligazioni a tasso fisso, Obbligazioni a tasso fisso Zero

Coupon, Obbligazioni a tasso prefissato Step up, Obbligazioni a tasso variabile.

Il Prospetto Informativo di cui sopra contiene le informazioni sulla Banca Popolare del Lazio in qualità di emittente strumenti finanziari, oltre che sulle caratteristiche e sui rischi dei prodotti finanziari ad esso relativi. Tale prospetto approvato dalla Consob - quale Autorità di Vigilanza nel settore - rappresenta un sorta di "passaporto" europeo che certifica la massima trasparenza sulle obbligazioni BpLazio e sulla Banca.

Su un totale progressivo di 43 emissioni, a fine 2007 lo stock è costituito da 12 prestiti obbligazionari in circolazione. Questi prodotti finanziari hanno sempre ricevuto il gradimento della Clientela, essendo stati strutturati in modo diverso in relazione alla tipologia di tasso, andando velocemente ad esaurimento e talvolta anche a riparto.

Un riscontro gratificante che dà ragione agli indirizzi da tempo seguiti, orientati alla sostenibilità ed all'equilibrio gestionali.

Dal lato della raccolta indiretta si è avuto un incremento globale pari all'1,42%, dove la raccolta amministrata, segna un incremento del 3,99% concentrato prevalentemente su Titoli di Stato e Obbligazioni.

La raccolta gestita rileva una diminuzione complessiva dell'1,71% determinata dall'andamento della raccolta dei Fondi Comuni di Investimento e Sicav, solo in parte compensata dalle Gestioni Patrimoniali Bplazio, che hanno segna-

to una crescita del 13,64%, con un incremento dei mandati gestiti del 21,78%.

La crescita delle Gestioni Patrimoniali BPLazio è dovuta all'attenta politica commerciale posta in atto, nell'intento di corrispondere al meglio all'interesse della Clientela, nonché alla competenza degli operatori.

RACCOLTA INDIRETTA		
	2006	2007
Amministrato	465.649	484.219
Gestito	382.316	375.771
Totale	847.965	859.990

Molto significativo il dato che risulta dall'attività di raccolta nel comparto bancassicurazione che registra un sensibile incremento rispetto al 2006, in termini di produzione, attestando le masse gestite ad un valore all'incirca pari ad 81,978 milioni di euro (+ 1,42%).

Rispetto all'operatività in tale settore, vi è da rilevare che nel corso del 2007 la Banca ha completato le attività organizzative e formative richieste dal nuovo Regolamento ISVAP, emanato nell'ottobre 2006 ed in vigore dal febbraio 2007, che ha istituito il Registro Unico degli Intermediari assicurativi e stabilito nuovi requisiti per lo svolgimento di tale attività. La Banca è regolarmente iscritta al detto Registro ed è in linea con quanto richiesto in termini di professionalità e trasparenza dall'Organo di Vigilanza preposto. L'analisi della raccolta con clienti conferma il settore famiglie consumatrici come quello carat-

terizzante, con un'incidenza del 61,57% sul totale delle provvista.

Gli Impieghi

In un contesto di mercato molto concorrenziale e con una situazione congiunturale negativa, nel 2007 si è avuto un incremento delle masse del 9,64% associato ad un elevato presidio dei livelli di rischio.

I risultati conseguiti dimostrano la capacità di instaurare un rapporto professionale, trasparente e responsabile nei confronti degli operatori economici locali, quale presupposto indispensabile sia per una corretta allocazione delle risorse che per il soddisfacimento delle sempre più specifiche esigenze della Clientela, tradizionalmente rappresentata da famiglie e piccole e medie imprese.

IMPIEGHI		
	2006	2007
	931.110	1.020.904

L'analisi della distribuzione degli impieghi per settore di clientela riporta una situazione sostanzialmente in linea con l'esercizio precedente, con prevalenza di privati, professionisti e piccole e medie imprese, a conferma del profilo retail della nostra Banca ed in coerenza con il tessuto economico nel quale operiamo.

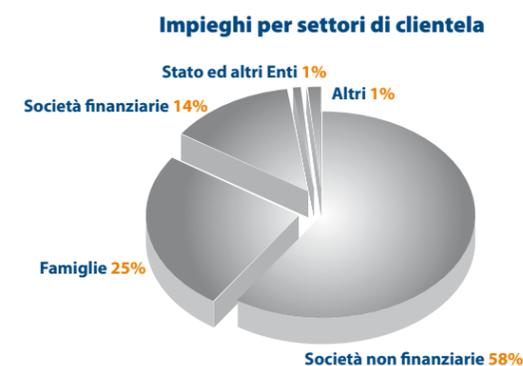
Anche per il 2007 la crescita degli impieghi è stata sostenuta dalla forte richiesta di mutui ipotecari Di notevole importanza nel comparto

sono state le soluzioni realizzate insieme a partner commerciali, volte ad arricchire il ventaglio dell'offerta alla clientela.

In particolare, nella gamma dei prodotti riservati alle famiglie, ha riscosso considerevole successo l'offerta di mutui di lunga durata, che ha contrastato il rialzo dei tassi d'interesse (per i mutui a tasso variabile) avutosi nel corso dell'anno. I volumi erogati sono stati circa il doppio rispetto al precedente esercizio.

L'incremento degli impieghi è dovuto anche alla crescita del credito al consumo, realizzato con l'ausilio del partner Linea S.p.A., con erogazioni più che raddoppiate rispetto al 2006.

L'offerta di prodotti indirizzati al segmento imprese negli specifici comparti del leasing, del factoring e dei finanziamenti a medio e lungo termine di più rilevante complessità tecnico/economica, ha visto la nostra Banca affiancata dal tradizionale partner Banca Italease con risultati soddisfacenti.



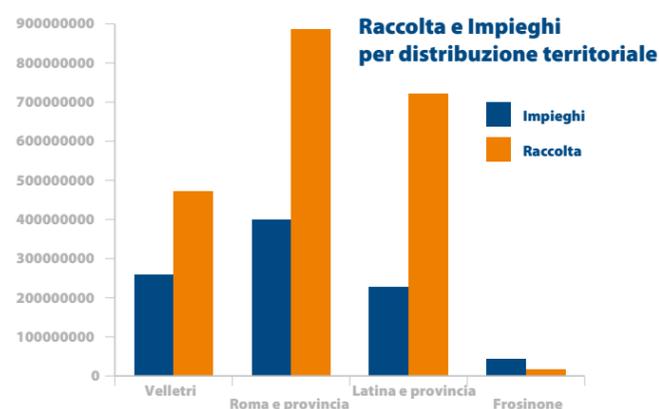
I risultati dell'analisi della distribuzione territoriale della raccolta e degli impieghi confermano l'importante azione di sostegno all'economia locale, investendo denaro negli stessi territori ove lo raccoglie e realizzando pertanto la tradizionale azione di trasferimento delle risorse economiche tra i soggetti economici dello stesso ambito territoriale.

Attività "socialmente responsabili" per la Clientela

PattiChiari

Nel 2007 la Banca ha proseguito il percorso di adesione alle iniziative del Consorzio Patti Chiari, progetto volto a migliorare la relazione con il Cliente, consentendo allo stesso di fruire in maniera consapevole dei prodotti e servizi perché offerti a condizioni negoziali chiare e trasparenti. Il Progetto promosso dall'ABI a partire dal 2003, si è posto l'obiettivo di offrire alla Clientela dei semplici strumenti che hanno la funzione di facilitarlo nella comprensione e nella comparabilità delle condizioni economiche del prodotto/servizio. Ciò in un'ottica di rafforzamento della fiducia del Cliente che si genera appunto quando il rapporto è basato sulla trasparenza e sulla chiarezza.

La Banca Popolare del Lazio ha aderito per il momento alle seguenti iniziative:



Area Servizi

- F.A.R.O. che consente di trovare il Bancomat più vicino, gratuitamente, semplicemente collegandosi al sito Internet www.pattichiari.it o a quello della Banca www.bplazio.it oppure telefonando ad un numero verde.
- “Tempi certi di disponibilità delle somme versate con assegni” per assicurare con chiarezza la conoscenza dei tempi adottati delle singole banche aderenti ed agevolarne la comparabilità. La Guida pratica “Tempi certi di disponibilità delle somme versate con assegno” costituisce lo strumento di diffusione ed informazione dell’iniziativa nei confronti della Clientela ed e’ messo a disposizione del pubblico.

Area risparmio

“Obbligazioni a basso rischio/rendimento”, che si rivolge al risparmiatore privo di esperienza finanziaria che intende investire in titoli particolarmente semplici da valutare mettendogli a disposizione tutti gli strumenti informativi per

orientarsi nel mercato finanziario.

Strumenti utili come l’“Elenco delle Obbligazioni a basso rischio-rendimento”, unico per tutto il sistema bancario e costantemente aggiornato, attraverso il quale l’investitore può reperire tutti quei titoli che oltre che essere emessi da soggetti affidabili, risultano, secondo criteri oggettivi, essere a basso rischio di perdita e a basso rendimento.

Altro strumento messo a disposizione dei risparmiatori è la “Guida pratica obbligazioni basso rischio/rendimento”, reperibile in versione cartacea presso tutti i nostri sportelli, in cui viene spiegato in modo chiaro e comprensibile il funzionamento dei titoli a basso rischio-rendimento.

Area credito

“Criteri generali di valutazione della capacità di credito delle PMI” che si rivolge agli imprenditori illustrando loro tutti i criteri con cui le banche valutano la capacità di credito delle piccole e medie imprese. La Guida pratica ai “Criteri generali di

valutazione della capacità di credito delle PMI”, rappresenta al tempo stesso una guida preziosa all’autodiagnosi della situazione aziendale, che aiuta l’imprenditore a valutare la compatibilità economico-finanziaria delle proprie scelte. La Guida pratica e’ uno strumento messo a disposizione delle PMI, reperibili in versione cartacea, presso tutti i nostri sportelli.

