

**GRUPPO BCC ICCREA
ACCORDO VPA- VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE**

Nella giornata di sabato 20 maggio è stato raggiunto tra la **FABI**, le altre Organizzazioni Sindacali e la Delegazione datoriale, **l'ACCORDO SUL NUOVO VPA - VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE PER IL GRUPPO BCC ICCREA.**

La firma del verbale arriva al termine di una lunga e complessa trattativa durata quasi 3 mesi, che ha visto una fase finale particolarmente serrata, dovuta alla necessità di dover depositare il testo dell'accordo in tempo utile per non perdere i benefici fiscali previsti per la detassazione dei premi.

La disciplina definita con l'accordo in oggetto andrà a valere sul premio dell'esercizio 2023 da erogare nel 2024, e va a normare quanto previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL dell'11 giugno 2022 che "sposta" la competenza della materia dalla contrattazione regionale a quella di Gruppo Bancario.

Ricordiamo che a livello nazionale, con verbale di accordo Federcasse del 14 dicembre 2022, sono state confermate le previgenti modalità di calcolo del Premio di Risultato per l'anno 2023 sui bilanci 2022; in corso d'anno verrà quindi erogato il PDR nelle Federazioni Regionali di riferimento o in sede Aziendale, come negli anni precedenti.

Il confronto ha visto una prima importante fase "tecnica" per la verifica e la condivisione dei dati e l'elaborazione di un modello di calcolo innovativo da costruire "su misura" per la nuova realtà di riferimento, quella del Gruppo Bancario nel suo complesso, inserendo anche il criterio che va a definire il premio per il perimetro diretto e le società collegate.

La trattativa ha portato alla definizione di un primo accordo, a cui è stata dato il carattere sperimentale di un anno con possibilità di rinnovo, che vede l'utilizzo di vecchi parametri rimodulati e con una transizione su nuovi parametri ESG, che verranno inseriti nel triennio a venire, quale tratto distintivo del settore cooperativo nel solco dei valori legati all'etica, all'ambiente, alle persone e alle comunità.

Con lo stesso spirito, come FABI abbiamo fortemente sostenuto **l'introduzione del Welfare nella disciplina del Valore di Produzione, non esclusivamente come modalità alternativa di erogazione ma come elemento costitutivo del Valore stesso**, per la costruzione di un ulteriore tassello nell'assistenza sanitaria integrativa. Con l'accordo si è pertanto cercato di raccogliere ed omologare le virtuose esperienze già presenti sui territori che negli anni hanno dato ampia prova di sostenibilità e fattibilità, portando a "fattor comune" le prestazioni aggiuntive di Cassa Mutua su capitoli di spesa importanti e non presenti nel Nomenclatore, ad esempio quello odontoiatrico, a beneficio di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Gruppo.

Questo è l'inizio del percorso per il nuovo Contratto Integrativo di Gruppo; l'accordo sul VPA - Valore di produttività aziendale - rientrerà con gli altri temi nella piattaforma di rinnovo in corso di definizione, che potrà essere presumibilmente presentata entro l'estate.

Consideriamo positivo il risultato raggiunto, con la definizione di uno strumento articolato a tutela del riconoscimento dell'impegno e della professionalità di tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo Bancario Iccrea negli anni a venire e con una visione prospettica sul Welfare quale sostegno economico personale e familiare.

Come FABI ribadiamo il nostro massimo impegno nel complesso percorso che ci attende nei prossimi mesi sia nel Gruppo Bancario che a livello nazionale, a tutela di tutte le colleghe ed i colleghi.

Roma, 20/05/2023



VERBALE DI ACCORDO
per la disciplina del Valore di produttività aziendale

In data 20/05/2023, in presenza e attraverso collegamento telematico con piattaforma Webex,

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 9.1.2019, così composta per le seguenti OO. SS.:

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UGL Credito

UIL C.A.

Premesso che

- a) Gli artt. 9 e 13 dell’Accordo dell’11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL 9.01.2019 per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA hanno disciplinato il Valore di Produttività Aziendale (VPA) in sostituzione del Premio di risultato modificando gli artt. 29 e 48 e l’Allegato F al CCNL;
- b) l’art. 29 del CCNL, come modificato dall’art. 9 dell’Accordo dell’11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL 9.01.2019 per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA, in particolare, demanda al secondo livello di contrattazione la disciplina del Valore di Produttività Aziendale;
- c) l’art.11 bis, comma 3, del CCNL 9.01.2019 per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA demanda alla Capogruppo ed alla Delegazione Sindacale di Gruppo la definizione della contrattazione di secondo livello 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;
- d) le Parti intendono negoziare l’Accordo per la disciplina del Valore di Produttività Aziendale quale parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea;
- e) l’Allegato F al CCNL, come modificato dall’art. 9 dell’Accordo dell’11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL 9.01.2019 per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA, ai fini della determinazione del Valore di Produttività Aziendale, prevede che la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo, oltre a determinare l’indicatore di produttività e/o efficienza e/o

qualità in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente, provvedano anche a determinare l'ambito territoriale di riferimento per la classificazione in fasce delle BCC adottando parametri quanto più coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica e di omogeneità socio-territoriale;

