

ACCORDO

per la definizione della disciplina del **VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE (VPA)**

del **GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA** ai sensi del nuovo art. 29 CCNL definito dall'accordo del 13 maggio 2021 e dall'art. 8 dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro 9 gennaio 2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane

Il giorno 01.06.2023 in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA (di seguito anche “**Cassa Centrale**”), nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**;

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita a norma dell'art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “**Parti**”)

**** * * * * *

PREMESSO CHE:

—La materia del Valore di Produttività Aziendale è regolata dagli artt. 29 e 48 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9.1.2019, testo coordinato del 19.12.2019,

così come rinnovato dall'accordo nazionale di data 11.06.2022 e dall'allegato F del citato CCNL (di seguito: "Allegato F"), anch'esso rinnovato da tale accordo;

- l'Accordo nazionale del 13 maggio 2021 ha aggiornato il sistema di relazioni sindacali del settore del Credito Cooperativo, individuando nei Gruppi Bancari Cooperativi i soggetti negoziali titolati a stipulare la contrattazione di secondo livello, e in questi termini ha modificato l'articolo 8 nonché l'articolo 29 del CCNL, relativamente alla contrattazione di secondo livello prevedendo che: *"Le Parti convengono che i Contratti integrativi di Gruppo (lett. b art. 8 del CCNL come modificato dal presente Accordo) sostituiranno a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante, nei confronti delle quali troverà applicazione il Contratto Integrativo di Gruppo. A tali contratti è demandata la disciplina del Valore di Produttività Aziendale" (di seguito anche le "VPA.") per quanto riguarda l'erogazione per l'anno 2023 (esercizio 2022) e successivi"*;
- in data 14.12.22 è stato stipulato un Accordo nazionale con il quale *"a modifica di quanto previsto in materia di vigenza del Valore di Produttività Aziendale dall'art. 29, ultimo comma, del CCNL 9 gennaio 2019, come novellato dall'Accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022"*, è stata spostata la decorrenza della previsione di cui all'art. 29, ovvero la competenza della contrattazione collettiva di secondo livello sulla materia, *"a partire dall'erogazione per l'anno 2024 (esercizio 2023)"*, stabilendo che *"per l'anno 2023 (esercizio 2022) nell'ambito delle negoziazioni sul Premio di risultato, continueranno a trovare applicazione le disposizioni in materia di Premio di risultato previste dal combinato disposto degli artt. 29, 48 ed allegato F del CCNL 9 gennaio 2019 e dalla Contrattazione integrativa vigente"*;
- l'art. 48 CCNL, così come rinnovato in data 11.06.22, prevede che *"in sede di contrattazione di secondo livello va istituito un Valore di Produttività Aziendale determinato annualmente sulla base di indicatori rappresentativi dell'andamento complessivo delle Aziende, misurato su un orizzonte temporale pluriennale e secondo criteri predeterminati, ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo ed all'Allegato "F" al CCNL"*;
- pertanto, con il presente accordo, le parti intendono adempiere agli impegni assunti con gli Accordi nazionali sopra richiamati;

- il presente accordo si applica a tutte le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca che applicano il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9.1.2019, testo coordinato del 19.12.2019, così come rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.22;
- la normativa fiscale in vigore, anche in considerazione delle ultime disposizioni emanate dall'Agenzia delle Entrate, consente l'applicazione del regime agevolato ai soli premi di risultato che abbiamo le seguenti caratteristiche:
 - a) l'erogazione del premio sia incerta, in quanto condizionata al raggiungimento degli obiettivi definiti nel contratto aziendale o territoriale;
 - b) i criteri di misurazione siano determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

VISTI

- L'articolo 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015 n. 208, l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151;
- Il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 25 marzo 2016;
- La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 nonché la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E/2020;

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

Art. 1

Per quanto di seguito non espressamente previsto e disciplinato continuano ad applicarsi le regole in materia di Valore di Produttività Aziendale di cui agli articoli 29 e 48 del CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle ~~BCC/CRA/RAIKA~~ delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9.1.2019, testo coordinato del 19.12.2019, così come rinnovato dall'accordo di data 11.06.2022 e dall'Allegato F del citato CCNL.

Art. 2

Con riferimento a quanto previsto dall'art 48 e dall'art. 3 dell'Allegato F, in materia di Valore di Produttività Aziendale, l'importo complessivo da erogare per il personale di ciascuna BCC/CRA/RAIKA facente parte del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca sarà determinato dalla somma delle seguenti componenti:

- a) una prima componente dell'80% (cd. QUOTA A) relativa all'andamento del risultato della singola BCC/CRA/RAIKA;
- b) una seconda componente, ulteriore, determinata, al secondo livello di contrattazione, in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC/CRA/RAIKA a tale andamento calcolata secondo quanto previsto dal successivo articolo 8 (cd. QUOTA B).