A fronte di ciascuna iniziativa la Banca può chiedere ad organismi esterni e indipendenti, un controllo sulla corretta esecuzione delle attività; successivamente, un Comitato emette una Certificazione ed attribuisce il marchio PattiChiari. Solo le banche che hanno ottenuto la certificazione possono esporre il Certificato del Marchio “PattiChiari”.

In seguito, attraverso controlli periodici a scadenze programmate, viene verificato che la Banca applichi correttamente, e in modo continuo, i requisiti delle iniziative per le quali ha ottenuto la certificazione.

Nel 2007 è proseguita l’attività della Banca, tendente ad ampliare l’area delle iniziative PattiChiari: negli anni 2005-2006 la Banca aveva ottenuto la Certificazione del Marchio Patti Chiari in riferimento alla iniziativa “Criteri Generali di Valutazione della Capacità di Credito delle PMI” e concluso l’iter per la certificazione del progetto “Obbligazioni Basso Rischio/Basso Rendimento” - ottenendo successivamente la Certificazione

dell’iniziativa. Sempre nel 2006 aveva aderito all’iniziativa “Tempi certi di disponibilità delle somme versate con assegni”.

Nel corso del 2007 vi è stata l’adesione a due nuove iniziative denominate “Dialogo” e “Cambio Conto”, quest’ultima articolata in tre sub-iniziative: elenco servizi agganciati al conto corrente, trasferimento automatico delle domiciliazioni e monitoraggio tempi aziendali di chiusura conto.

Ha inoltre ottenuto il Marchio per l’iniziativa “Tempi certi di disponibilità delle somme versate con assegni” e superato le verifiche di mantenimento dei Marchi di Qualità PattiChiari già ottenuti (“Obbligazioni Basso Rischio Basso Rendimento” e “Criteri Generali di Valutazione della Capacità di Credito delle PMI”).

Nell’ottica di miglioramento della “gestione socialmente responsabile” nei riguardi della Clientela, la Banca ha attribuito grande importanza al Progetto PattiChiari, tanto che ha coinvolto tutto il personale in corsi di formazione ed ha avviato un’attività di comunicazione verso la stessa con l’obiettivo di accrescere il livello di conoscenza del progetto e della sua utilità.

La gestione dei reclami

La Banca indirizza i suoi dipendenti ad operare con trasparenza e chiarezza nei confronti della Clientela, mantenendo un comportamento diretto a spiegare le ragioni del proprio operato e le decisioni assunte.

RECLAMI PER TIPOLOGIA			
	2005	2006	2007
Conti Correnti e Depositi a Risparmio	11	15	15
Titoli (custodia e Intermediazione)	19	17	11
Fondi Comuni	0	2	0
Gestioni Patrimoniali Mobiliari	0	0	0
Altri Prodotti d'Investimento	0	0	2
Aperture di credito	1	2	3
Crediti al consumo			
Prestiti Personali	3	1	0
Mutui Casa	0	0	0
Crediti Speciali	1	0	1
Altre forme di finanziamento	4	0	0
Bonifici	0	0	4
Stipendi e Pensioni	0		0
Carte di Credito	1	0	2
Bancomat	5	9	9
Pago Bancomat	2	1	0
Assegni	0	0	5
Effetti Riba	2	0	5
Altri servizi d'incasso/Pagamento	0	1	3
Polizze assicurazioni danni	0	0	0
Polizze assicurazioni Vita	1	0	0
Altro	8	1	40
Aspetti generali	4	2	1
Segnalazione centrale dei Rischi			2
TOTALE	62	51	103

L'analisi del reclamo e della tipologia prevalente è per la Banca uno dei principali momenti di ascolto della Clientela che le consente di monitorare il grado di soddisfazione della stessa, analizzando eventuali criticità del servizio e impostando di conseguenza le azioni correttive.

I reclami sono gestiti da un apposito ufficio che, dato corso ad un'istruttoria interna, predispone, in tempi il più possibile celeri e, comun-

que non oltre 60 giorni, una lettera di risposta, accettando o respingendo, con le opportune motivazioni, il reclamo stesso.

Dall'analisi dei reclami 2007 emerge che sono pervenuti alla Banca 103 reclami così ordinati: 29 per questioni economicamente non quantificabili e 74 per controversie di tipo economico, 16 dei quali risoltisi in favore del Cliente. Si precisa che 13 reclami riguardano problematiche connesse all'attività di prestazione di servizi d'investimento alla Clientela e che 6 di essi sono legati ad investimenti in titoli in default (Bond Argentina, Parmalat e Cirio).

Il Conciliatore Bancario

Nel 2007 la Banca ha aderito al Conciliatore Bancario, associazione nata da una iniziativa promossa da un gruppo di banche, per dare alla clientela un servizio rapido ed efficiente, la conciliazione, alternativamente alla procedura giudiziaria e all'arbitrato, in condizione di imparzialità rispetto agli interessi in conflitto. La conciliazione è un modo per risolvere una controversia affidando ad un terzo indipendente (il conciliatore) il compito di agevolare il raggiungimento di un accordo tra le parti, in un tempo contenuto (entro 60 giorni lavorativi). Il conciliatore è un esperto, ma non è un giudice, ossia non è chiamato a dare ragione o torto ad una parte o all'altra. Nella conciliazione l'accordo raggiunto può essere omologato dal Tribunale

e diventare titolo esecutivo. Diversamente dall'Ombudsman, organismo pubblico attivo da tempo e gratuito per vertenze aventi valore fino a 50.000 euro, il ricorso al conciliatore ha un prezzo, variabile, pagato da entrambe le parti sulla base di tariffe approvate dal Ministero di Giustizia.

Privacy e Sicurezza

Nell'ottica di generare nella Clientela quel senso di fiducia che è condizione indispensabile per sviluppare rapporti durevoli, la Banca ha affrontato da tempo il problema della sicurezza dei dati personali ed in generale del trattamento delle informazioni ricevute, così come previsto dalla vigente normativa sulla Privacy (D.Lgs 196/03), avuto riguardo anche alle interpretazioni del Garante.

In considerazione del fatto che la maggior parte dei dati sono gestiti dal CSE, fornitore e gestore del sistema informatico della Banca, lo stesso è stato nominato "Responsabile del trattamento" e sono state poste in essere le opportune attività di auditing per la verifica dell'affidabilità e sicurezza dei trattamenti da questi effettuati.

Allo scopo di consentire ai dipendenti – ciascuno di essi "incaricato del trattamento" - di svolgere con consapevolezza e responsabilità il proprio lavoro, la Banca ha proseguito con le attività di formazione sul "Il Nuovo Codice della Privacy" e "Misure di sicurezza per la protezione dei dati personali". Esiste inoltre un "Regolamento aziendale per il Trattamento dei Dati Personali". Nell'anno 2007 è stato effettuato

l'aggiornamento annuale del documento programmatico sulla sicurezza prescritto dal D.Lgs 196/2003, denominato "Codice in materia di protezione dei dati personali". L'aggiornamento è legato, in buona parte, al piano di attuazione delle misure di prevenzione e riduzione del rischio a tutela del patrimonio informativo aziendale ed a fronte degli eventi contemplati nel piano di continuità operativa, con particolare riferimento alle politiche adottate e da adottare per le copie di sicurezza e alle correlate misure organizzative e tecniche idonee al ripristino dei sistemi informatici attraverso i quali vengono erogati i servizi. Nel corso del 2007 è stato aggiornato il piano di continuità operativa (business continuity) che la Banca aveva predisposto nel 2006, in ottemperanza alla normativa emanata dalla Banca d'Italia. Sono state svolte pertanto le seguenti attività:

- realizzazione di ulteriori interventi strutturali e logistici finalizzati a porre in piena sicurezza i locali che ospitano le apparecchiature dell'Information Technology;
- esecuzione di simulazioni di incidenti finalizzate a:
- testare le capacità di risposta, in termini temporali, delle procedure organizzative previste dal piano;
- verificare l'adeguatezza e la resilienza delle procedure informatiche, dei siti di recovery di primo livello e delle apparecchiature.

Le Risorse Umane *Il principio che guida l'attività di gestione delle Risorse Umane è quello della centralità della persona. Per questo l'OBIETTIVO della Banca è quello di impostare una situazione lavorativa che non solo sia rispettosa dei diritti dei lavoratori, ma sia anche tale da creare un clima favorevole in cui ogni dipendente possa esprimere al meglio le proprie capacità e dove sia possibile rafforzare la professionalità di ciascuno di loro attraverso una costante formazione volta a migliorarne le competenze, assecondando le inclinazioni e sviluppando le potenzialità.*

Politiche di crescita e consistenza

Assunzioni ed Organici

Le dinamiche legate al fabbisogno di personale nel corso dell'anno 2007 si riferiscono in parte all'attuazione del piano di sviluppo territoriale e quindi alla programmata apertura di nuove filiali, in parte all'adeguamento di alcuni organici di filiale e di strutture centrali.

L'autorizzazione all'apertura di sei filiali nel biennio 2006-2008 ha avuto, in particolare, un forte impatto sulle attività di selezione e reclutamento di personale.

Nel corso del 2007 sono stati registrate circa 600 domande di assunzione e sono state effettuate ben due selezioni per l'assunzione di personale con contratto a tempo indeterminato, da adibire a ruoli esecutivi di base. Nelle selezioni si è tenuto conto oltre che degli studi compiuti, della votazione e dell'età, anche della residenza, con l'obiettivo di rafforzare il legame azienda-territorio. Al processo di reclutamento hanno partecipato complessivamente 153 candidati con 40 persone risultate idonee che sono state gradualmente assunte. Diversi sono stati i colloqui che hanno riguardato personale già professiona-

lizzato, proveniente da altri Istituti di Credito, interessato allo svolgimento di ruoli direttivi. Tuttavia, il fabbisogno di personale è stato generato anche da una forte aggressione di banche concorrenti nei territori ove la Banca opera, che hanno reso necessario l'adeguamento di alcuni organici, soprattutto nella rete territoriale.