- f) l'Allegato F prevede, altresì, che l'ammontare del valore di Produttività Aziendale venga calcolato determinando l'80% dell'ammontare risultante dall'applicazione della disciplina prevista nel medesimo Allegato F, e 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;
- g) la legislazione vigente (commi 182 e ss. della legge n. 208/2015, come modificata dalla legge n. 232/2016 e dalla legge n. 205/2017 e successive modifiche e integrazioni, nonché il Decreto ministeriale del 25 marzo 2016) prevede un regime fiscale agevolato per i premi di risultato di ammontare variabile, derivanti dalla contrattazione di secondo livello, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- h) la legislazione vigente sopra richiamata prevede altresì la possibilità per i lavoratori/le lavoratrici di convertire le somme dovute a titolo di premio di risultato per l'acquisto di beni e servizi in conformità a quanto previsto dall'art. 51, comma 2 e comma 3 ultimo periodo del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) con il relativo trattamento fiscale stabilite dalla legge n. 208/2015.

Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 29 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, come modificato dall'accordo del 13 maggio 2021 e, successivamente, dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022, che demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la disciplina del Valore di Produttività Aziendale si conviene quanto segue:

Art. 1

Premesse e finalità

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Con il presente accordo le Parti, con specifico riferimento alla materia del Valore della Produttività Aziendale, intendono dare attuazione a quanto previsto all'art. 29 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

Art. 2



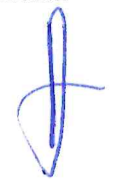

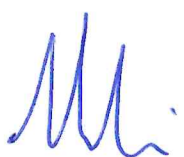
Ambito di applicazione

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutto il personale dipendente della Capogruppo, delle BCC e delle Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, come specificato all'art. 1, comma 1, del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del 9.1.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

Art. 3

Determinazione del Valore di Produttività Aziendale per il personale delle BCC facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea

3.1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 48 e dall'Allegato F al CCNL in materia di Valore di Produttività Aziendale, l'importo complessivo da erogare per il personale di ciascuna BCC facente parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea sarà determinato dalla somma delle seguenti componenti:



Al'hand.

- A. una prima componente relativa all'andamento del risultato della singola BCC, pari all'80% di quanto risultante dal calcolo di cui al successivo punto 3.2.;
- B. 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, calcolata secondo quanto previsto al successivo punto 3.3.

3.2. In coerenza con le previsioni del CCNL in materia di Valore di Produttività Aziendale, la classificazione in fasce sarà determinata secondo quanto previsto dall'art. 3 Allegato F del CCNL del 09.01.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

L'andamento dell'indicatore composto e l'ammontare complessivo del Valore della Produttività Aziendale esercizio 2023 - da erogare nell'anno 2024 - al personale dipendente delle BCC facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea vengono determinati come segue.

AMBITO TERRITORIALE

Ai sensi dell'art. 1 di cui all'Allegato F, ai fini dell'attribuzione della fascia di classificazione delle BCC-CR affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, le Parti individuano i seguenti ambiti territoriali:

- 1. Lombardia, Piemonte (23 BCC/CR)
- 2. Veneto, Friuli Venezia Giulia (13 BCC/CR)
- 3. Marche, Abruzzo, Molise, Emilia-Romagna (23 BCC/CR)
- 4. Toscana, Lazio, Umbria, Sardegna (22 BCC/CR)
- 5. Puglia, Basilicata (17 BCC/CR)
- 6. Calabria, Campania, Sicilia (20 BCC/CR)

Le Parti riconoscono di aver individuato gli ambiti territoriali (in relazione all'organizzazione commerciale del Gruppo e alla sede legale delle BCC facenti parte dello stesso) tenendo conto di parametri coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica e di omogeneità socio-territoriale corrispondenti ai territori delle regioni amministrative e che, in conformità a quanto previsto dall'Allegato F al CCNL, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022, ciascuno dei predetti ambiti prevede un accorpamento di Regioni amministrative pari o inferiore a quattro e includenti non più di 25 BCC-CR complessive.

