

## SPECIALE

NUMERO 5  
LUGLIO 2024

## VPA



## INTESE FIRMATE PER IL VPA

Lo scorso 19 giugno FIRST CISL e le altre Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto con Cassa Centrale Banca il verbale di erogazione del VPA (Valore Produttività Aziendale) per l'esercizio 2023, frutto dell'accordo di Gruppo del 1° giugno 2023, che ha di fatto "mandato in pensione" il precedente Premio di Risultato.

Nella stessa mattinata si è sottoscritto un secondo accordo avente avrà effetto sul VPA erogato nel 2025 che:

- proroga all'esercizio 2024 i medesimi parametri di calcolo;
- amplia la platea dei Beneficiari a Esodati / Pensionati;
- riconosce il VPA anche per tutti i congedi di maternità e paternità;
- sterilizza le assenze dovute a cure oncologiche/gravi malattie;
- abbassa a due mesi il limite di malattia continuativa sotto il quale il premio si riduce proporzionalmente;
- riduce dagli attuali 5 a 4 gli "ambiti territoriali" in applicazione delle previsioni del vigente CCNL.

Per effetto di questi accordi, i Dipendenti del Gruppo fruiranno del regime di tassazione agevolata previsto dalla vigente normativa (che è confermata al 5% per l'erogazione 2024, mentre tornerà al 10% nel 2025).

**Con un'erogazione media di Gruppo superiore ai 4.500 euro** (il dettaglio su ogni singola BCC / RAIKA / Azienda del Gruppo è stato capillarmente diffuso la scorsa settimana), l'Accordo del VPA prevede molte novità rispetto alla precedente disciplina del PDR, che cercheremo di sintetizzare all'interno di questo numero di AGENDA CCB, il periodico mensile di FIRST CISL.

I tempi previsti dall'accordo sono i seguenti:

- **31 luglio**: ogni Lavoratrice / Lavoratore conoscerà l'importo di propria competenza;
- dall'**11** al **22 settembre** gli aventi diritto (redditi 2023 non superiori a 80.000 euro) potranno decidere se convertire in tutto o in parte il proprio premio in welfare / o conferirlo al Fondo Pensione (in entrambe le ipotesi nel limite di 3.000 euro e con maggiorazione del 15%). I giustificativi a supporto del "welfare a rimborso" dovranno essere inseriti in piattaforma e approvati entro il 30 novembre, liquidati al massimo con la mensilità di dicembre;
- il VPA riscosso in modalità cash sarà riconosciuto con la mensilità di **settembre**.

Per rappresentare il nuovo accordo nel suo complesso ricorriamo al consueto schema domanda/risposta. Per ogni richiesta di delucidazione e/o approfondimento, puoi fare riferimento al tuo rappresentante FIRST CISL di fiducia.

**D: PER COLLOCARE LE BCC NELLE 4 FASCE DI ECCELLENZA NON CI SI RIFERISCE PIÙ ALLA REGIONE / PROVINCIA DI APPARTENENZA. VIENE PREVISTO UN UNICO CONTENITORE CHE RAGGRUPPA TUTTE LE BCC DEL GRUPPO?**

R: **No**. L'accordo prevede che le 65 BCC appartenenti al Gruppo CCB vengano raggruppate in "ambiti territoriali": **Nord Ovest**, (Lombardia, Piemonte, Valle D'Aosta), **Trentino Alto Adige, Nord Est** (FVG, Veneto), **Centro** (Emilia Romagna, Marche, Lazio, Toscana, Umbria, Abruzzo, Molise), **Sud e Isole** (Puglia, Basilicata, Sicilia, Calabria, Campania). L'anno prossimo (VPA 2024 da erogare nel 2025) Trentino Alto Adige e Nord Est formeranno un unico "ambito territoriale".



**D: QUALI SONO I QUATTRO INDICATORI PER LA DETERMINAZIONE DELLE FASCE?**

R: Il rinnovo del CCNL 11/06/2022 ha modificato due dei quattro indicatori previsti, ora più orientati verso la solidità ed efficienza aziendale; essi sono:

**ROE - NPL Lordi / Impieghi Lordi - Costi Operativi / Margine intermediazione - CET 1**

Sulla base di questi indici, nel rispettivo ambito territoriale, le BCC si confrontano tra loro, determinando la fascia di eccellenza di ciascuna.



**D: LA "BASE DI CALCOLO" PER DETERMINARE IL MONTANTE DA DISTRIBUIRE TRA I LAVORATORI DELLA SINGOLA BCC SI È MODIFICATA?**

R: **No**. La base di calcolo resta il "**Risultato Lordo di Gestione**" (RLG) determinato come somma algebrica delle seguenti voci del Conto Economico: 160 + 200 - 110 - 230; si determina così il Montante Teorico da cui si calcola, in percentuale, il premio della singola BCC. Più avanti illustreremo come si giunge al Montante Effettivo.