La Banca ha pertanto registrato un elevato turnover dovuto sia al raggiungimento dell'età pensionabile di alcune risorse e, in maggior misura, alla pesante attività di reclutamento operata da aziende di credito concorrenti, in modo mai registrato fino ad ora.

Nel corso del 2007 le uscite di personale per pensionamenti e per dimissioni hanno praticamente bilanciato le entrate con un saldo positivo, a fine anno, di una unità.

Al 31/12/2007 sono 447 le risorse impiegate in Banca Popolare del Lazio: si sono registrate 29 nuove assunzioni di risorse, di cui 24 impiegati e 5 quadri direttivi, destinate pressoché esclusivamente ad un impiego nella Rete e 28 cessazioni del rapporto di lavoro, di cui 6 per pensionamento e 22 per dimissioni volontarie.

La distribuzione del personale tra la Rete e la Struttura centrale conferma la dinamica già

Distribuzione del personale						
	2005		2006		2007	
Rete territoriale	313	73,30%	330	73,99%	333	74,50%
Strutture Centrali	114	26,70%	116	26,01%	114	25,50%
Totale	427	100,00%	446	100,00%	447	100,00%

registrata negli anni 2005-2006, che vede crescere la prima in misura più che proporzionale alla seconda, a conferma la politica della Banca tendente al rafforzamento della presenza territoriale.

Composizione per qualifica e sesso

Appartiene alla categoria dei Dirigenti il 2,46% del personale (2,24% nel 2006 e 1,87% nel 2005), mentre il 36,47% (34,30% nel 2006 e 33,72% nel 2005) rientra nella categoria dei Quadri Direttivi ed il restante 61,07% (63,45% nel 2006 e 64,4% nel 2005) è rappresentato dalle Aree Professionali.

Composizione per fasce d'età anagrafica

In conseguenza alla politica di assunzione attuata, che ha privilegiato le giovani risorse, l'età me-

dia del personale si mantiene tendenzialmente intorno ai 42 anni e la fascia d'età tra i 20-25 anni è quella che ha registrato la maggiore variazione passando dall'1,17% del 2005 al 4,02% del 2007.

Composizione per classi di anzianità aziendale

L'anzianità media di servizio è pari a 15 anni e 6 mesi, con il 36,69% del personale che non supera i 10 anni di anzianità.

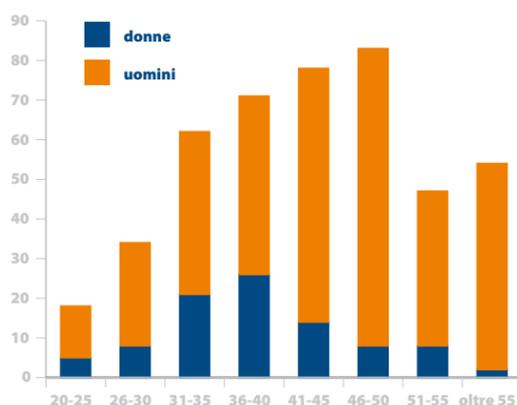
Suddivisione per anzianità di servizio		
0-5	103	23,04%
06-10	61	13,65%
11-15	34	7,61%
16-20	89	19,91%
21-25	81	18,12%
26-30	46	10,29%
31-35	25	5,59%
oltre 35	8	1,79%
Totale	447	100,00%

Composizione per qualifica/sesso								
	2006				2007			
	Uomini	Donne	totale	%	Uomini	Donne	totale	%
Dirigenti	10	0	10	2,24%	11	0	11	2,46%
Quadri Direttivi	139	14	153	34,31%	144	19	163	36,47%
Impiegati/Commessi	212	71	283	63,45%	200	73	273	61,07%
Totale	361	85	446	100,00%	355	92	447	100,00%

Composizione per età anagrafica									
	2005			2006			2007		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
20-25	0	5	5	1	13	14	5	13	18
26-30	13	24	37	8	25	33	8	26	34
31-35	18	37	55	22	45	67	21	41	62
36-40	26	58	84	24	50	74	26	45	71
41-45	10	77	87	13	71	84	14	64	78
46-50	8	61	69	10	69	79	8	75	83
51-55	6	43	49	4	45	49	8	39	47
oltre 55	2	39	41	3	43	46	2	52	54
Totale	83	344	427	85	361	446	92	355	447

Titoli di Studio	Maschi	%	Femmine	%	Totale	%
Laurea	89	19,91	29	6,49	118	26,40
Diploma Scuola M. Superiore	254	56,82	58	12,98	312	69,80
Licenza Scuola M. Inferiore	11	2,46	5	1,12	16	3,58
Licenza Elementare	1	0,22	0	0,00	1	0,22
Totale	355	79,42	92	20,58	447	100,00

Composizione per età anagrafica



Composizione per titolo di studio

Dall'analisi dei dati sul titolo di studio emerge che il 26,40% della popolazione dipendente è laureato, ma anche che le donne che lavorano in Banca Popolare del Lazio hanno un tasso di scolarità più alto rispetto a quello degli uomini: è infatti laureato il 32% delle donne contro il 25% degli uomini.

Politiche del lavoro

Rapporti di lavoro – Tipologie di contratti

I contratti di lavoro offerti dalla Banca Popolare del Lazio sono normalmente a tempo indeterminato. Solo raramente, a causa di esigenze contingenti, può essere necessario proporre contratti

a tempo determinato, che vengono successivamente ed in un breve arco di tempo, trasformati in contratti a tempo indeterminato: a fine 2007 si registrano solamente 2 contratti a termine. Rileviamo a fine anno 4 contratti di collaborazione a progetto (Co.co.pro).

Nell'ottica della centralità della persona, la Banca ha cercato di conciliare le esigenze di vita privata e lavoro dei propri dipendenti, sia attraverso il ricorso a meccanismi per una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, sia con l'utilizzo del part-time. Nel corso dell'anno sono stati accordati 12 part-time, in diverse tipologie (orizzontale e verticale) le cui richieste sono pervenute prevalentemente da lavoratrici donne in relazione alle esigenze di cura ed educazione dei figli. Nel 2007 le giornate di assenza dal servizio, escluse quelle relative alle ferie ed ai permessi vari, sono state 6.742 di cui il 60% per malattia ed il 24,16% per maternità.

Pari opportunità

La componente femminile della Banca sale rispetto al biennio precedente, dal 19% (2005) al 20,58% dell'organico complessivo. La "quota rosa" si rafforza anche in relazione all'inquadramento e/o ai ruoli; infatti la percentuale delle

Pari opportunità				
	2006		2007	
	Donne	%	Donne	%
Dirigenti	0	0,00%	0	0,00%
Quadri Direttivi	14	3,12%	19	4,25%
Impiegati e commessi	71	15,81%	73	16,33%
Totale	85	18,93%	92	20,58%
Promozioni	17	21,79%	18	23,08%

donne Quadri Direttivi passa dal 2,34% del 2005 al 4,25% nel 2007, mentre si registra 1 donna Titolare di Filiale, 4 Vice Titolari e due Responsabili di Area/Ufficio.

Categorie Protette

Il 9,17% dell'organico è costituito da personale appartenente alle categorie protette.

Rapporti con le Organizzazioni Sindacali

In un'ottica di relazioni industriali trasparenti, aventi l'obiettivo di sensibilizzare le Organizzazioni Sindacali alla conduzione aziendale, nel 2006 vi sono stati più momenti di incontro con la Delegazione Aziendale, su temi diversi.

Gli incontri, che si sono svolti in un clima di sereno dialogo, hanno riguardato innanzitutto gli argomenti previsti dal CCNL: nei primi mesi dell'anno i rappresentanti dei lavoratori sono stati adeguatamente informati sulle prospettive strategiche rivenienti dal nuovo Piano Industriale 2007-2009, come su tutte le questioni relative alla gestione delle risorse umane.

Incontri specifici hanno invece riguardato la previdenza integrativa - in relazione alla nuova legge in materia ed al fondo pensione aziendale -

e la sicurezza delle filiali, dove si è apertamente dibattuto sulle questioni relative all'adeguamento da parte della Banca agli standard di prevenzione degli eventi criminosi ormai diffusamente adottati dal sistema bancario.

In corso d'anno, le OO.SS. sono state più volte informate sul progetto in itinere relativo al modello di Sistema Incentivante da adottare; quest'ultimo, nella sua versione definitiva, è stato loro presentato ed illustrato nel mese di dicembre ed ha avuto un apprezzamento generale.

Iniziative aziendali in favore delle Risorse Umane

Settore previdenziale

Sul fronte della previdenza complementare, la Banca si è attivata sin dal 1999, anno in cui tutto il personale aderì al fondo di previdenza integrativa Arca Previdenza, usufruendo anche del contributo aziendale.

Nel corso del 2006 è stata attuata la riforma sulla previdenza complementare che ha reso obbligatoria la scelta di trasferire per intero le quote future di TFR ad un Fondo Pensione oppure all'Inps. Ad oggi hanno aderito al Fondo

Aziendale Arca Previdenza, ben 441 dipendenti che corrispondono ad oltre il 98% del totale. Su tali somme è previsto un contributo del datore di lavoro, quantificabile per il 2007 in euro 462.532,10.

Settore assicurativo

Il personale è inoltre assicurato contro gli infortuni che possono accadere durante lo svolgimento delle attività sia professionali che extra-

Contributo Banca al Fondo Previdenza		
2005	2006	2007
348.509,34	442.624,00	462.532,10

professionali. Sono infine attive altre due polizze assicurative: una polizza Kasco per coloro che sono soggetti a sistematici spostamenti di lavoro con il proprio mezzo e l'altra, una sanitaria, offerta a tutti i dipendenti di qualsiasi inquadramento.

Attività sulla formazione, valutazione e valorizzazione

Il governo della gestione delle Risorse Umane è

sempre stato di vitale importanza in banca. La crescente competitività nel settore richiede tuttavia una gestione sempre più attenta delle Risorse Umane, unanimemente riconosciute tra gli asset intangibili di un'azienda, cioè parte del suo "patrimonio".