INDICATORI

Ai fini della determinazione del Valore di Produttività Aziendale, le Parti hanno determinato l'indicatore composto in base al quale misurare l'andamento di ogni BCC/CR rispetto alla media del biennio precedente.

Tale indicatore è composto dalla somma dei seguenti ^{INDICATORI} indici e relativi pesi come di seguito specificato:

	INDICATORI	PONDERAZIONE
1	RLG/Numero medio di dipendenti	15%
2	Ricavi da servizi/Numero medio di dipendenti	10%
3	Esposizioni deteriorate lorde/Impieghi lordi con clientela ordinaria	15%
4	Costi operativi/Margine di intermediazione	20%
5	Masse intermedie/numero medio dipendenti	20%
6	Patrimonio netto/numero medio dipendenti	20%

Alinas

Ciascuno degli indicatori sopra elencati contribuisce alla determinazione dell'indicatore composto per il suo peso ponderato.

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono riportati nell'Allegato "A" al presente accordo.

Le Parti si impegnano a valutare e condividere la futura introduzione di un indicatore ESG al fine di rideterminare o implementare l'indicatore composto a valere dal prossimo Accordo per il Valore di Produttività Aziendale da erogarsi successivamente a quello disciplinato dal presente accordo. A tale scopo le Parti si impegnano a istituire momenti periodici di informativa e confronto funzionali al monitoraggio di tale indicatore ESG.

AMBITO DI EQUIVALENZA

L'ambito di equivalenza entro il quale oscillano gli indicatori all'interno delle Fasce è fissato nel limite superiore di 135% e nel limite inferiore di 100% del valore dello scostamento dell'indicatore composto di ciascuna BCC rispetto alla media del biennio precedente.

Nell'analisi dello scostamento dell'indicatore composto rispetto al biennio precedente, ciascuno degli indicatori non potrà assumere un valore superiore al proprio peso ponderato.

Per ciascuna fascia, le aliquote da applicare sono determinate come segue:

a) BCC in fascia 1

L'importo da erogare sarà pari a:

- 4,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore nell'intervallo di equivalenza;
- 5,15% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) in caso di superamento dell'intervallo di equivalenza;
- un ammontare determinato tra un massimo del 4,65% (in caso il valore dell'indice composto assuma il valore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, ossia il valore medio del biennio precedente) e un minimo del 2,4% (in caso il valore dell'indice composto sia inferiore del 30% rispetto al limite inferiore dell'ambito di equivalenza). Per i valori intermedi tra tali due estremi, la percentuale di RLG distribuibile viene determinata in misura proporzionale – tra il 2,4% e il 4,65% - in relazione al corrispondente scostamento (tra il 70% e il 100%) registrato dall'indice composto dell'anno rispetto alla media del biennio precedente.
- nessuna erogazione quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 70% della media del biennio precedente.

b) BCC in fascia 2

L'importo da erogare sarà pari a:

- 3,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore nell'intervallo di equivalenza;
- 4,15% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) in caso di superamento dell'intervallo di equivalenza;
- un ammontare determinato tra un massimo del 3,65% (in caso il valore dell'indice composto assuma il valore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, ossia il valore medio del biennio precedente) e un minimo del 2,2% (in caso il valore dell'indice composto sia inferiore

Alfieri

del 30% rispetto al limite inferiore dell'ambito di equivalenza). Per i valori intermedi tra tali due estremi, la percentuale di RLG distribuibile viene determinata in misura proporzionale – tra il 2,2% e il 3,65% - in relazione al corrispondente scostamento (tra il 70% e il 100%) registrato dall'indice composto dell'anno rispetto alla media del biennio precedente.

- nessuna erogazione quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 70% della media del biennio precedente.

c) BCC in fascia 3

L'importo da erogare sarà pari a:

- 2,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore nell'intervallo di equivalenza;
- 2,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di superamento dell'equivalenza;
- un ammontare determinato tra un massimo del 2,65% (in caso il valore dell'indice composto assuma il valore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, ossia il valore medio del biennio precedente) e un minimo del 1,2% (in caso il valore dell'indice composto sia inferiore del 30% rispetto al limite inferiore dell'ambito di equivalenza). Per i valori intermedi tra tali due estremi, la percentuale di RLG distribuibile viene determinata in misura proporzionale – tra il 1,2% e il 2,65% - in relazione al corrispondente scostamento (tra il 70% e il 100%) registrato dall'indice composto dell'anno rispetto alla media del biennio precedente.
- nessuna erogazione, quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 70% della media del biennio precedente.