**D: QUANTA PARTE DEL RLG DIVENTA “MONTANTE” DA DISTRIBUIRE TRA I LAVORATORI?**

R: A seconda della fascia di eccellenza relativa agli indicatori:

- BCC in **Fascia 1** il 4,65%, il 5,15% o il 4,50% dell'RLG a seconda che si collochino nell'ambito di equivalenza, se lo superano, o si posizionano al di sotto dello stesso;
- BCC in **Fascia 2** il 3,65%, il 4,15% o il 3,50% dell'RLG a seconda che si collochino nell'ambito di equivalenza, se lo superano, o si posizionano al di sotto dello stesso;
- BCC in **Fascia 3** rispettivamente il 2,55%, il 2,65% o il 2,50% dell'RLG se collocate nell'ambito di equivalenza, se lo superano, o si posizionano al di sotto dello stesso;
- BCC in **Fascia 4** il 2,10%, 2,15% o il 2,05% dell'RLG se collocate nell'ambito di equivalenza, se lo superano, o si posizionano al di sotto dello stesso.

**D: SECONDO QUALI CRITERI SI DETERMINA L'AMBITO DI EQUIVALENZA IN CIASCUNA AREA TERRITORIALE?**

R: Una volta collocata nella propria fascia secondo gli indicatori sopra descritti, **la singola BCC confronta l'andamento dell'anno di misurazione (2023) con la media del biennio precedente (2021-2022).**

Gli indicatori di misurazione, ciascuno con un peso del 20%, sono: **RLG/dipendenti - Mezzi propri/dipendenti - Masse amministrative / dipendenti - Crediti deteriorati/Impieghi (NPL lordo) - Ricavi da servizi/dipendenti.**

Il risultato di questo “indicatore composto” rappresenta la performance che ha ottenuto la BCC rispetto al biennio precedente; l'insieme delle performances di tutte le BCC appartenenti al medesimo ambito territoriale è utilizzato per determinare l'ambito di equivalenza per l'anno in corso

**D: L'APPARTENENZA AL GRUPPO BANCARIO INFLUENZA IL MONTANTE CHE CIASCUNA BCC DISTRIBUISCE AI PROPRI DIPENDENTI?**

R: **Sì**, è previsto infatti dal CCNL che l'andamento complessivo di Gruppo si rifletta sull'andamento del premio.

Il Montante effettivo che ciascuna BCC erogherà ai propri Dipendenti si costruisce nel seguente modo:

- “Quota A” pari all'80% di quanto calcolato dall'RLG prodotto dalla singola BCC;
- “Quota B” data dalla somma di tutti i 20% degli RLG delle BCC/Raika, uniformemente distribuita su tutti i Dipendenti del Gruppo, a parità di inquadramento. Questa quota può crescere o diminuire del 15% qualora l'andamento complessivo del Gruppo registri un +/- 20% rispetto al biennio precedente. **L'esercizio 2023 non ha generato l'ulteriore performance qui descritta.**

Il combinato di “Quota A+Quota B%” è l'innovazione più rilevante (assieme ai nuovi indicatori per la definizione delle fasce di eccellenza) del VPA rispetto al PDR del passato.

**D: COME SI DETERMINA IL VPA PER CASSA CENTRALE BANCA, ALLITUDE, PRESTIPAY E CLARIS?**

R: Come per le BCC/Raika il premio complessivo è costituito dalla sommatoria di due quote:

- "Quota A" è rappresentata dalla media delle Quote A del VPA delle BCC/Raika appartenenti al Gruppo. Tale quota potrà subire una variazione del +/- 2,5% confrontando lo scostamento rispetto al biennio precedente di specifici indicatori;
- "Quota B" calcolata con i medesimi criteri previsti per tutti i dipendenti delle BCC/Raika (vedi Domanda precedente).

**D: CHI HA DIRITTO A PERCEPIRE IL VPA 2023?**

R: Hanno diritto tutte le lavoratrici ed i lavoratori **in servizio** nel mese di settembre, che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione, compresi i lavoratori con contratto di "Quota B" somministrazione.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione (ad esempio maternità "obbligatoria") e in presenza di assenze per malattia continuativa superiori a tre mesi, il Valore di Produttività Aziendale verrà corrisposto per intero.

Hanno altresì diritto lavoratrici e lavoratori **non in servizio** nel mese di erogazione e che:

- siano passati alle dipendenze di altra Azienda del Gruppo CCB;
- abbiano prestato, nell'anno di misurazione, attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi presso la medesima Banca/Azienda erogante, salvo i casi in cui il rapporto di lavoro non si sia risolto per effetto di dimissioni volontarie.



**Quanto esposto, crediamo sia un buon compromesso tra le esigenze di sintesi e i tanti aspetti che compongono l'accordo del VPA del Gruppo Cassa Centrale Banca; abbiamo posto le basi perché si riveli efficace e longevo come l'accordo per il "Premio Di Risultato" che, nonostante le periodiche manutenzioni, è rimasto in vigore per 23 anni.**

**Prossimamente pubblicheremo uno speciale di approfondimento sulla detassazione e le diverse modalità di utilizzo delle somme convertite in welfare.**

**COMING  
SOON**

TRENTO, LUGLIO 2024

La Segreteria di Gruppo CCB **FIRST**