Il rispetto dell'obiettivo di crescita per linee interne riaffermato, rispetto al precedente triennio, nel Piano Strategico 2007-2009 ha richiesto e richiederà ancora per i prossimi due anni almeno una consistente necessità di risorse. Obiettivo questo che genera una impegnativa attività sul personale in termini di reclutamento, selezione ed inserimento dei neo-assunti, corretto dimensionamento degli organici, formazione professionale a tutti i livelli, valutazione e rotazione dei dipendenti. Di conseguenza, con particolare riguardo alle risorse umane, il Piano Strategico si è contemporaneamente posto l'importante obiettivo di potenziarne il processo di gestione attraverso: lo sviluppo di adeguati strumenti di supporto al fine di presidiare efficacemente il processo, quali ad esempio il sistema incentivante; la verifica continua ed il miglioramento costante dei sistemi di valutazione; l'arricchimento del piano della formazione professionale.

Tutto ciò ha rappresentato e rappresenterà an-

Polizze assicurative			
	2005	2006	2007
Polizza Infortuni	52.773,50	54.914,67	55.242,67
Polizza Kasco	22.092,00	28.411,00	29.932,00
Polizza Sanitaria	174.808,50	184.026,00	204.161,50

cora per il futuro un impegno prioritario che la Banca si è assunta nei confronti dei dipendenti, valevole quale proposta di miglioramento della Sua "attività socialmente responsabile" in questo ambito. In attuazione di quanto prefissato, per fronteggiare efficacemente le sfide che le dinamiche di mercato impongono e, comunque, nel rispetto degli impegni di miglioramento stabiliti nel Bilancio Sociale 2006, nel corso dell'anno 2007, la banca ha attivato una serie di interventi di natura organizzativa e operativa che, attraverso un piano di lavoro articolato, hanno consentito l'adozione e l'introduzione di importanti meccanismi gestionali.

Innanzitutto è stato ridefinito l'organigramma del Servizio Risorse Umane con l'attivazione di un'unità organizzativa dedicata al supporto operativo della gestione, in collegamento funzionale diretto con la Direzione Generale e distinta dal settore amministrativo.

E' stata attivata una procedura informatica modulare denominata "HiPortal" che, sfruttando la metodologia della società consulente NEXT Consulting® e la tecnologia della rete intranet aziendale, a regime consentirà una più efficace e strutturata gestione operativa dei profili professionali, dei piani di sviluppo e di rimpiazzo, della formazione, della valutazione delle prestazioni e, più in generale, della base dati informativa dell'organico. Dall'utilizzo congiunto dell'applicativo tra il Servizio Organizzazione ed il Servizio Risorse Umane si potranno ottenere

analisi e verifiche sul corretto dimensionamento degli organici, anche sotto il profilo della pianificazione e del governo dei processi di sviluppo dimensionale e professionale.

Inoltre, i ruoli ed il sistema di valutazione delle prestazioni, entrambe definiti sin dal 2003, sono stati rivisitati in funzione delle mutate esigenze organizzative. Alla definizione dei ruoli è agganciato il processo di valutazione delle prestazioni, in modo tale che sia possibile costruire dei percorsi di sviluppo e crescita professionale e definire appropriati interventi formativi. L'utilizzo congiunto di questi sistemi, che sono essenzialmente degli strumenti tendenti ad rendere oggettiva la valutazione di una determinata prestazione professionale, in quanto confrontabile con un ruolo predefinito, sono anche fondamentali per realizzare e verificare che si attui una effettiva politica di pari opportunità in generale e fra sessi diversi.

Altro passo in avanti è stato il varo di un nuovo modello di sistema incentivante per la rete periferica, cui farà seguito nel prossimo anno quello per gli uffici centrali.

Scopo del nuovo sistema è quello di favorire la motivazione al raggiungimento di obiettivi economico commerciali e/o di efficienza, coinvolgendo la professionalità di tutti i componenti del team interessato, in modo pervasivo, meritocratico, coerente con il ruolo esercitato e il contributo fornito da ciascuna risorsa. Il modello di Sistema Incentivante, pur non essendo argo-

mento previsto dalla Contrattazione Integrativa Aziendale, è stato prioritariamente presentato alle Organizzazioni Sindacali, rispetto alla struttura di rete cui è diretto, in relazione all'impegno che la Direzione aziendale si era assunta, in virtù dei principi di condivisione e trasparenza che contraddistinguono le relazioni sindacali.

Tale modello è stato spiegato, discusso ed apprezzato da tutte le sigle sindacali.

In chiave di responsabilità sociale, la peculiarità del modello adottato è l'ampliamento, in senso verticale ed orizzontale, della popolazione potenzialmente beneficiaria del premio economico, in quanto coinvolge nel gioco di squadra tutti i ruoli che ne sono parte.

Nel corso del 2007, le iniziative formative del personale si sono ulteriormente intensificate nella convinzione che esse rappresentino una condizione fondamentale per sostenere la crescita professionale delle risorse e contemporaneamente garantire un livello di servizio alla clientela sempre più elevato.

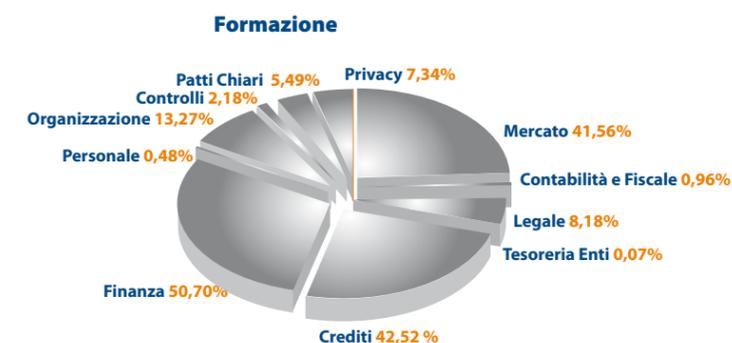
L'attività formativa si fonda su un principio di sostenibilità sociale che significa offrire pari opportunità di sviluppo e crescita professionale a tutti i dipendenti.

In base a tale consolidato principio, affermato nel Codice Etico, nel 2007 sono state erogate complessivamente 28.045 ore di formazione ad una popolazione complessiva all'incirca pari al 90% dei dipendenti e con un incremento del 156% rispetto al 2006.

Il forte incremento è dovuto essenzialmente alle ore dedicate al personale del settore bancassicurazione coinvolto in un percorso formativo - realizzato grazie anche al supporto di ArcaVita Spa - richiesto dalle nuove disposizioni in materia (Regolamento ISVAP dell'ottobre 2006).

I dipendenti sono stati coinvolti in piani di formazione tecnico/commerciali relativamente al settore del credito ed alla vendita di strumenti finanziari, ritenendo tali attività prioritarie in considerazione della caratterizzazione delle attività e dei rischi operativi ad esse collegate e soprattutto al fine di supportare in maniera più estesa ed efficace i progetti di crescita della banca. In questo senso sono stati progettati interventi formativi con differenti livelli di approfondimento (base e avanzato), aventi l'obiettivo di sviluppare competenze tecniche specifiche, come ad esempio il corso Titoli e Fidi quello sulla MiFiD, ed i corsi sulle principali normative che hanno subito importanti aggiornamenti, come il corso sul Diritto Fallimentare, tenuto da docenti di livello e destinato ai Gestori di Filiale.

Particolare impulso è stato dato ai percorsi formativi "obbligatori" su tematiche normative specifiche, quali l'Assicurativo, la Privacy e l'Antiriciclaggio. Inoltre sono state svolte attività formative relativamente all'introduzione della Web-Pef ovvero della pratica di fido elettronica, che consentirà una maggiore efficienza nel processo di trasmissione e gestione dei documenti per l'istruttoria delle richieste di affidamento.



Tali corsi hanno coinvolto tutte le figure che intervengono nel processo creditizio sia presso la rete periferica (titolari, vice titolari e segretari fidi) che presso gli uffici centrali, con formazione in aula tenuta da personale dipendente qualificato. L'autoistruzione o formazione a distanza, per la quale è stata dedicata una specifica sezione del portale Intranet, è stato invece lo strumento prescelto per la diffusione della formazione relativa al progetto Patti Chiari, in particolare su tre delle iniziative previste: Criteri di valutazione delle capacità del credito PMI, Obbligazioni Basso Rischio e Basso Rendimento, Tempi certi di disponibilità delle somme versate con assegni.

La peculiarità di questo tipo di formazione è che risulta sempre fruibile/accessibile a tutti i dipendenti ed in qualsiasi momento; numerosi i corsi ai quali si può accedere semplicemente entrando sulla Intranet Aziendale.

In definitiva, il 2007 si conclude con il raggiungimento di due obiettivi che sono: un'offerta formativa maggiormente confacente alle esigenze aziendali; un maggior numero di persone raggiunte da interventi formativi, anche grazie all'utilizzo della formazione a distanza. Quest'ultimo in particolare, risulta fortemente allineato ai principi della responsabilità sociale.

Lo scopo dell'attività formativa è quello di arricchire continuamente il bagaglio professionale del singolo dipendente, raggiungendo contemporaneamente il duplice obiettivo di coinvolgerlo e motivarlo e di fornire alla banca un risorsa pronta ad assumere incarichi di maggiore responsabilità in qualsiasi momento. La predisposizione di un Piano Formativo, partendo dalla rilevazione dei gap formativi, con l'ausilio dei capi valutatori, facilita il raggiungimento di questi obiettivi.