d) BCC in fascia 4

L'importo da erogare sarà pari a:

- 2,15% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore nell'intervallo di equivalenza;
- 2,15% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di superamento dell'equivalenza;
- un ammontare determinato tra un massimo del 2,15% (in caso il valore dell'indice composto assuma il valore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, ossia il valore medio del biennio precedente) e un minimo del 0,85% (in caso il valore dell'indice composto sia inferiore del 25% rispetto al limite inferiore dell'ambito di equivalenza). Per i valori intermedi tra tali due estremi, la percentuale di RLG distribuibile viene determinata in misura proporzionale – tra il 0,85% e il 2,15% - in relazione al corrispondente scostamento (tra il 75% e il 100%) registrato dall'indice composto dell'anno rispetto alla media del biennio precedente.
- nessuna erogazione quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 75% della media del biennio precedente.

Per determinare l'importo di riferimento da erogare per ciascuna BCC, al Risultato Lordo di Gestione viene dedotta 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.).

Il Valore di Produttività Aziendale complessivo (riconosciuto nelle BCC che raggiungono i parametri di equivalenza di cui sopra) è composto da una componente A, rappresentata dall'80% di quanto definito sopra, e da una componente B, come definita al successivo punto 3.3.

3.3. In coerenza con le previsioni del CCNL in materia di Valore di Produttività Aziendale, la componente B è determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC a tale andamento.

Le Parti convengono che la componente B può variare da +10% a - 5% sulla base dello scostamento del Cost Income, nell'anno di misurazione, di ciascuna BCC rispetto a quello del Gruppo Bancario Cooperativo dello stesso anno (calcolato sul bilancio consolidato), e viene determinata come segue:

- se tale scostamento si colloca all'interno della variabilità, come sopra definita (90-105): 20% di quanto risultante dal calcolo di cui al precedente punto 3.2.;
- se tale scostamento è superiore all'intervallo di valori, come sopra definito (e quindi evidenzia un andamento della singola BCC peggiore rispetto a quello del Gruppo): la quota del 20% risultante dal calcolo di cui al precedente punto 3.2. viene diminuita del 5%;

se tale scostamento è inferiore all'intervallo di valori, come sopra definito (e quindi evidenzia un andamento della singola BCC migliore rispetto a quello del Gruppo): la quota del 20% risultante dal calcolo di cui al precedente punto 3.2. viene aumentata del 10%.

3.4. MASSIMALI DI EROGAZIONE

Il Valore di Produttività Aziendale complessivo di ogni singola Bcc non potrà in ogni caso essere superiore ai seguenti limiti:

- per le BCC in Fascia 1: 15% dell'importo della voce stipendio annuo (13 mensilità) del 4° livello retributivo della terza area professionale moltiplicata per il numero dei dipendenti medi (in FTE) dell'anno di riferimento del VPA, per ciascuna BCC;
- per le BCC in Fascia 2: 13,75% dell'importo della voce stipendio annuo (13 mensilità) del 4° livello retributivo della terza area professionale moltiplicata per il numero dei dipendenti medi (in FTE) dell'anno di riferimento del VPA, per ciascuna BCC;
- per le BCC in Fascia 3: 8,50% dell'importo della voce stipendio annuo (13 mensilità) del 4° livello retributivo della terza area professionale moltiplicata per il numero dei dipendenti medi (in FTE) dell'anno di riferimento del VPA, per ciascuna BCC, per ciascuna BCC;
- per le BCC in Fascia 4: 7% dell'importo della voce stipendio annuo (13 mensilità) del 4° livello retributivo della terza area professionale moltiplicata per il numero dei dipendenti medi (in FTE) dell'anno di riferimento del VPA, per ciascuna BCC.

Il Valore di Produttività Aziendale distribuibile per l'insieme delle BCC facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea non potrà comunque essere inferiore al 2,4% né superiore al 3,7% della somma dei soli valori positivi ^{dei} Risultati Lordi di Gestione rettificati ai sensi dell'art. 3 dell'Allegato F al CCNL.

Il valore calcolato ai sensi dei commi che precedono costituisce l'importo erogabile al personale dipendente, che sarà distribuito secondo la scala parametrica in applicazione di quanto previsto dall'allegato F del CCNL del 09.01.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

3.5. OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA', REDDITIVITA' E/O EFFICIENZA

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 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:

- 1) RLG/Numero medio di dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento della redditività delle singole BCC appartenenti al GBCI. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 2) Costi operativi/Margine di intermediazione (misurato come reciproco o complemento a 1), ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento dell'efficienza delle singole BCC appartenenti al GBCI. Tale indicatore dovrà registrare una diminuzione di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 3) Ricavi da Servizi/Numero medio dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento di produttività delle singole BCC appartenenti al GBCI. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 4) Masse intermedie/numero medio dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento di produttività delle singole BCC appartenenti al GBCI. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente.