QUOTA A PER LE BCC/CRA/RAIKA

Art. 3

Le parti, delegate ai sensi dell'art. 1, Allegato F del CCNL, convengono di raggruppare le BCC/CRA/RAIKA aventi sede legale nelle seguenti 5 aree territoriali nelle quali – sin dalla sua costituzione – è organizzato il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca:

- NORD OVEST: Lombardia – Piemonte – Valle d'Aosta – Liguria;
- TRENTINO ALTO ADIGE;
- NORD EST: Friuli-Venezia Giulia – Veneto;
- CENTRO: Emilia-Romagna – Marche – Lazio – Toscana – Umbria – Abruzzo – Molise;
- SUD E ISOLE: Puglia – Basilicata – Sicilia – Calabria – Campania – Sardegna.

Art. 4

Annualmente le BCC/CRA/RAIKA saranno classificate, a livello di Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, in una delle fasce indicative di cui all'articolo 1, Allegato F del CCNL, così come rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.2022.

Art.5

Le parti individuano l'indicatore composto di cui all'art. 48 del CCNL quale somma dei seguenti indici con i pesi percentuali indicati:

1. RLG/dipendenti	20%
2. Mezzi propri/dipendenti	20%
3. Masse amministrate/ dipendenti	20%
4. Crediti deteriorati/impieghi (NPL Lordo)	20%
5. Ricavi da servizi/dipendenti	20%

Gli elementi per il calcolo di tali indicatori sono quelli riportati nell'ALLEGATO 1

Lo scostamento di ognuno degli indicatori sopra riportati, nella determinazione dell'indicatore composto, non potrà superare il 100% del valore assoluto dell'indicatore.

Le parti a livello di Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca hanno determinato il cd. **“ambito di equivalenza”** nei seguenti termini. Vengono determinati i limiti inferiore e superiore come segue:

- **Limite superiore** = Valore medio + [(valore massimo – valore medio) / 2]
- **Limite inferiore** = Valore medio – [(valore medio – valore minimo) / 2]

Non si terrà conto del valore massimo e del valore minimo tra gli indicatori composti di ciascun ambito territoriale. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun ambito territoriale e il valore minimo è rappresentato dal penultimo valore registrato all'interno del medesimo ambito territoriale.

Art. 6

Le parti, in ottemperanza e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, individuano la percentuale da applicare al Risultato Lordo di Gestione per determinare l'ammontare complessivo del VPA da distribuire tra tutto il personale della singola BCC/CRA/RAIKA del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca nei seguenti termini:

a) BCC/CRA/RAIKA in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 5,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

- 4,65 % del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,50 % del RLG, come sopra definito, in caso in cui la BCC/CRA/RAIKA sia sotto equivalenza.

b) BCC/CRA/RAIKA in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;
- 3,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 3,50 % del RLG, come sopra definito, in caso in cui la BCC/CRA/RAIKA sia sotto equivalenza.

c) BCC/CRA/RAIKA in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;
- 2,55 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 2,50 % del RLG, come sopra definito, in caso in cui la BCC/CRA/RAIKA sia sotto equivalenza;

d) BCC/CRA/RAIKA in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;
- 2,10 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 2,05 % del RLG, come sopra definito, in caso in cui la BCC/CRA/RAIKA sia sotto equivalenza.

Per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC/CRA/RAIKA, si prenderà a riferimento l'RLG rettificato così come definito dal CCNL (RLG dedotto di una quota pari al 60% delle rettifiche di valore netto del deterioramento dei crediti (**voce 130A_CE**) e al 50% dei proventi da negoziazione dei titoli (**voce 100B_CE**)), e si sterilizzerà

da esso l'effetto degli incentivi all'esodo di cui alla tabella 10.4 della nota integrativa, esplicativa della voce 160 del CE.

La quota A del VPA di ciascuna BCC/CRA/RAIKA sarà dunque determinata decurtando il 20% del VPA di ciascuna BCC/CRA/RAIKA, così come definito dalle regole e dai criteri sopra richiamati ed esposti.