Attività ricreative – Cral BpLazio

Il Circolo Dipendenti "CRAL BPLazio", che ha sede in una saletta messa a disposizione dalla Banca, è un organismo autonomo, diretto de-

Tipologia di corso (in giornate) - 2007	
Interni	3705
Esterni	25
Autoformazione	110
Totale	3840

mocraticamente attraverso il Consiglio Direttivo eletto dai Soci, rivolto a promuovere e gestire iniziative ed attività culturali, turistiche, sportive ed assistenziali. Le adesioni al sodalizio sono volontarie e contano oltre il 70% dei dipendenti della Banca. Le attività sono finanziate dalle quote sociali versate dai singoli Associati, nonché da eventuali contributi aziendali. Nel corso del 2007 sono stati sviluppati numerosi momenti di partecipazione sociale: tra le iniziative che hanno riscosso particolare favore, vanno ricordate le passeggiate archeologiche alla Villa dei Quintili ed al Colle Palatino; le visite alla Necropoli Vaticana; la mostra su Gauguin; gli spettacoli teatrali; la gita turistica a Napoli; il viaggio a Barcellona. Seguendo una consolidata programmazione, il Cral ha provveduto alla distribuzione natalizia dei pacchi aziendali a tutti i dipendenti, oltre che alla consegna dello speciale omaggio riservato ai propri Associati, consistente in una stazione meteo. Inoltre ricordiamo le consuete agevolazioni del "Soccorso Scuola", l'annuale Carciofolata e la tradizionale consegna di doni natalizi ai piccoli degenti del reparto di pediatria dell'Ospedale Civile di Velletri. Meritano di essere menzionati il 1° Concorso WEB BPLazio, e le assidue partecipazioni alle iniziative sportive: la valente sezione Tennis è riuscita ad organizzare nel 2007 ben due edizioni del Torneo "Doppio Giallo". Infine, ricordiamo la prima partecipazione al Torneo Interbancario di Scacchi, tenutosi presso il CASC Banca d'Italia.

Attività sulla Prevenzione, Salute e Sicurezza

La sicurezza - intesa non solo come adozione di dispositivi precipui dell'attività bancaria per la custodia di beni e di valori, ma anche come sistema di protezione del luogo di lavoro, delle Risorse Umane e delle strutture - ha sempre occupato una posizione preminente nei criteri di gestione della Banca Popolare del Lazio. In tale ottica, già da diversi anni, l'Istituto ha costituito specifici presidi interni ai quali ha attribuito funzioni di controllo ed indirizzo in materia di sicurezza fisica (Ufficio Provveditorato), tutela del patrimonio informativo e continuità operativa (Servizio Organizzazione e Sistemi di Produzione). In tema di sicurezza fisica, i sistemi di protezione adottati dalla Banca hanno consentito di sottoscrivere i Protocolli di Sicurezza predisposti dalle Autorità di Polizia e dall'ABI per le piazze di Roma, Latina e Frosinone. Su tali piazze e relative province, dove sono infatti dislocate la Sede e le Filiali dell'Istituto, sono state poste in essere misure di sicurezza in quantità sempre superiore alle misure minime necessarie per l'adesione ai citati protocolli. Inoltre e allo scopo di assicurare all'operatività delle proprie dipendenze condizioni di protezione e sicurezza sempre più adeguate, la Banca nel 2007 ha varato un progetto di revisione completa dei cd. documenti obbligatori sulla sicurezza previsti dalla Legge 626/94. Tale progetto, che si concluderà entro il 2008, prevede

l'aggiornamento, o la predisposizione per ogni dipendenza, dei seguenti documenti:

- Documento generale per la valutazione dei rischi;
- Documento di valutazione del rischio incendio;
- Documento di valutazione del rischio rapina;
- Elaborazione di un piano di emergenza per la Sede e le Filiali;
- Elaborazione delle planimetrie antincendio ed emergenza per la Sede e le Filiali;
- Valutazione del rischio per Videoterminali.

Nell'ambito dello stesso progetto, infine e allo scopo di fornire un aggiornamento sistematico al proprio Personale attraverso iniziative di formazione in materia di sicurezza anticrimine, la Banca ha organizzato corsi di istruzione sulla condotta da tenere per la tutela dell'integrità fisica nel corso di possibili eventi criminosi. Tali riunioni - che verranno riproposte periodicamente al fine di diffondere standard comportamentali per far fronte alle specifiche circostanze purtroppo in continua evoluzione - hanno interessato nei mesi di Settembre ed Ottobre 2007 tutti gli organici già in servizio presso le dipendenze ed entro il primo semestre 2008 coinvolgeranno anche tutti i nuovi assunti successivamente e fino a tale data.

Attività di comunicazione

Nel rapporto di scambio con i dipendenti, la comunicazione interna assume un ruolo sempre più importante per la condivisione delle informazioni. Di fondamentale importanza è la rete informatica che consente ad ogni dipendente di accedere, dalla propria postazione, alla Intranet aziendale e di disporre di tutte le informazioni sulla Banca. Nella sezione documenti della Intranet, sono raccolti in modo organico tutti i Regolamenti aziendali, i vari Processi di lavoro, i Manuali operativi e le Circolari, in modo da consentire una rapida consultazione ed una capillare diffusione e conoscenza delle disposizioni da parte di tutti i dipendenti. È inoltre disponibile un sistema di posta elettronica interna (formale ed informale) ed esterna, tradizionale e certificata. Un importante momento di comunicazione interna è rappresentato dalla convention annuale. Nel marzo 2007 la Banca ha organizzato una riunione dedicata a tutti i dipendenti, con invito esteso anche ai principali Partners economici, alla quale ha partecipato oltre l'80% del personale.

La convention ha avuto un primo momento formale dedicato alla presentazione dei risultati raggiunti dalla Banca e degli obiettivi del nuovo piano strategico triennale, seguito dalla premiazione delle filiali che avevano ottenuto le migliori performance nel 2007.

La seconda parte della serata è stata invece di tipo conviviale e ben vivacizzata dalla presenza del noto comico Max Giusti.

Lo Stato e le Istituzioni

In questo ambito l'obiettivo della Banca consiste nel fornire allo Stato, agli Enti Locali ed a tutte le altre Istituzioni pubbliche di diretta emanazione dello Stato, la collaborazione necessaria per favorire il rispetto delle leggi e, al contempo, rendersi utile anello di collegamento tra i cittadini e le Istituzioni nell'adempimento della attività richieste.

L'azione della Banca è improntata alla implementazione della cultura della legalità, intesa come rispetto della Persona e della Collettività di cui essa fa parte e si traduce nella scrupolosa osservanza delle norme di legge e di Sistema.

Nel rispetto di tale obiettivo, la Banca opera con trasparenza e presta la massima collaborazione alle Autorità deputate al controllo del suo operato.

Le attività della Banca in tal senso si orientano principalmente nel rafforzamento della cultura del controllo interno che, partendo dall'autodiagnosi aziendale, attraverso una mappatura dei vari processi di lavoro, giunge alla definizione di corrette procedure di svolgimento e definizione degli stessi.

Imposte e Tasse

In merito ai rapporti con lo Stato, nell'anno 2007 la Banca ha destinato ad esso, sotto forma di imposizione diretta e indiretta, una parte rilevante del valore aggiunto generato dalla sua attività, pari al 29,05% dell'aggregato. La somma corrisposta all'erario ammonta a 19.506.964 euro così ripartita:

IMPOSTE DIRETTE 2007	
IRES	11.396.315,00
IRAP	3.848.448,00
IMPOSTA SOSTITUTIVA (STRAORDINARIA)	201.423,00
TOTALE	15.446.186,00

IMPOSTE INDIRETTE 2007	
ICI	68.680,00
ALTRE IMPOSTE COMUNALI	160.587,00
ALTRE IMPOSTE	228.126,00
IMPOSTA SOST. FINANZ. TI MEDIO/LUNGO TERM.	448.302,00
BOLLI SU ESTRATTI CONTO E CONTRATTI BORSA	3.154.983,00
TOTALE	3.832.552,00

Servizi di tesoreria e di cassa

Con i servizi di tesoreria e di cassa la Banca si propone come partner dell'Ente Pubblico per fronteggiare le esigenze economiche e finanziarie legate ai piani pubblici di sviluppo del territorio. Nel tempo, la Banca ha instaurato e sviluppato validi rapporti di collaborazione, con soddisfazione dell'Ente, della Banca stessa, ma anche dei soggetti terzi, a quali spesso si rivolge il servizio.

Nel corso del 2006 la gestione dei servizi di tesoreria e di cassa ha riguardato diversi Enti, tra cui la Provincia di Latina (servizio gestito in compartecipazione con la Banca Popolare di Fondi), gli ATER (Azienda Territoriale Edilizia Residenziale Pubblica) delle Province di Roma e Latina, l'APT (Azienda Promozione Turistica Provincia Latina), varie Opere Pie, ben n.9 Comuni e numerosi altri Istituti Scolastici per un totale di 67 Enti, con un volume di transazioni pari ad euro 734.044.000 e n.89.210 documenti lavorati tra mandati e reversali.

Servizio Riscossione tributi

La Banca svolge anche un importante ruolo operativo a servizio dello Stato in relazione all'attività di riscossione dei tributi e contributi.

Nell'anno 2006 sono stati riscossi dalla Banca e riversati allo Stato ed agli altri Enti euro 11.294.826,01 corrispondenti a n. 14.924 operazioni di pagamento di modelli F23 ed euro 485.299.664,46 corrispondenti a n. 195.554 operazioni di pagamento di modelli F24. Seguendo l'evoluzione normativa in materia fiscale ed al fine di offrire un servizio di riscossione sempre più efficace ed efficiente alle necessità dei Clienti /Contribuenti, la Banca ha da alcuni anni reso operativo il servizio di pagamento on line dei modelli F24, permettendo agli stessi di evitare code e perdite di tempo, soprattutto in concomitanza con le scadenze fiscali. L'esecuzione via telema-

tica ha fatto registrare, complessive n. 129.393 operazioni di pagamento, di cui n. 44.962 nella modalità CBI/Web (Internet Banking e Corporate Banking) e n. 84.431 come FiscoOn Line.

Sono state inoltre effettuate n. 130.512 operazioni relative al pagamento di pensioni per euro 135.900.000,00.

Rapporti con Autorità di Vigilanza e Magistratura e Altri

I rapporti della Banca Popolare del Lazio con le numerose Autorità di Vigilanza che vanno dalla Commissione Europea alla Banca d'Italia, dalla Consob al Garante Privacy, dall'UIC all'Antitrust, all'Isvap, ecc., sono improntati al massimo rispetto delle norme e alla massima collaborazione nello svolgimento delle attività ispettive e di controllo. La Banca si adopera quindi nel trasmettere tempestivamente tutte le informazioni richieste dalle stesse Autorità, nonché nell'organizzare le procedure necessarie per essere in linea con tale attività.