Le Parti concordano che il conseguimento dell'incrementalità/miglioramento anche di uno solo tra i sopra elencati indicatori comporterà la possibilità di applicare all'intero Valore di Produttività Aziendale – come risultante dall'accordo di verifica che verrà condiviso fra le Parti entro il mese di luglio di ciascun anno – la disciplina prevista dai commi da 182 a 189 del comma 1 della legge 208/2015, ^{E SS. MM.} ferma restando la sussistenza degli altri requisiti ivi previsti.

Le Parti a tal fine convengono che il periodo di riferimento per verificare il requisito dell'incrementalità/miglioramento ai sensi della legislazione vigente è individuato in ragione d'anno e fino al 31 dicembre di ciascun anno di competenza, ritenendo che ciò risponda ad una valutazione di oggettiva congruità, non essendo, allo stato, conosciuti e/o conoscibili i risultati cui gli indicatori fanno riferimento.

Art. 4

Determinazione del Valore di Produttività Aziendale per il personale della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea

4.1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 48 e dall'Allegato F al CCNL in materia di Valore di Produttività Aziendale, l'importo complessivo da erogare per il personale della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea sarà determinato avendo a riferimento l'80% dell'importo medio del Valore di Produttività Aziendale erogato dalle singole BCC. Tale importo medio è pari alla somma degli importi erogati a titolo di Valore di Produttività Aziendale dalle BCC diviso il numero più elevato tra il numero totale dei percettori di tutte le BCC, ad esclusione dei Dirigenti, e il 95% del numero totale dei dipendenti di tutte le BCC, ad esclusione dei Dirigenti.

4.2. L'importo come sopra determinato (80% dell'importo medio) verrà ricalcolato come segue:

- A. una quota pari al 30%, quale cifra fissa e uguale per tutto il personale a prescindere dall'inquadramento.
- B. una quota pari al 40% che può variare in incremento o decremento per una percentuale pari al 10% (pari a 4 punti percentuali della quota totale) in base allo scostamento del Cost Income complessivo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (bilancio consolidato GBCI) rispetto alla media del biennio precedente, e viene determinata come segue:
 - se tale scostamento si colloca all'interno di una variabilità prevista fra 98-102, tale quota resta invariata;
 - se tale scostamento è inferiore a 98, tale quota viene aumentata del 10%;
 - se tale scostamento è superiore a 102, tale la quota viene diminuita del 10%.

Ad. G. ...

- C. una quota pari al 20% che può variare in incremento o decremento per una percentuale pari al 10% (pari a 2 punti percentuali della quota totale) in base allo scostamento del Cost Income complessivo di Capogruppo e delle SPD rispetto alla media del biennio precedente, e viene determinata come segue:
- se tale scostamento si colloca all'interno di una variabilità prevista fra 93 e 107, tale quota resta invariata;
 - se tale scostamento è inferiore a 93, tale quota viene aumentata del 10%;
 - se tale scostamento è superiore a 107, tale quota viene diminuita del 10%.
- D. una quota pari al 10% può variare, per ogni singola Società, in incremento o decremento per una percentuale pari al 10% (pari a 1 punto percentuale della quota totale) in base al rapporto tra l'indice ESG (Gender Pay Gap) dell'anno di misurazione rispetto all'anno precedente, come segue:
- se tale rapporto è pari a 100, tale quota resta invariata;
 - se tale rapporto è superiore a 100, tale quota viene aumentata del 10%;
 - se tale rapporto è inferiore a 100, tale quota viene diminuita del 10%.

Le Parti convengono di avviare un confronto periodico sul tema del superamento del divario retributivo di genere per condividerne le finalità e contribuire alla programmazione delle conseguenti attività per la sua realizzazione e più complessivamente alle politiche di sviluppo sostenibile dell'Azienda a tutela delle lavoratrici e lavoratori stimolando la loro partecipazione attiva.

4.3. La somma degli importi rivenienti dalle quote A., B. e C. viene moltiplicata per il numero complessivo dei dipendenti della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto per cui ricorre, ai sensi del CCNL, la condizione del pagamento del Valore di Produttività Aziendale.