QUOTA A PER LE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA DIVERSE DALLE BCC/CRA/RAIKA

Art. 7

Per la determinazione della quota A di Cassa Centrale, Claris, Prestipay e Allitude si applicherà la seguente metodologia:

- a) Si prende a riferimento la media della quota A del VPA delle lavoratrici e dei lavoratori delle BCC/CRA/RAIKA
- b) Tale valore potrà essere rettificato di un +/- 2.5% in funzione dell'andamento dell'indicatore prescelto per garantire una connessione con i risultati aziendali rispetto al biennio precedente nel seguente modo:
 - se il valore dell'indicatore dell'anno/il valore medio dell'indicatore nel biennio precedente è $> 1,15$, il premio sarà aumentato del 2.5%;
 - se il valore dell'indicatore dell'anno/valore medio dell'indicatore nel biennio precedente è $< 0,85$, il premio sarà ridotto del 2.5%;

L'indicatore prescelto è il seguente:

 - per Cassa Centrale Banca: l'indice composto con la stessa metodologia individuata per le BCC/CRA/RAIKA;
 - per Claris: il risultato lordo di gestione;
 - per Prestipay: il risultato lordo di gestione;
 - per Allitude: il risultato operativo.

- c) L'importo risultante sarà distribuito in base alla scala parametrica avendo quale riferimento base della parametrizzazione il terzo livello della terza area professionale.

QUOTA B PER LE BCC/CRA/RAIKA E LE ALTRE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA

Art. 8

Le parti convengono che la quota B del VPA di ciascuna BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca è determinata nel seguente modo:

- a) Si assume a riferimento la somma dei 20% del VPA di tutte le BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca diverse dalle BCC/CRA/RAIKA.
- b) Tale montante potrà essere aumentato o diminuito, sulla base dell'andamento del bilancio consolidato rispetto alla sua media del biennio precedente, utilizzando lo stesso indicatore composto sopra definito per le BCC/CRA/RAIKA del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca nei seguenti termini:
 - in caso di scostamento dell'indicatore composto uguale o superiore al +20%, l'ammontare sopra individuato sarà aumentato del 15%;
 - in caso di scostamento dell'indicatore composto tra il -19,99% e +19,99% (cd. ambito di equivalenza), l'ammontare sopra individuato rimarrà invariato;
 - in caso di scostamento dell'indicatore composto uguale o inferiore al -20%, l'ammontare sopra individuato sarà diminuito del 15%.
- c) La Quota B del VPA, come innanzi calcolata, sarà distribuita tra tutti i lavoratori del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca in modo tale che, a parità di inquadramento, ogni dipendente del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (sia nelle BCC/CRA/RAIKA che nelle Aziende diverse dalle BCC/CRA/RAIKA) percepisca lo stesso importo della quota B di VPA.
- d) La Quota B, uguale a parità di inquadramento per ogni dipendente del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, sarà quindi sommata alla quota A, differente a parità di inquadramento in relazione alla azienda di appartenenza, per determinare il valore di produttività aziendale (VPA) totale spettante a ciascun dipendente.

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL VPA (QUOTA A +B)
--

Art. 9

Ai sensi dell'art. 4 dell'allegato F del CCNL, così come aggiornato con l'Accordo nazionale del 11.06.2022, il Valore di Produttività Aziendale (quota A + quota B) verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di settembre successivo all'esercizio di riferimento, al personale in servizio nel mese di erogazione che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di

misurazione, sulla base della scala parametrica, ex Allegato F, con riferimento all'inquadramento alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Art. 10

Le parti convengono che – fermo restando quanto previsto dall'art. 4 dell'allegato F del CCNL – il VPA sarà riconosciuto anche alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e che non siano più in servizio nel mese di erogazione che:

- siano passati alle dipendenze di altra Azienda del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca; la liquidazione del VPA al personale non più in servizio nell'Azienda in cui abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione dovrà avvenire da parte dell'Azienda di provenienza.

Si conviene altresì che, in caso di decesso del dipendente, la quota di VPA maturata sarà erogata agli eredi del medesimo.

Con riferimento all'art. 4, comma 6, dell'allegato F del CCNL, si conviene che:

- a) Il VPA sarà riconosciuto anche ai lavoratori con contratto di somministrazione ancora in servizio nel mese di erogazione e che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione all'interno della medesima Banca/Azienda erogante.
- b) Il VPA sarà riconosciuto anche ai lavoratori non in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato, nell'anno di misurazione, attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi all'interno della medesima Banca/Azienda erogante, salvo i casi in cui il rapporto di lavoro non si sia risolto per effetto di dimissioni volontarie.