Per quanto riguarda i rapporti con l'Autorità Giudiziaria ed i Servizi di Polizia, la Banca ha fornito tutta la collaborazione richiesta al fine di contrastare attività criminose ed illegali, soddisfacendo richieste di vario genere.

Ponderoso anche nel 2007 il numero di accertamenti bancari richiesti la cui attività conseguente viene direttamente svolta dall'ufficio legale della Banca; tuttavia, l'evasione dei compi-

ti connessi al riscontro da fornire implica la collaborazione di più servizi e diversi collaboratori, tra cui il personale dell'ufficio archivio economico.

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01

Con il D.Lgs n.231/01 il legislatore ha introdotto un complesso sistema normativo e sanzionatorio, individuando forme di responsabilità amministrativa delle società per una serie di reati specifici contro la Pubblica Amministrazione, commessi da dipendenti o collaboratori della società. Tali sanzioni, poggiando sul presupposto della "colpa organizzativa", possono essere fronteggiate se la società adotta modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione dei reati stessi. In pratica, poiché la finalità del legislatore è quella di sensibilizzare le società e scoraggiare comportamenti illeciti, egli ha previsto che la responsabilità della società sia esclusa nel caso in cui la stessa si doti di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati e crei un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo per vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, nonché provvedere al suo aggiornamento. Nel caso in cui un dipendente commetta uno dei reati previsti eludendo il modello e/o la vigilanza dell'organismo di controllo, viene esclusa la responsabilità della società e la sanzione riguarda il singolo soggetto che ha commesso il reato.

La Banca Popolare del Lazio si è prontamente attivata su questo fronte e già dal 2003 ha costituito un modello organizzativo conforme alle richieste del legislatore, fondato innanzitutto sull'esatta individuazione per ogni funzione aziendale delle attività sensibili ai reati. Il Modello Organizzativo adottato, è nato dall'individuazione dei processi sensibili, cioè quei processi di lavoro nello svolgimento dei quali si corre il rischio di commettere i reati sanzionati, per arrivare alla creazione di procedure di controllo preventivo e successivo. Esiste poi un Organismo di Vigilanza, che si riunisce periodicamente e valuta il corretto funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo, al quale sono riconosciuti poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e settore operativo della Banca. L'Organismo di Vigilanza assicura l'aggiornamento del modello organizzativo e l'applicazione del sistema disciplinare e sanzionatorio, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel marzo 2006. La "manutenzione" del modello organizzativo richiede un particolare impegno a causa del continuo cambiamento del quadro normativo. Negli ultimi due anni il D.Lgs 231/01 è stato posto al centro della vita economica-finanziaria e sociale del nostro Paese; ne sono esempi il susseguirsi di nuovi reati fatti rientrare nell'ambito di detta normativa, quali i reati introdotti con la normativa del market abuse della legge sul risparmio, i reati transnazionali di associazione a delin-

quere e riciclaggio, l'omicidio e le lesioni colpose subite dai dipendenti in violazione delle norme di sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché il riciclaggio nazionale che si aggiungono ai già previsti classici reati contro la Pubblica Amministrazione; ai reati societari; ai reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori bollati; ai reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico. In tema di formazione sono state avviate iniziative rivolte a tutto il personale al fine di divulgare le disposizioni del decreto legislativo 231 e la conoscenza del Modello all'interno della Banca. Ogni dipendente è stato posto in grado di apprendere le regole generali della normativa ed essere a conoscenza della finalità della stessa. Oltre ad una specifica formazione di aggiornamento in aula dedicata ad alcune funzioni più direttamente coinvolte, in relazione all'attività svolta, alla commissione dei reati, il pacchetto formazione è stato inserito sulla Intranet aziendale per essere svolto in autoistruzione. Nel corso del 2007, l'Organismo di Vigilanza, per il tramite dell'Area Internal Auditing, ha provveduto a monitorare e a sollecitare la formazione del personale. Infine, l'Organismo di Vigilanza ha avviato un progetto per la definizione di un Modello Organizzativo che preveda la definizione dei protocolli per tutti quei processi di lavoro frutto di prassi operative e, nell'ambito di questo progetto, in corso d'anno è stato redatto il processo di Gestione della Tesoreria Enti (portato a termine a febbraio 2008).

I Fornitori

I Fornitori hanno anch'essi una "posta in gioco" nella vita dell'impresa in quanto apportano contributi essenziali e qualificanti per il livello dei servizi offerti agli altri stakeholders, oltre a ricevere benefici diretti o indiretti derivanti dall'attività della Banca.

La qualità dei servizi offerti a tutti gli stakeholder dipende anche dagli standards delle forniture ricevute e ciò vale in modo particolare per le forniture relative all'informatica, ai servizi di manutenzione ed alle telecomunicazioni.

In considerazione della sua vocazione localistica e quindi del dichiarato legame con il territorio, la Banca Popolare del Lazio, ferme restando le valutazioni sul rapporto qualità/prezzo, come sull'affidabilità e sull'efficienza, privilegia gli imprenditori locali.

Politica di acquisto

Con l'obiettivo di svolgere un ruolo attivo nello sviluppo del territorio, la Banca Popolare del Lazio ha cercato di attuare una politica di acquisto

nalizzandoli ove possibile, i rapporti con i Fornitori che hanno dato prova di efficienza e qualità; nuovi rapporti sono stati accesi conseguentemente all'espansione sul territorio per l'apertura di nuove filiali e, quindi, alla necessità di reperire talune forniture di beni e servizi.

Il servizio di gestione e sviluppo del sistema informatico, ovvero la maggior parte dell'information technology, rappresenta una fornitura di valore strategico per la Banca che, per motivi di opportunità tecnico/economica è stata demandata a terzi. Ad eccezione di questo servizio, una consistente parte delle restanti forniture proviene da imprese e da qualificati artigiani locali, clienti della Banca; ciò in particolare per i servizi di allestimento delle filiali, di installazione e manutenzione degli impianti, per i servizi di pulizia e di vigilanza, di stampa della modulistica e di grafica, per la fornitura di cancelleria e per i servizi da professionisti.

Condizioni negoziali

La scelta di un fornitore influenza in un certo modo anche le performance aziendali; ciò induce di conseguenza ad ottimizzare i metodi di ricerca e selezione.

In coerenza con i valori dichiarati anche nel Codice Etico, la Banca segue norme di comportamento molto chiare e trasparenti in relazione al rispetto delle scadenze, degli standards qualitativi richiesti e delle condizioni di prezzo pattuite;

in contropartita, la stessa offre collaborazione e rispetto degli impegni assunti.

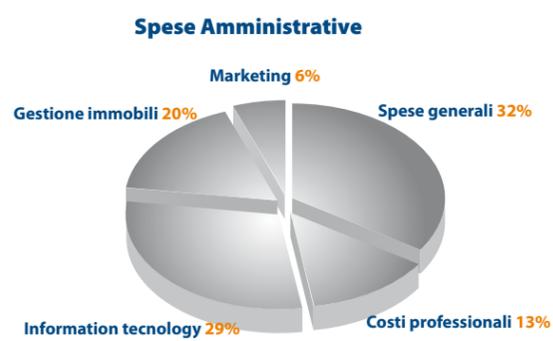
Il rispetto di queste semplici regole ha consentito di instaurare un processo virtuoso che costituirà il tracciato della condotta aziendale anche per il futuro.

Outsourcing e consulenze

La Banca, dopo aver svolto un'analisi costi/benefici, ha esternalizzato tutte quelle attività che non costituiscono il core business della sua attività.

Sin dal 1998, è avvenuta la migrazione del suo sistema informativo presso il CSE di Bologna, che continua ad assicurare un livello di servizio più che soddisfacente, oltre a garantire l'aggiornamento delle procedure informatiche alle esigenze normative e regolamentari. E' altresì in outsourcing, presso il centro CaRiCeSe di Bologna, il servizio "lavorazione effetti".

Per quanto riguarda la fornitura di consulenze, la Banca si è avvalsa di partner molto qualificati per la realizzazione di progetti complessi quali, ad esempio, la Deloitte & Touche, che ha fornito la sua collaborazione alle Aree Pianificazione & Controllo e Mercato per la realizzazione del Piano Strategico 2007-2009; la Kpmg, per la revisione contabile e la revisione del bilancio d'esercizio; la CSE Consulting Srl, per la redazione del Piano di Business Continuity ed la società CoBaCo relativamente al supporto professionale sui nuovi criteri di Basilea II.



di beni e servizi che, pur perseguendo il contenimento dei costi ed il miglioramento della qualità, privilegia le realtà produttive locali.

La strategia della Banca nei confronti dei Fornitori è volta ad instaurare con essi un rapporto di collaborazione totale, al fine di sviluppare delle sinergie che comportino reciproci vantaggi.

Nell'anno 2007, la Banca ha contabilizzato spese amministrative pari ad euro 19.554.399 (+2,41% rispetto al 2006), alle quali devono aggiungersi le forniture relative agli oneri pluriennali (immobilizzazioni materiali e immateriali). Nel corso dell'anno la Banca ha rafforzato, razio-

La Collettività

E' attraverso la sua attività istituzionale che la Banca produce alla Collettività una serie di benefici contribuendo alla crescita della realtà socio-economica della regione. Il beneficio che la Collettività riceve è sicuramente anche sotto forma più diretta, attraverso la promozione ed il sostegno di iniziative culturali e di valorizzazione del territorio.

Essere una banca socialmente responsabile non richiede modifiche del nostro assetto organizzativo, ovvero l'istituzione di un nuovo ufficio che si occupa di responsabilità sociale, bensì una serie di attenzioni pregnanti il core business aziendale, cioè l'oggetto tipico della nostra attività, che pongono l'Uomo ed il rispetto di alcuni Valori "reciprocamente riconosciuti", al centro dell'attività quotidiana.