Le quote D. relative alla Capogruppo e ad ogni singola Azienda del Perimetro Diretto (per cui ricorre, ai sensi del CCNL, la condizione del pagamento del Valore di Produttività Aziendale) e risultanti dall'applicazione della variazione del Gender Pay Gap, vengono moltiplicate ciascuna per il numero dei dipendenti della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto cui si riferiscono.

La somma degli importi di cui ai precedenti due commi costituisce l'ammontare complessivo distribuibile a titolo di Valore di Produttività Aziendale.

Le Parti concordano che, in occasione dell'incontro di verifica, si valuterà la possibilità di destinare una quota di tale ammontare, fino ad un massimo del 10% ai sistemi di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e servizi di welfare, secondo quanto previsto dal successivo art. 7 del presente Accordo.

L'importo del Valore di Produttività Aziendale, come sopra determinato, sarà distribuito al personale dipendente secondo la scala parametrica in applicazione di quanto previsto dall'allegato F del CCNL del 09.01.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

In sede di incontro di verifica le Parti valuteranno opportuni correttivi utili ad attenuare eventuali effetti sulla distribuzione del Valore di Produttività Aziendale tra il personale dell'agglomerato Capogruppo/Aziende del Perimetro Diretto e/o sugli inquadramenti più bassi.

L'importo individualmente percepito non potrà comunque essere superiore al 15% della voce stipendio annua (13 mensilità).

4.4. Le Parti convengono che la quota B. e la quota C. verranno erogate qualora il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea presenti un bilancio con utili di esercizio.

4.5. OBIETTIVI DI REDDITIVITA', EFFICIENZA E/O QUALITA'

Le Parti, tenuto conto della legislazione vigente di cui alle premesse, individuano come autonomi e alternativi tra loro i seguenti indicatori di incrementalità/miglioramento, siano idonei a verificare in modo oggettivo, nel periodo di riferimento, il conseguimento di un risultato incrementale di qualità dei processi ed efficienza per la Capogruppo e per ogni singola Azienda del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea,

attraverso il raffronto dei dati registrati al 31 dicembre rispetto a quelli registrati al 31 dicembre dell'anno precedente:

- 1) 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%;
- 2) Costi operativi/Margine di intermediazione, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento dell'efficienza delle singole Aziende. Tale indicatore dovrà registrare una diminuzione di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 3) Costi operativi/numero medio dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento dell'efficienza delle singole Aziende. Tale indicatore dovrà registrare una diminuzione di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 4) RLG/numero medio dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento della redditività delle singole Aziende. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 5) ROA (utile/totale attivo), ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento della redditività delle singole Aziende. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente.

Le Parti concordano che il conseguimento dell'incrementalità/miglioramento anche di uno solo tra i sopra elencati indicatori comporterà la possibilità di applicare all'intero Valore di Produttività Aziendale – come risultante dall'accordo di verifica che verrà condiviso entro il mese di agosto di ciascun anno – la disciplina prevista dai commi da 182 a 189 del comma 1 della legge 208/2015, ^{ESS-MM} ferma restando la sussistenza degli altri requisiti previsti dalla legge.

Le Parti a tal fine convengono che il periodo di riferimento per verificare il requisito dell'incrementalità/miglioramento ai sensi della legislazione vigente è individuato in ragione d'anno e fino al 31 dicembre di ciascun anno di competenza, ritenendo che ciò risponda ad una valutazione di oggettiva congruità, non essendo, allo stato, conosciuti e/o conoscibili i risultati cui gli indicatori fanno riferimento.

Art. 5

Destinatari, modalità e tempistiche di erogazione del Valore di Produttività Aziendale

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato, sotto forma di *una tantum*, entro il mese di settembre, al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi con rapporto di lavoro subordinato che abbia superato il periodo di prova e abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione, e che sia in servizio al momento dell'erogazione.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato anche al personale che, avendo prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione, non sia in servizio nel mese di erogazione qualora si verifichi una delle seguenti condizioni:

- scadenza del contratto a tempo determinato;
- pensionamento;
- ^{DECESSO} morte del lavoratore.

In tali casi, 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.

Il Valore di Produttività Aziendale non verrà erogato in ogni caso ai dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ai dipendenti che abbiano presentato le proprie dimissioni volontarie senza diritto al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, nonché ai

dipendenti che abbiano percepito un incentivo all'esodo o siano fruitori delle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà, salvo che l'accordo individuale o collettivo non preveda diversamente.

