

VERBALE DI ACCORDO
ad integrazione della disciplina del Valore di produttività aziendale

TRA

ICCREA BANCA S.p.A. Istituto Centrale del Credito Cooperativo, Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, con sede legale in Roma alla Via Lucrezia Romana 41/47, P.IVA 15240741007, nella qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, in seguito “Capogruppo”

E

La **Delegazione Sindacale di Gruppo**, costituita ai sensi dell’art. 11 bis CCNL 11.06.2022, così composta per le seguenti OO. SS.:

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UGL Credito

UIL C.A.

Premesso che

- a) in data 20 maggio 2023 la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo hanno definito la disciplina del Valore di Produttività Aziendale (VPA) per l’anno 2024, con riferimento all’esercizio 2023, in sostituzione, a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva, di qualsiasi disposizione in materia di Premio di risultato già prevista dalla vigente contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea;
- b) in data 19 aprile 2024 la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo hanno sottoscritto il Contratto Integrativo di Gruppo per le Lavoratrici ed i Lavoratori inquadrati nella Categoria delle aree professionali e dei quadri direttivi del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea;
- c) il Contratto Integrativo di Gruppo ha istituito una Commissione di Gruppo per le pari opportunità, l’inclusione e le tematiche ESG;
- d) in data 28 giugno 2024 la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo hanno sottoscritto un accordo di proroga della disciplina del Valore di Produttività Aziendale (VPA) per l’anno 2025, con riferimento all’esercizio 2024, istituendo anche un “Comitato Paritetico in materia di welfare, benessere e conciliazione tempi di vita e lavoro” (di seguito, Comitato Welfare);
- e) in data 10 luglio 2024, nell’ambito della trattativa per l’accordo di verifica per la determinazione dell’importo del VPA 2024, competenza 2023, si è riunita la Commissione per le pari opportunità, l’inclusione e le tematiche ESG con la finalità di esaminare la variazione del “gender pay gap”, indicatore utile a determinare l’aumento o il decremento di una quota del VPA per la Capogruppo e le Società del Perimetro Diretto, nonché di verificare il conseguimento, o meno, del risultato incrementale di qualità e/o efficienza per la Capogruppo e le Società del Perimetro Diretto;
- f) in tale occasione, la Commissione, allo scopo di promuovere misure di sostegno alla famiglia volte ad incentivare la parità di genere, ha proposto alla Capogruppo e alla Delegazione di Gruppo di integrare l’art. 3.5. dell’accordo per la disciplina del Valore di Produttività Aziendale (VPA), prorogato per l’anno 2025, con riferimento all’esercizio 2024, introducendo anche per le BCC obiettivi di effettivo incremento di qualità e/o efficienza ai fini della detassazione del VPA;

- g) nella medesima data del 10 luglio 2024 la Capogruppo e la Delegazione di Gruppo hanno convenuto di integrare la disciplina di cui all'art. 3.5. dell'accordo del 20.05.2023 come proposto dalla Commissione per le pari opportunità, l'inclusione e le tematiche ESG.

Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 29 del CCNL 11 giugno 2022 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, le Parti, ad integrazione di quanto previsto dall'accordo del 20.05.2023 per la disciplina del Valore di Produttività Aziendale (VPA) e del successivo accordo di proroga dello stesso del 28.06.2024, fermi restando gli indicatori di incrementalità già individuati, intendono modificare e integrare l'art. 3.5 dello stesso come segue.

- il comma 1 viene sostituito dal seguente:
“Le Parti, tenuto conto della legislazione vigente di cui alle premesse, individuano come autonomi e alternativi tra loro i seguenti indicatori di incrementalità/miglioramento, concordando che siano idonei a verificare in modo oggettivo, nel periodo di riferimento, il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività, **qualità** e/o efficienza per ogni singola BCC, attraverso il raffronto dei dati **di bilancio** registrati al 31 dicembre rispetto a quelli registrati al 31 dicembre dell'anno precedente:”
- al comma 2, dopo il n. 4) vengono aggiunti i seguenti:
 - 5) **Numero complessivo di contratti di lavoro agile, ossia un indicatore che consenta di verificare il miglioramento della qualità dei processi. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1%;**
 - 6) **Numero complessivo di contratti di lavoro part-time, ossia un indicatore che consenta di verificare il miglioramento della qualità dei processi. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1%;**
 - 7) **Riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario, ossia una modifica dell'orario di lavoro intervenuta nell'anno precedente finalizzata a favorire la conciliazione vita-lavoro del personale (ad es. riproporzionamento dell'orario con un pomeriggio settimanale non lavorato; cd. “settimana corta” (4x9); riduzione dell'intervallo per il pranzo; introduzione della flessibilità in ingresso; etc.).**

Le Parti condividono che le modifiche agli indicatori di incrementalità produrranno effetti in riferimento alla rilevazione dei risultati di competenza a partire dall'esercizio 2024 e che al momento della sottoscrizione del presente accordo non sono conosciuti e/o conoscibili i risultati determinati dall'applicazione degli indicatori individuati.

Roma, 25/07/2024

ICCREA BANCA SPA

La Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UGL-CREDITO

UILCA/UIL