La Banca sa di avere un sistema di valori più ampio della semplice ricerca del profitto e che un vero e proprio punto di forza risiede nel coinvolgimento nelle molteplici iniziative culturali, sportive, religiose, ma anche di beneficenza, promosse da Enti locali e associazioni diverse per finalità che sul territorio operano. In questo senso la responsabilità sociale rappresenta un percorso intrapreso lontanamente, indipendente dalle "mode" o da pure esigenze di "maquillage"; praticamente una tradizione connaturata con la sua veste di "banca locale" e popolare.

Per questo operare, spesso "silenzioso", la Banca non cerca riconoscimenti plateali né medaglie; il riconoscimento vero è quello di essere considerata dalla sua Comunità parte attiva del territorio ed un po' artefice del suo sviluppo.

Sono diversi, come scopo o finalità, gli interventi della Banca verso tutti coloro che si muovono in ambito assistenziale, culturale e sportivo, sotto forma di contributi o sponsorizzazioni

Attività di intervento nel sociale

La Banca Popolare del Lazio da sempre rivolge grande attenzione alle numerose iniziative promosse dalla Comunità locale in cui è inserita, contribuendo al sostegno economico di eventi socio-culturali e di manifestazioni sportive e popolari, espressione delle tradizioni della cultura locale.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 47 dello Statuto Sociale, il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare del Lazio, procede nel corso dell'esercizio alla destinazione di una quota dell'utile, "non superiore al 2%" devoluta a "scopi di interesse sociale, beneficenza e assistenza". In tale ottica pertanto, vanno quindi considerati i fondi, complessivamente pari ad € 495.354,00, rappresentati sia dall'incremento del Fondo di Beneficenza che da interventi pubblicitari e sponsorizzazioni, che la Banca, nel corso del 2007, ha destinato alle diverse iniziative raggruppate nelle seguenti categorie di interesse:

- cultura (spettacoli / convegni / pubblicazioni / mostre)
- scuole
- feste patronali/ religiose
- beneficenza e sanità
- restauri e ristrutturazioni
- sport

Nell'ambito delle attività a sostegno del mondo

sanitario e assistenziale, nel corso del 2007 la Banca ha concesso contributi per un ammontare complessivo di €48.300,00.

In tema di attività di beneficenza, numerose sono le iniziative finanziate a favore di categorie svantaggiate, sostenendo associazioni con fini benefici ed altamente morali.

Significativo il sostegno rivolto all'Associazione Onlus Assohandicap di Marino (Associazione per la riabilitazione ed il recupero dei portatori di handicap) costituita dai genitori di ragazzi portatori di handicap, che raccoglie più di 200 famiglie ed opera da circa 20 anni promuovendo le iniziative utili ed idonee a fronteggiare le carenze croniche delle istituzioni pubbliche in tema di strutture, servizi ed inserimento nel lavoro. Considerevoli, fino ad oggi, sono stati i progetti e le iniziative intraprese, come la realizzazione di una "Casa Residenza", nella quale i ragazzi del Centro possono trovare rifugio, conforto ed assistenza quando non potranno più contare sulla presenza dei genitori.

Ricordiamo, inoltre, il sostegno all'Associazione A.L.F.A.D. (Associazione Libera Fanciulli Adulti Disabili), all'Associazione "Gruppo NADJA", alle varie Sezioni cittadine dell'AVIS e della Croce Rossa.

Rivestono notevole importanza, gli interventi compiuti a favore di molteplici convegni medici anche a livello universitario, come il sostegno delle strutture medico/sanitarie.

La Banca contribuisce in modo particolare

nel favorire iniziative di raccolte fondi per enti sanitari, come l'Ospedale Pediatrico Bambin Gesù, istituti come L'Università del sacro Cuore o l'Accademia Internazionale per la Ricerca Specialistica Anatomico Funzionale (AIRSAF). Di eguale spessore il sostegno alla Onlus MO.DA.VI, Associazione diffusa in tutto il territorio nazionale, finalizzata a favorire l'aggregazione e la crescita del ruolo educativo, sociale e politico del volontariato.

L'attenzione della Banca Popolare del Lazio è da sempre rivolta a tutelare e valorizzare il patrimonio culturale, storico ed artistico del territorio di appartenenza. Corrisponde complessivamente ad € 76.634,00, il contributo che nel corso del 2007, è stato concesso per gli interventi nell'ambito della cultura e dell'arte.

Tra le varie e numerose partecipazioni, si evidenzia quella relativa alla mostra del noto Artista Giulio Aristide Sartorio, svoltasi lo scorso maggio, presso Palazzo Montecitorio, in occasione della quale sono state esposte due importanti opere scultoree, restaurate grazie al contributo della Banca.

Ricordiamo, inoltre, la mostra sull'arte orafa dei Castelli Romani o la mostra di pittura dell'artista di origini veliterni Massimo Pennacchini. La Banca ha inoltre partecipato ad un importante progetto di catalogazione informatica del Fondo Antico della Biblioteca di Velletri che, con la recente chiusura dei lavori di consolidamento e ristrutturazione del settecentesco Palazzo Ci-

nelli, ha trovato nello stesso sistemazione unitamente all'archivio storico del Comune e all'archivio notarile.

Tra le diverse iniziative editoriali, ricordiamo il sostegno per la pubblicazione di volumi che narrano la storia e la cultura veliterna.

Varie le manifestazioni teatrali e musicali che soddisfano una domanda culturale sempre più presente sul territorio, attraverso ogni tipo di iniziativa capace di stimolare ed arricchire la sensibilità artistica soprattutto dei giovani.

A tale proposito, si ricorda il sostegno all'Associazione culturale "Latinum", per il tradizionale spettacolo popolare di gastronomia ed artigianato denominato:

"Latinum World Folkloric Festival", o il contributo al Festival Corale Internazionale "Canti Della Montagna" che rappresenta un evento culturale di forte richiamo per centinaia di spettatori.

Certa del fondamentale ruolo che l'istruzione svolge nella formazione dei giovani, la Banca ha sostenuto nel corso del 2007 diversi interventi promossi dalle istituzioni scolastiche. Prosegue il sostegno al Consorzio Universitario di Velletri per le attività in corso d'anno e si promuovono iniziative a favore di progetti didattici interessanti ed innovativi.

Nell'ambito della salvaguardia di tradizioni e cultura dei nostri luoghi, ricordiamo il sostegno alle iniziative religiose ed alle parrocchie, per complessivi € 67.000,00.

La Banca Popolare del Lazio risponde a molteplici richieste con l'erogazione di contributi per il recupero e la conservazione dei beni culturali; tra i più importanti ricordiamo il sostegno per i lavori di consolidamento strutturale del restauro pittorico di diverse parti della storica Concattedrale di San Clemente in Velletri, Basilica tra i principali luoghi di culto cattolico della città e della Diocesi Suburbicaria di Velletri – Segni. Di pari importanza l'intervento in favore della Parrocchia di Santa Lucia in Velletri per il completamento dei lavori di restauro e per la ricostruzione del campanile, crollato ormai da anni.

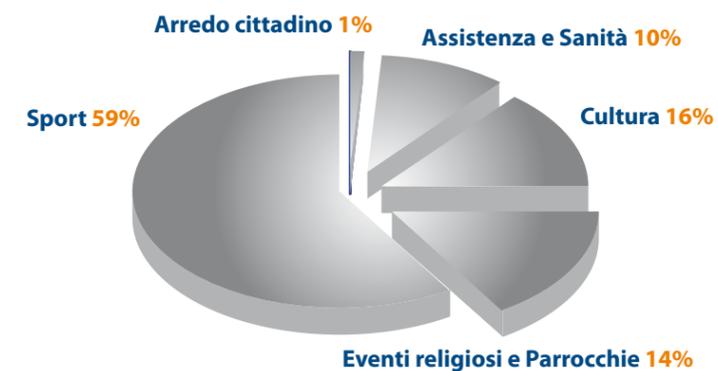
Notevole, inoltre, il sostegno per il recupero del complesso monumentale della Basilica di San Cesario in Terracina, storica struttura risalente al cinquecento, vero scrigno di tesori dell'arte della città. Non mancano, inoltre, i contributi

alle maggiori iniziative e festeggiamenti religiosi dei paesi limitrofi, a cui la Banca partecipa ogni anno, con l'intento di catalizzare i valori religiosi e sociali della cittadinanza.

La funzione sociale della Banca si esprime anche nell'intervento a sostegno di iniziative e manifestazioni sportive di vario livello. Nell'arco del 2007 ammontano ad € 297.100,00 gli interventi di sponsorizzazioni e contribuzione in tale ambito.

I Contributi concessi a favore di associazioni sportive rappresentano per la Banca Popolare del Lazio, la convinzione che lo sport rappresenti un importante fattore di crescita per i giovani ed una forte valenza formativa. Fra le iniziative più importanti, ricordiamo la sponsorizzazione alla squadra di pallavolo Top Volley Latina, che compete a livello nazionale.

Interventi nel sociale



Il sistema di rilevazione

Descrive il metodo utilizzato per rilevare le aspettative ed il consenso degli stakeholders sul comportamento della Banca nei loro confronti.

Obiettivo "Ascolto"

L'obiettivo della Banca sul tema della Gestione della Responsabilità Sociale, è realizzare un sistema di comunicazione e di dialogo che coinvolga tutti i suoi interlocutori.

Attraverso un dialogo "allargato" e trasparente, ciascuna categoria di stakeholders può conoscere e comprendere tutte le componenti in gioco nella conduzione di un'impresa che si definisca socialmente responsabile e far sì che relazioni diverse, con stakeholders portatori di valori diversi, trovino un perfetto bilanciamento di tra loro, nella superiore salvaguardia del bene comune, cioè della Banca.