VALIDITA' E DURATA

Art. 11

Il presente accordo avrà validità sperimentale con riferimento agli importi del VPA da erogare nell'anno 2024 con riferimento all'esercizio 2023. La sua efficacia, unitamente all'efficacia dell'accordo di secondo livello definito in data odierna, è condizionata *ex tunc* alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., quale Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

WELFARE**Art. 12**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, commi 184 e 184 bis, della Legge 208/2015, come modificato dall'art. 1, commi 160-162, della Legge 232/2016, dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017 n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 (Legge di Bilancio 2018), le Parti riconoscono ai lavoratori destinatari del VPA che ne abbiano diritto la possibilità di versare tutto o parte del VPA:

- 1) al Fondo pensione di categoria;
- 2) in Welfare aziendale.

Attese le previsioni in materia previste all'art. 1, commi 182 – 189, della legge 28/12/2015 n. 208 e al D.M. 25/03/2016 in materia di tassazione agevolata dei VPA e considerato il risparmio contributivo di cui il datore di lavoro beneficia sulle quote convertite in welfare aziendale, le parti concordano che, a favore del personale che opterà in tutto o in parte per la conversione del valore del VPA in welfare aziendale, spetti una integrazione di welfare aggiuntivo “on top” pari al 15 % dell'importo lordo delle quote di VPA effettivamente optate in welfare (cfr. circ. Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018, punto 4.9).

In caso di mancata fruizione del welfare, le somme optate e parzialmente non fruite saranno devolute (di default) alla posizione del lavoratore presso il Fondo Pensione a cui risulta iscritto, con applicazione della relativa disciplina fiscale tempo per tempo vigente e senza ingenerare costi ulteriori a carico dell'azienda.

RAPPORTI CON LE OO.SS. FIRMATARIE**Art. 13**

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di giugno 2024 per verificare i dati di bilancio, nonché il raggiungimento degli obiettivi di incremento degli indicatori come previsto dalla normativa vigente e conseguentemente per determinare l'importo del Valore di Produttività Aziendale da erogare alle singole BCC/CRA/RAIKA e alle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. A tal fine, la Capogruppo Cassa Centrale fornirà preventivamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i bilanci in formato elettronico delle BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende facenti parte del Gruppo Bancario

Cooperativo Cassa Centrale Banca nonché il numero di dipendenti suddivisi per azienda e livello di inquadramento al 31.12 dell'anno di misurazione e si renderà disponibile alla successiva verifica tecnica per la determinazione del VPA da erogare.

OBIETTIVI DI INCREMENTO DELLA EFFICIENZA, REDDITIVITA' E PRODUTTIVITA'

Art. 14

In considerazione della normativa in tema di detassazione dei premi di risultato richiamata nelle premesse, le parti individuano gli indicatori di cui all'art. 5 del presente accordo nonché gli indici individuati dall'art. 1 allegato F CCNL, come autonomi e alternativi tra loro, al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi di incremento previsti dalla citata normativa. In particolare, il raggiungimento del risultato incrementale si verificherà purché si registri il miglioramento di almeno uno degli indicatori sopra citati rispetto al biennio precedente.

Il raggiungimento di tali obiettivi sarà verificato dalle parti in occasione della procedura di verifica indicata all'art. 13. Nella medesima occasione verranno anche concordate le modalità e i tempi dell'eventuale conversione del premio in welfare di cui al precedente art. 12.

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25/03/2016, le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e di verifica degli incrementi di produttività e redditività, di cui all'art. 1, commi 182 – 189, della legge 28/12/2015 n. 208 e del D.M. 25/03/2016 nonché della circolare dell'agenzia delle entrate n. 28/E del 15/06/2016.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 01.06.2023

Per Cassa Centrale Banca – Credito
Cooperativo Italiano SpA

Per la Delegazione Sindacale di Gruppo
Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca

—

FABI

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UGL CREDITO

—

UILCA

—

ALLEGATO 1: TABELLA RIPORTANTE L'ESPLICAZIONE E I RIFERIMENTI DI BILANCIO DEGLI INDICATORI INDIVIDUATI A LIVELLO DI GRUPPO E NON GIA' DESCRITTI ED INDIVIDUATI DAL CCNL:

