VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE - (ALLEGATO C)

ACCORDO

per la definizione della disciplina del **VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE (VPA)** del **GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA** ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro 9 luglio 2024, testo coordinato del 19 dicembre 2024, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane

Il giorno 5 maggio 2026,

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, 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 e dall'allegato F del citato CCNL (di seguito: "Allegato F");
  - il 1° giugno 2023 è stato sottoscritto il primo accordo per la definizione della disciplina del valore di produttività aziendale (VPA) del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca con validità sperimentale con riferimento agli importi del VPA da erogare nell'anno 2024 con riferimento all'esercizio 2023;
  - con gli accordi del 20 giugno 2024 e del 5 giugno 2025, le parti hanno confermato il meccanismo di calcolo anche per gli esercizi 2024 e 2025;
- la normativa fiscale in vigore consente l'applicazione del regime agevolato ai soli premi di risultato che abbiano 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

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.

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 Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9 luglio 2024, testo coordinato del 19 dicembre 2024, 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.

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 Leasing, Claris Rent, Prestipay, Assicura Agenzia, Assicura Broker 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 Leasing e Claris Rent: il risultato lordo di gestione;
    - per Prestipay: il risultato lordo di gestione;
    - per Allitude: il risultato operativo;
    - per Assicura Agenzia e Assicura Broker: il risultato operativo.

c) L'importo risultante sarà distribuito in base alla scala parametrale avendo quale riferimento base della parametrazione 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 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 parametrale, ex Allegato F, con riferimento all'inquadramento alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Art. 10

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 4, allegato F del CCNL, le parti convengono che il VPA sarà riconosciuto:

- 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:
  a. 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;
  b. abbiano prestato attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi nelle aziende/BCC del Gruppo, salvo i casi in cui il rapporto di lavoro si sia risolto per effetto di dimissioni volontarie. L'importo verrà erogato pro quota dalle BCC/Aziende interessate;
  c. abbiano sottoscritto un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, aderendo al piano contenuto nel "Accordo ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 bis e art. 22 CCNL, parte terza, per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA" di esodo volontario per prepensionamento mediante ricorso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo";
  d. siano andati in quiescenza senza aver percepito incentivi all'esodo.

- ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione e che abbiano prestato attività lavorativa anche con contratto di somministrazione nell'anno di misurazione all'interno della medesima Banca/Azienda erogante.

- agli eredi in caso di decesso del dipendente.

Per le casistiche sopra evidenziate il VPA verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando il mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Il VPA verrà corrisposto per intero nel caso di assenze con diritto alla retribuzione, quali permessi e congedi per paternità e maternità, permessi giornalieri e orari ai sensi della Legge n. 104/1992 e giornate di assenza rese necessarie per sottoporsi a cure per malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative o per sottoporsi a terapie salvavita, ove specificatamente comunicate all'azienda ed autocertificate. Altresì, va corrisposto per intero in caso di malattia di durata continuativa superiore a due mesi, intesa anche a cavallo di due annualità.

VALIDITA' E DURATA

Art. 11

Con il presente accordo le parti intendono rendere strutturale il sistema di calcolo del Valore di Produttività Aziendale, fino ad ora definite annualmente a carattere sperimentale. Pertanto, a partire dall'esercizio 2026 da erogarsi nel mese di settembre 2027, il Valore di Produttività Aziendale sarà definito con le regole del presente accordo.

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 o convertire 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 17% 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.

RAPPORTI CAPOGRUPPO E OO.SS. FIRMATARIE

Art. 13

Le parti concordano di incontrarsi annualmente entro il mese di giugno 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.

In tale sede verranno anche concordate le modalità e i tempi dell'eventuale conversione del premio in welfare di cui al precedente art. 12.

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.

**** *** *** ****

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, 5 maggio 2026.

Per Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano SpA

Per la Delegazione Sindacale di Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca

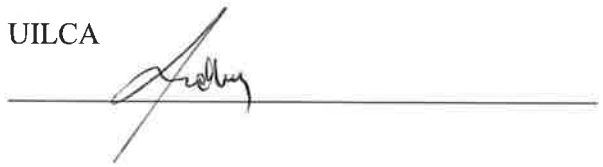
FABI

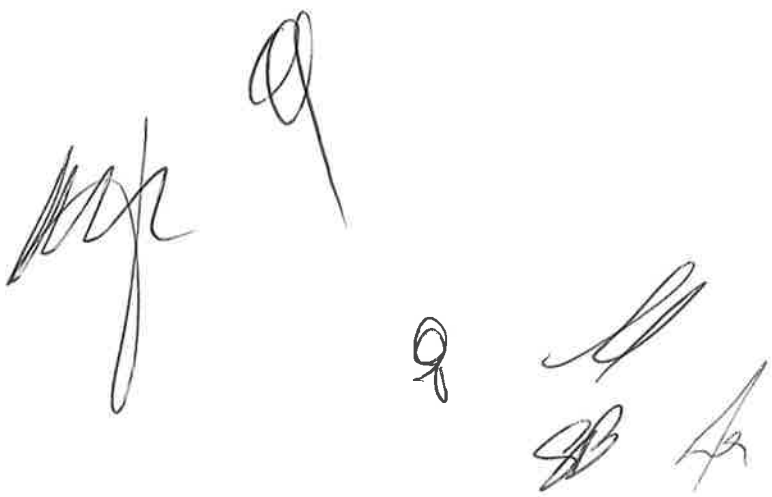
FIRST - CISL

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