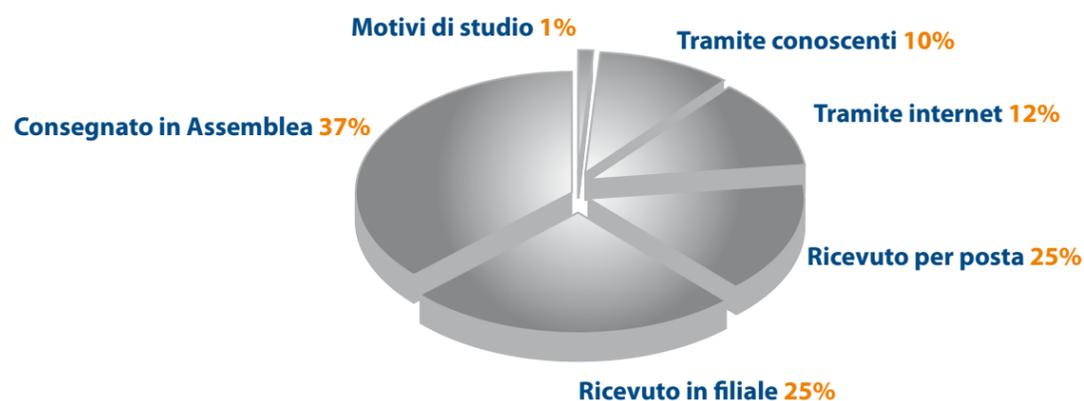
In coerenza con questa finalità fu inserito, sia nel fascicolo del Bilancio Sociale 2006, che nel sito Internet della Banca www.bplazio.it, un questionario di valutazione per raccogliere le opinioni degli stakeholders e per misurare l'efficacia del processo di comunicazione.

Il questionario 2006 è stato distribuito come foglio allegato al Bilancio Sociale e dunque con la stessa modalità di diffusione dello stesso. Quest'ultimo è stato consegnato ad ogni Socio che ha partecipato all'Assemblea; spedito a tutto il Personale dipendente insieme ad una lettera del Direttore Generale; invitato alle principali società e comunque distribuito presso le filiali per essere divulgato tra la Clientela tutta. Inoltre, è stato pubblicato su un'apposita sezione del sito Internet.

Questo primo questionario, oltre a rilevare una generica anagrafica dell'interlocutore, ha richiesto da un lato un giudizio circa gli aspetti grafici e redazionali del Bilancio Sociale, relativi alla completezza delle informazioni riportate e alla chiarezza e leggibilità dello stesso; dall'altro, era teso a verificare l'orientamento degli stakeholders sui temi della Responsabilità Sociale ed a ricevere un'opinione su come la Banca esprime la sua Gestione Responsabile nei confronti di ciascuna categoria di stakeholders. Presentiamo di seguito i risultati emersi dalla verifica dei questionari sul campione esaminato, precisando che essendo costituito da oltre 250 risposte pervenute, esso risulta statisticamente non significativo. Ringraziamo tutti coloro che con la propria collaborazione hanno consentito di dare delle utili indicazioni al gruppo di lavoro e al contempo invitiamo i lettori a partecipare alla nuova indagine 2007 che sarà maggiormente accentrata sulla conoscenza dei giudizi e delle aspettative di responsabilità sociale degli stakeholders.

Risultati del questionario 2006

La totalità delle risposte è pervenuta in forma cartacea, nonostante il questionario fosse presente anche nel sito Internet, dove poteva essere compilato e spedito in forma anonima e, soprattutto, in considerazione del fatto che il 12% di coloro che hanno risposto aveva consultato il Bilancio Sociale sul sito Internet.



In relazione alla distribuzione delle risposte per categoria di stakeholders, la maggiore percentuale di risposte è pervenuta dallo stakeholder Soci con il 46%; seguono i Clienti con il 28% ed infine i Dipendenti con il 22%. Il risultato è poco rappresentativo delle categorie Fornitori, Collettività e Istituzioni data la irrilevante presenza di risposte pervenute da queste categorie.

ETÀ	
20 – 30	10%
31 – 40	17%
41 – 50	38%
OLTRE 51 ANNI	35%

Rispetto all'età, hanno risposto al questionario prevalentemente lettori al di sopra dei quarant'anni, dato da correlare alla composizione del campione per categoria di stakeholder. Le risposte rilevate dai questionari consentono di affermare un giudizio medio-alto sugli aspetti grafici e redazionali del documento, ovvero sulla leggibilità e sulla completezza delle informazioni.

Tra i temi illustrati il più apprezzato è sicuramente quello sull'Identità Aziendale della Banca; segue il capitolo sul Rendiconto, a conferma del fatto che gli stakeholders nutrono un particolare interesse alla rappresentazione di variabili "aggiuntive" rispetto a quelle tipiche di natura economico-patrimoniale. Ritenute interessanti anche le sezioni relative alla relazione Soci, Clienti e Risorse Umane.

Interesse agli argomenti	
Identità Aziendale	26%
Rendiconto	19%
Relazione Soci	19%
Relazione Risorse Umane	10%
Relazione Clienti	18%
Relazione Collettività	5%
Relazione Fornitori	1%
Relazione Enti/Istituzioni	3%

Risulta medio alto anche il giudizio pervenuto circa l'adeguatezza dell'impegno di responsabilità sociale dichiarato dalla Banca nei confronti di ciascuna categoria di stakeholders.

Impegno sociale					
	1 poco	2	3	4	5 molto
Relazione Soci	4%	3%	17%	35%	41%
Relazione Risorse Umane	2%	8%	28%	46%	15%
Relazione Clienti	1%	5%	28%	44%	23%
Relazione Collettività	0%	6%	40%	38%	15%
Relazione Fornitori	1%	5%	35%	41%	20%
Relazione Enti/Istituzioni	3%	3%	39%	33%	21%

Qualità del Bilancio					
Completezza informazioni					
	1 poco	2	3	4	5 molto
Identità Aziendale	1%	9%	17%	36%	37%
Rendiconto	1%	3%	36%	38%	21%
Relazione Soci	1%	3%	34%	42%	21%
Relazione Risorse Umane	1%	6%	34%	47%	13%
Relazione Clienti	1%	7%	37%	39%	17%
Relazione Collettività	1%	9%	34%	43%	14%
Relazione Fornitori	1%	7%	39%	40%	14%
Relazione Enti/Istituzioni	1%	9%	32%	43%	15%

Comprensibilità del Bilancio					
Chiarezza grafica ed espositiva					
	1 poco	2	3	4	5 molto
Identità Aziendale	3%	5%	15%	37%	40%
Rendiconto	1%	8%	22%	47%	22%
Relazione Soci	1%	3%	31%	41%	23%
Relazione Risorse Umane	1%	3%	35%	41%	20%
Relazione Clienti	0%	6%	29%	47%	19%
Relazione Collettività	1%	6%	37%	40%	15%
Relazione Fornitori	1%	8%	39%	35%	16%
Relazione Enti/Istituzioni	6%	4%	31%	41%	18%

Gentile Lettore,

il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento di responsabilità sociale attraverso il quale l'Azienda enuncia i valori che la ispirano nella sua attività d'impresa e, in specie, nella sua relazione con le varie categorie di stakeholders.

Al fine di rendere questo strumento il più possibile aderente alle aspettative degli stakeholders, ovvero allo scopo di verificarne il consenso nei confronti delle attività svolte, anche in questa edizione è proposto ai lettori la possibilità di esprimere le proprie opinioni riguardo al Bilancio Sociale mediante questionario anonimo di valutazione.

Esso rispetto al precedente si arricchisce di alcune domande tendenti a raccogliere maggiori informazioni utili a conoscere la percezione dell'impegno sociale della Banca al fine di un progressivo miglioramento nell'ambito della responsabilità sociale.

Pertanto, nell'intento di prendere in considerazione eventuali suggerimenti che Lei vorrà fornire e consentirci di formulare, ove possibile, le nostre proposte di miglioramento, Le chiediamo di dedicare qualche minuto nella compilazione del questionario.

Il questionario è allegato al Bilancio Sociale e, comunque disponibile in tutte le filiali della Banca, ovvero sul sito www.bplazio.it

Esso può essere consegnato presso una qualsiasi delle nostre filiali, ovvero compilato sempre in forma anonima tramite il nostro sito Internet accedendo alla sezione Bilancio Sociale 2007 – Questionario.

La ringraziamo per la Sua preziosa collaborazione e per il tempo che vorrà dedicarci.

Quali valori ritiene di assegnare al Bilancio Sociale in termini di qualità e leggibilità?

	Qualità del Bilancio				Comprensibilità del Bilancio			
	Completezza informazioni				Chiarezza grafica ed espositiva			
	Scarso	Sufficiente	Buono	Ottimo	Scarso	Sufficiente	Buono	Ottimo
Identità Aziendale								
Rendiconto								
Relazione Soci								
Relazione Risorse Umane								
Relazione Clienti								
Relazione Collettività								
Relazione Fornitori								
Relazione Enti/Istituzioni								

Come giudica l'impegno della Banca verso i valori di cui è portatrice?

	Scarso	Sufficiente	Buono	Ottimo
Relazione Soci				
Relazione Risorse Umane				
Relazione Clienti				
Relazione Collettività				
Relazione Fornitori				
Relazione Enti/Istituzioni				

Quale capitolo del Bilancio sociale la interessa maggiormente?

Identità Aziendale	
Rendiconto	
Relazione Soci	
Relazione Risorse Umane	
Relazione Clienti	
Relazione Collettività	
Relazione Fornitori	
Relazione Enti/Istituzioni	

Secondo lei la Banca dimostra attenzione verso i soggetti con i quali ha scambio di interessi?	SI	
Se no, perché?	NO	

Se lo desidera può segnalarci i suoi suggerimenti e/o proposte di miglioramento

Che tipo di relazione intrattiene con la Banca Popolare del Lazio? (possibilità di risposta plurima)

Socio	
Cliente	
Dipendente	
Fornitore	
Collettività	
Istituzioni	

Età	20-25	41-45
	26-30	46-50
	31-36	51-55
	36-40	oltre 56

Sesso	M []	F []
Città / Provincia		