MASSE AMMINISTRATE	IMPIEGHI VERSO CLIENTELA (Voce 40b dello SP (attivo) rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior) + RACCOLTA DIRETTA (Voci 10b (Debiti vs clientela) e 10c (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI sezione 1 del passivo, tabella 1.4) + RACCOLTA INDIRETTA : risparmio gestito (Fondi comuni, Sicav, gestioni patrimoniali, prodotti bancario – assicurativi) + risparmio amministrato (obbligazioni e azioni) - dati rilevabili dalla relazione di gestione.
MEZZI PROPRI	Voci da 120 (130 di Consolidato) di SP (azioni rimborsabili) a 180 (200 di Consolidato) di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 180 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 260 (290 di Consolidato) di CE
RICAVI DA SERVIZI	Voce 40 CE commissioni attive

NUMERO DIPENDENTI	Numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) – tabella 10.2
------------------------------	--

**ALLEGATO 2: NORME DEL CCNL, COME RINNOVATO DALL’ACCORDO
NAZIONALE DI DATA 11.06.22, IN MATERIA DI VPA (EX PDR)**

Art. 48

Valore di Produttività Aziendale

In sede di contrattazione di secondo livello va istituito un Valore di Produttività Aziendale determinato annualmente sulla base di indicatori rappresentativi dell’andamento complessivo delle Aziende, misurato su un orizzonte temporale pluriennale e secondo criteri predeterminati, ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo ed all’Allegato “F” al CCNL.

L'attribuzione del Valore di Produttività Aziendale viene effettuata secondo criteri concordati tra le Parti e ha come presupposto l'individuazione degli incrementi di produttività del lavoro, di qualità, di efficienza, di innovazione, di sostenibilità secondo i criteri ESG ed altri elementi di competitività emergenti in sede di contrattazione di secondo livello, comunque di indici legati all'andamento economico complessivo delle Aziende e redistribuito in base

all'inquadramento contrattuale, tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

Nella definizione degli importi relativi al Valore di Produttività Aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo, uno o più parametri tra i seguenti indicatori depurati da componenti straordinarie positive o negative:

- a) indicatori di redditività (ad es.: ROE, ROA, attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.);
- b) indicatori di efficienza (ad es.: costi operativi/margine di intermediazione, costi operativi/attività fruttifere, costo del lavoro/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria);
- c) indicatori di produttività (ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria);
- d) indicatori di qualità degli attivi, di struttura patrimoniale, economica, finanziaria e di liquidità (ad es.: texas ratio, NPE/CET1, etc.);
- e) indicatori di qualità (ad es.: indici di gradimento della clientela, numero di ricorsi all'Arbitro bancario e finanziario, reclami, etc.);
- f) indicatori di rischiosità (ad es.: sofferenze/impieghi, etc.);
- g) indicatori di struttura (ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.);
- h) indicatori di miglioramento della qualità dei processi;
- i) indicatori di diversità e inclusione (ad es.: gender pay gap);
- j) indicatori di impatto ambientale (ad es.: indicatori ESG, riduzione delle emissioni di CO₂, consumo di elettricità, cancelleria, etc.);
- k) indicatori di coerenza mutualistica (ad es.: numero di adesione dei soci ed intensità del lavoro con i soci, etc.).

L'attribuzione del Valore di Produttività Aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

- un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
- scostamenti rispetto a valori predeterminati;
- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
- percentuali di indici o di valori predeterminati.

Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite al secondo livello di contrattazione.

Il Valore di produttività aziendale non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, l'Azienda presenta un bilancio senza utili di esercizio.

Il Valore di Produttività Aziendale deve avere la caratteristica della totale variabilità in funzione dell'andamento delle Aziende verificato dalle Parti.

In sede di contrattazione di secondo livello vengono concordati la dinamica, i parametri ed i meccanismi utili per la determinazione quantitativa del Valore di Produttività Aziendale, nonché i criteri di riferimento scegliendone uno o più tra quelli indicati al terzo comma.

Le Parti riconoscono la facoltà di optare, volontariamente, per il riconoscimento dell'importo economico del Valore di Produttività Aziendale sotto forma di prestazioni di welfare, in tutto o in parte, nei limiti di esenzione fiscale e contributiva stabiliti dalle normative di tempo in tempo vigenti ed alle condizioni stabilite dalla contrattazione di secondo livello, secondo quanto previsto dall'art. 8 come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021.

I contratti di secondo livello, anche per la parte relativa alla previsione del Valore di Produttività Aziendale, sono trasmessi all'Osservatorio previsto dall'art. 12 del presente contratto.

L'Osservatorio nazionale procederà a verificare che la misura del Valore di Produttività Aziendale erogato sia in linea con il valore medio del settore del credito. Gli esiti di tale verifica saranno rimessi alle Parti per le necessarie valutazioni e le eventuali conseguenti determinazioni.