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, quali ad esempio permessi e congedi per maternità a rischio ovvero ai sensi della Legge n. 104/1992, il Valore di Produttività Aziendale verrà corrisposto per intero; va invece proporzionalmente ridotto nei casi di malattia, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai due mesi.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà corrisposto per intero anche nei casi di assenza per la fruizione di permessi e congedi per maternità e paternità o comunque a sostegno della genitorialità.

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, in rapporto all'orario di lavoro settimanale a tempo pieno.

Resta inteso che le eventuali quote di Valore di Produttività Aziendale non percepite o non erogate al personale per effetto, ad esempio di malattie, assenze senza diritto alla retribuzione, etc., verranno ridistribuite pro-quota ed in applicazione della scala parametrica.

Art. 6

Eccezioni

Per le BCC o Aziende di nuova costituzione e per quelle interessate da processi di fusione, o operazioni societarie quali cessione o scorporo, si procederà alla determinazione di parametri specifici (anche sulla base dei risultati aggregati delle singole BCC o Aziende) mediante apposito accordo in sede di contrattazione di secondo livello, comunque in coerenza con le finalità e gli indirizzi individuati dal CCNL e dal presente accordo.

Il Valore di Produttività Aziendale non verrà erogato se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la BCC o l'Azienda presenta un bilancio senza utili di esercizio.

Art. 7

Welfare

Le parti convengono con il presente accordo la possibilità per le lavoratrici/i lavoratori destinatari del Valore di Produttività Aziendale, che nell'anno precedente a quello di erogazione abbiano percepito un reddito non superiore ad euro 80.000, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e eventuali successive modifiche legislative, di convertire, su base volontaria, l'intero importo lordo del Valore di Produttività Aziendale - entro il limite di importo complessivo di euro 3.000 lordi - o, alternativamente, parte dello stesso, in servizi di welfare aziendale di cui all'art. 51 del TUIR, anche in favore dei propri familiari, compresa la devoluzione, anche parziale, alla previdenza integrativa complementare.

La Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo, fermo quanto previsto dall'art. 8 del CCNL, come modificato dall'accordo del 13 maggio 2021, individueranno, nell'ambito degli accordi di verifica, i servizi di Welfare conformi alla legislazione vigente che ciascuna Azienda o BCC facente parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea potrà offrire ai propri dipendenti e le modalità, per consentire agli stessi di optare per la conversione del Valore di Produttività Aziendale.

In via esemplificativa e non esaustiva, i servizi di welfare potranno riguardare:

- previdenza complementare
- assistenza sanitaria integrativa
- spese sostenute per l'educazione e l'istruzione dei propri familiari
- spese sostenute per la frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali
- trasporto pubblico
- opere e servizi utilizzabili dai dipendenti presso aziende convenzionate, finalizzate alla educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria.

Le Parti concordano che, per la totale o parziale conversione del Valore di Produttività Aziendale in servizi di welfare aziendale, l'importo lordo delle quote di Valore di Produttività Aziendale optate in welfare sia incrementato in misura tale da determinare un principio di parità di costo da parte delle Aziende; fermo restando tale principio, nell'ambito dell'incontro di verifica verranno valutati gli impatti dei costi di gestione delle piattaforme welfare.

Le lavoratrici/i lavoratori che intendono optare per la facoltà prevista dal presente articolo dovranno esprimere la loro volontà di avvalersi delle prestazioni di welfare entro e non oltre la data individuata in sede di accordo di verifica, all'Azienda/BCC di appartenenza, secondo le modalità stabilite da ciascuna. In mancanza di scelta, ovvero in caso di opzione parziale, il Valore di Produttività Aziendale o la parte residua verrà corrisposto, in forma monetaria, nei tempi previsti contrattualmente.

Nell'incontro di verifica le Parti negozieranno la destinazione di ulteriori risorse ai sistemi di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e servizi di welfare (sopra indicati a titolo esemplificativo), determinandone le modalità. Le Parti, in particolare, concordano sin d'ora di destinare, a tal fine, un importo di circa il 50% delle eventuali eccedenze derivanti dall'applicazione dei limiti massimi di cui all'art. 3, punto 3.4.

In tale sede verrà inoltre valutata la possibilità di prevedere interventi di welfare specificamente dedicati alle BCC classificate in Fascia 3 e Fascia 4 quando ricorra effettivamente il pagamento del Valore di Produttività Aziendale al di sotto dell'ambito di equivalenza.

Art. 8

Efficacia

Le Parti prendono atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL vigente, come modificato dall'accordo del 13 maggio 2021 e, successivamente, dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022, la disciplina di cui al presente accordo sostituisce a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva qualsiasi disposizione in materia di Premio di risultato prevista dall'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante.