Allegato F del CCNL

DISCIPLINA DEL VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

Art. 1

Annualmente le BCC saranno classificate, in sede di contrattazione di secondo livello, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- Fascia 1
- Fascia 2
- Fascia 3
- Fascia 4

Detta classificazione avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso:

- a) UTILE LORDO SU MEZZI PROPRI
- b) IMPIEGHI DETERIORATI LORDI (NPL) SU IMPIEGHI LORDI
- c) COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d) CET1 RATIO

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata sotto la lettera A.

Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

- fascia 1 limite superiore = valore massimo;
limite inferiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto
(media fra due numeri);
- fascia 2 limite superiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
limite inferiore = valore medio assoluto (media fra tutti i valori delle
BCC oggetto di valutazione);
- fascia 3 limite superiore = valore medio assoluto;
limite inferiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo
(media fra due numeri);
- fascia 4 limite superiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
limite inferiore = valore minimo assoluto.

Il valore medio assoluto è costituito dalla somma dei valori diviso il numero complessivo degli stessi.

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

Resta inteso che, ai fini dell'applicazione del presente articolo, le Parti, per la classificazione delle BCC in fasce, procederanno ad una definizione delle stesse senza tener conto del valore massimo e del valore minimo riferito ad ognuno dei quattro indici. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun indice, e il valore minimo inferiore (valore minimo assoluto) è rappresentato dal penultimo valore registrato, escludendo il valore ultimo all'interno del medesimo indice. Il valore medio assoluto si determina sommando tutti i valori all'interno di ciascun indice, tenuto conto delle esclusioni sopra descritte, diviso il numero complessivo degli addendi.

Per l'attribuzione della fascia di classificazione delle BCC-CR affiliate ad un Gruppo Bancario Cooperativo, la contrattazione di secondo livello determinerà l'ambito territoriale di riferimento anche tenendo conto dell'assetto organizzativo e distributivo del Gruppo Bancario Cooperativo.

Nella definizione dell'ambito territoriale, di cui al comma che precede, in sede di contrattazione di secondo livello, si adotteranno parametri quanto più coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica e di omogeneità socio-territoriale corrispondenti, di norma, ai territori delle regioni amministrative quando vi abbiano sede almeno 10 BCC-CR aderenti allo stesso Gruppo Bancario Cooperativo, con eventuale accorpamento dei territori limitrofi dove abbiano sede un numero inferiore di BCC-CR.

In ogni caso gli ambiti territoriali possono essere riferiti a BCC-CR aventi sede fino ad un massimo di quattro regioni amministrative con non più di 25 BCC-CR complessive, fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello di elevare tale limite a sei regioni amministrative, qualora tale accorpamento riguardi non più di 20 BCC-CR.

Art. 2

Le Parti si incontreranno al secondo livello di contrattazione per determinare l'indicatore, semplice o composto, di produttività e/o efficienza e/o qualità - tra quelli individuati al comma 3, art. 48 del presente c.c.n.l. - in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

In ogni caso l'indicatore dovrà tener conto, con peso che le Parti determineranno in sede di contrattazione di secondo livello, del Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero medio dei dipendenti come riportato in bilancio.

L'indicatore prescelto resterà comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

Art. 3

Per la quantificazione del Valore di Produttività Aziendale da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue.

Per ciascuna fascia verrà stabilito al secondo livello di contrattazione un ambito di equivalenza.

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4,65 % del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 5,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 3,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

Le Parti, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota pari al 60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A c.e.), e al 50% dei proventi da negoziazione di titoli (voce 100/B c.e.).

Per le BCC - CR affiliate a Gruppo Bancario Cooperativo, il Valore di Produttività Aziendale sarà determinato al secondo livello di contrattazione, con una prima componente dell'80% di quanto risultante dal calcolo del presente allegato, ed una seconda componente ulteriore determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CR a tale andamento.

L'ammontare del Valore di Produttività Aziendale da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata Tabella B.

Entro il mese di luglio di ciascun anno, per quanto di competenza, le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi e la Federazione Raiffeisen (ovvero l'Azienda in caso di trattativa aziendale) inviano alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo i bilanci (in formato elettronico ed estraibile) delle proprie BCC associate utili alla successiva verifica tecnica per la determinazione del Valore di Produttività Aziendale da erogare.

Art. 4

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di settembre, al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il Valore di Produttività Aziendale compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Valore di Produttività Aziendale verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il Valore di Produttività Aziendale verrà ridotto proporzionalmente.

Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Valore di Produttività Aziendale verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle

dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 62 del presente c.c.n.l. In tal caso, il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Art. 5

Per le BCC di nuova costituzione, e per quelle interessate da processi di fusione, il Valore di Produttività Aziendale verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione, o dalla fusione, utilizzando parametri specifici, da individuare in sede di contrattazione di secondo livello, comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati dal c.c.n.l. e dal presente Allegato.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà applicato per le Aziende destinatarie del c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC/CR/Casse Raiffeisen e di quelle di cui al successivo comma, attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3.

Il Valore di Produttività Aziendale per il personale delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo diverse dalle BCC-CR sarà determinato sulla base di una combinazione di indicatori relativi anche all'andamento del bilancio consolidato del Gruppo Bancario Cooperativo.

Art. 6

Il Valore di Produttività Aziendale non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.

Art. 8

L'erogazione del Valore di Produttività Aziendale sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.

Art. 9

Al secondo livello di contrattazione, in occasione della verifica dell'andamento produttivo ed economico aziendale, in coerenza con i principi e le finalità che disciplinano il Valore di

Produttività Aziendale, si potranno valutare gli eventuali impatti sugli indicatori di bilancio, dovuti all'applicazione di misure prudenziali e/o agli effetti di attività finanziarie, adottate in via straordinaria e non ricorrente, che abbiano significativa valenza rispetto alla verifica dell'andamento.

Le Parti si riservano di effettuare una verifica tecnica, anche alla luce delle risultanze quantitative dei bilanci 2022, per accertare eventuali ulteriori effetti distorsivi derivanti dall'applicazione di quanto innovato della presente disciplina.

ALLEGATO A

UTILE AL LORDO DELLE IMPOSTE

Voce 260 di CE (utile/perdita della operatività corrente al lordo delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV con effetto a conto economico) e 230 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali)

MEZZI PROPRI

Voci da 120 di SP (azioni rimborsabili) a 180 di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 180 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 300 di CE

ESPOSIZIONI DETERIORATE LORDE

TABELLA A.1.7 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda"

IMPIEGHI VS
CLIENTELA

Voce 40b dello SP (attivo) rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior

COSTI OPERATIVI

Voce 160 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà")

MARGINE DI
INTERMEDIAZIONE

Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 200 di CE (altri proventi /oneri di gestione)

RLG

Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie con impatto a conto economico) e 230 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 160 (spese amministrative) di CE e voce 200 (proventi/oneri di gestione)

NUMERO DIPENDENTI

Numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

RACCOLTA DIRETTA

Voci 10b (Debiti vs clientela) e 10c (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI sezione 1 del passivo, tabella 1.4

ALLEGATO B

SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTI

SCALA PARAMETRALE

Quadri direttivi

4° livello	232,67
3° livello	197,75
2° livello	177,13
1° livello	166,98
3° Area Professionale	
4° livello	147,81
3° livello	136,49
2° livello	128,95
1° livello	122,34
2° Area Professionale	
2° livello	114,75
1° livello	107,37
1° Area Professionale	
livello unico	100,00

ALLEGATO 3: NORME DEL CCNL, COME RINNOVATO DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 13.05.2021 E DALL'ACCRODO NAZIONALE DI DATA 11.06.22, IN MATERIA DI ASSETTI CONTRATTUALI E MATERIE DEMANDATE.

Art. 8

Assetti contrattuali

Le Parti concordano che gli assetti contrattuali di Categoria prevedono:

- un primo livello di contrattazione con il contratto collettivo nazionale di categoria di durata triennale per la parte normativa e per quella economica, che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti normativi ed economici per tutti i lavoratori del Credito Cooperativo ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- un secondo livello di contrattazione per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente contratto collettivo e dalla legge:

a) locale, per quanto riguarda il Personale delle Federazioni locali e per il Personale delle Casse e Società aderenti alla Federazione Raiffeisen;

b) di gruppo, per quanto riguarda il personale dipendente delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e delle Aziende controllate, facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, intendendosi per tale l'insieme composto dalla capogruppo, dalle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e dalle società bancarie, finanziarie e strumentali controllate ai sensi dell'art. 2 del presente c.c.n.l.;

c) aziendale per quanto riguarda il personale delle Aziende diverse da quelle di cui alle precedenti lett. a) e b), destinatarie del presente c.c.n.l. ai sensi dell'art. 1, comma 1.

Al secondo livello di contrattazione verranno trattate le materie e gli istituti oggetto di espresso demand da parte della legge e del presente contratto nazionale, comunque diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche la tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – le materie nelle quali detta contrattazione di secondo livello si articola.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello in applicazione dei principi di sviluppo inclusivo e partecipato dei territori e delle comunità locali, nonché allo scopo di continuare a creare sinergie e favorire le economie di territorio e di prossimità, le BCC di cui al comma 1, lett b) del presente articolo, o gruppi di esse, anche per il tramite delle Federazioni Locali o delle Capogruppo, nel rispetto del quadro di riferimento disposto dalla Contrattazione integrativa di Gruppo (regole e limiti di spesa, criteri EWS/risk based) definiranno:

- accordi per la disciplina relativa alla individuazione e fruizione dei beni e servizi di welfare di cui al secondo alinea del comma 1, dell'art. 29 del presente CCNL (qualità della vita, sostegno al benessere dei dipendenti ed alla famiglia), anche rispetto alle risorse economiche rivenienti dalla conversione del premio di risultato, come determinato dalla contrattazione integrativa di Gruppo. In mancanza di tale disciplina di prossimità, troverà applicazione quanto comunque previsto in materia dalla Contrattazione integrativa di Gruppo.
- accordi relativi alla formazione tecnico-identitaria (iniziative formative locali correlate alla mutualità prevalente, revisione cooperativa, contrattazione nazionale, e altre materie di interesse sindacale, sviluppo inclusivo dei territori e occupazione giovanile), anche per l'accesso alle risorse mirate al sostegno dei territori.

Gli Enti bilaterali costituiti dalle Federazioni a livello locale, regionale o provinciale, in materia di assistenza e previdenza del personale, formazione e sostegno all'occupazione, continuano ad operare per i rispettivi ambiti e competenze, secondo le specifiche prerogative e titolarità funzionali.

I contratti collettivi di secondo livello, conclusi con le organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal c.c.n.l. di Categoria relativamente alle materie della prestazione lavorativa, dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro.

Art. 29

Materie demandate

Le materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello sono le seguenti:

- Valore di Produttività Aziendale;
- misure di welfare (qualità della vita e benessere dei dipendenti);
- ticket pasto;
- profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
- eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- criteri per promozione di programmi di rotazione;
- sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi; - tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;
- accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro;
- misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ivi incluse ulteriori modalità di lavoro a tempo parziale.

La contrattazione integrativa di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto, le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano affinché le richieste siano conformi a detti demandi.

Resta inteso che le parti stipulanti a livello locale o di Gruppo o aziendale, invieranno, in tempo utile, alle Parti stipulanti il presente contratto le piattaforme rivendicative locali o di Gruppo o aziendali al fine di ogni opportuna disamina dei loro contenuti rispetto alle disposizioni del presente contratto, senza pregiudizio per l'avvio delle trattative.

A tal fine, dopo gli incontri preliminari e prima dell'inizio della trattativa integrativa, nascendo controversia sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per tale trattativa, in relazione alla norma di rinvio di cui sopra, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali, ovvero della Capogruppo o della Delegazione di Gruppo per quanto riguarda le Aziende e Banche aderenti di cui all'art. 8 lett. b) come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021 (ovvero dell'Azienda e della rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale), interessate, il problema è esaminato in sede nazionale, dalle Parti stipulanti il presente contratto, al fine di ricercare idonee e coerenti soluzioni; durante lo svolgimento di tale procedura, che deve esaurirsi nel termine di 20 giorni dalla comunicazione della richiesta di cui sopra (con possibilità di proroga del termine, concordata), restano sospese trattative ed iniziative unilaterali a livello locale, ovvero di Gruppo (ovvero aziendale, nei casi anzidetti).

Le Parti confermano l'applicazione della disciplina del Premio di risultato di cui al CCNL 9 gennaio 2019 esclusivamente ed inderogabilmente per l'erogazione del Valore di Produttività Aziendale per l'anno 2022 (esercizio 2021).

Le Parti convengono che i Contratti integrativi di Gruppo (lett. b art. 8 del CCNL come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021) sostituiranno a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante, nei confronti delle quali troverà applicazione il Contratto Integrativo di Gruppo.

A tali contratti è demandata la disciplina del Valore di Produttività Aziendale per quanto riguarda l'erogazione per l'anno 2023 (esercizio 2022) e successivi.

Dichiarazione delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali Le Organizzazioni sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UGL CREDITO, UILCA firmatarie del presente verbale di accordo ritengono necessario definire a livello di contrattazione di secondo livello la mobilità territoriale, la classificazione del personale e l'impiego delle professionalità.