La Capogruppo si impegna ad inviare alle OOSS entro giugno i dati, in formato Excel, relativi ai valori di bilancio delle BCC e Aziende del GBCI che saranno utilizzabili per il calcolo degli indici e i dati, in forma aggregata, relativi agli inquadramenti dei lavoratori per ogni BCC/Azienda al 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Le Parti si danno atto sin d'ora della necessità di un incontro di verifica entro il mese di luglio di ciascun anno, al fine sia di determinare l'importo del Valore di Produttività Aziendale sia di verificare il requisito dell'incrementalità ai sensi della legislazione vigente richiamata in premessa. Le Parti concordano che tali risultanze verranno condivise con specifico accordo tra le stesse, in uno alle determinazioni in materia di servizi di welfare di cui al precedente art. 7.

Le Parti dichiarano che l'efficacia del presente Verbale di Accordo è comunque subordinata all'approvazione da parte dell'Assemblea delle Lavoratrici e Lavoratori e dei competenti Organismi aziendali.

Il presente accordo disciplina la materia del Valore di produttività Aziendale che verrà applicato per l'anno 2024 (esercizio 2023), ed ha carattere sperimentale.

Le Parti, entro il mese di maggio 2024, concorderanno la proroga del presente Accordo o un nuovo Accordo in materia; in tale ultimo caso, il presente accordo resterà in vigore fino alla sua sostituzione.

Per quanto non previsto nel presente Accordo, resta inteso che verranno applicate le norme di cui all'art. 48 e all'Allegato F "Disciplina del Valore di Produttività Aziendale" del CCNL 9.1.2019 come modificato dall'Accordo di rinnovo 11.6.2022.

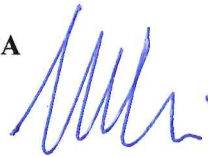
DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

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 e n. 5/E/2018.

Copia del presente accordo verrà depositato in modalità telematica entro il termine di 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente verbale, a cura di ciascuna BCC/Azienda del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, presso la sede competente della Direzione Territoriale del Lavoro.

Roma, 20/05/2023

ICCREA BANCA SPA



La Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI



FIRST- CISL



FISAC-CGIL



UGL-CREDITO



UILCA/UIL



ALLEGATO A

1° indicatore: **Risultato lordo di gestione**, Voce 120 di c.e. (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di c.e. (risultato netto delle attività e passività finanziarie con impatto a conto economico) e 230 di c.e. (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 160 (spese amministrative) di c.e. e voce 200 (proventi/oneri di gestione), diviso il **Numero medio dei dipendenti**, numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

2° indicatore: **Ricavi da servizi**, voce 40 di CE (Commissioni attive), diviso **Numero medio di dipendenti**, numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

3° indicatore: **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", diviso **Impieghi lordi con clientela ordinaria**, Nota Integrativa, Parte E (Informazioni sui rischi e sulle politiche di copertura), Tabella A.1.7 (Esposizioni creditizie per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti), colonna Esposizione lorda, riga Totale (A) - Nota Integrativa, Parte B (Informazioni sullo Stato Patrimoniale), Tabella 4.3 (Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato: composizione per debitori/emittenti dei crediti verso clientela), colonna Totale, riga 1. Titoli di debito

4° indicatore: **Costi operativi**, Voce 160 di c.e. (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà"), diviso **Margine di intermediazione**, Voce 120 di c.e. al netto della voce 110 di c.e. + Voce 200 di c.e. (altri proventi /oneri di gestione).

5° indicatore: **Masse intermedie**, voce 10 di SP Passivo (Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato), punto b) Debiti verso clientela e punto c) Titoli in circolazione, esclusi titoli subordinati + Impieghi lordi con clientela ordinaria (v. 3° indicatore) + Raccolta Indiretta (Relazione sulla gestione), diviso **Numero medio dipendenti**, numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

6° indicatore: **Patrimonio netto**, voce 110 di SP Passivo (Riserve da valutazione) + voce 120 di SP Passivo (Azioni rimborsabili) + voce 130 di SP Passivo (Strumenti di capitale) + voce 140 di SP Passivo (Riserve) + voce 150 di SP Passivo (Sovrapprezzi di emissione) + voce 160 di SP Passivo (Capitale) + voce 170 di SP Passivo (Azioni proprie) + voce 180 di SP Passivo (Utile/Perdita d'esercizio), diviso **Numero medio dipendenti**, numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

INDICATORE GENDER PAY GAP: DCNF, VOCE GRI 405-2 + DATI FORNITI IN SEDE DI MONITORAGGIO.







