

CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO

GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO

CASSA CENTRALE BANCA

CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

TESTO COORDINATO DEL 25.03.2024

Il Presente Testo raccoglie la normativa Contrattuale di secondo livello per le BCC/CRA RAIKA e Aziende del GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA.

Esso consta degli accordi sottoscritti dalla Delegazione Sindacale di Gruppo in data 1° giugno 2023 e 1° dicembre 2023 e delle principali disposizioni della Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulata dalle Aziende del Gruppo dotate dal CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.2022, testo coordinato di data 7 dicembre 2023, di titolarità alla negoziazione della Contrattazione Integrativa di secondo livello (Cassa Centrale Banca e Allitude) e dalle Federazioni locali che continuano a trovare applicazione fintanto che le singole materie in esse trattate non troveranno la loro disciplina nel Contratto Integrativo di Gruppo.

Trento, 25.03.2024

INDICE

CAPITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	6
Art. 1 - Ambito di applicazione.....	7
CAPITOLO II - PROFILI PROFESSIONALI, FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE... 7	7
Art. 2 - Valorizzazione delle professionalità	7
Art. 3 - Formazione	8
Art. 4 - Valutazione del personale	9
Art. 5 - Tavolo di confronto per lo sviluppo professionale	9
Art. 6 - Profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione	10
a. Referenti funzioni di Controllo.....	10
b. Responsabile filiale capofila (o altra denominazione equiparabile quale a titolo meramente esemplificativo Responsabile di Distretto/Area/Zona).....	10
c. Responsabile/Referente filiale subordinata (o altra denominazione equiparabile).....	10
d. Consulenti/Gestori	10
CAPITOLO III - WELFARE AZIENDALE	11
Art. 7 - Welfare aziendale Cassa Centrale Banca.....	11
CAPITOLO IV - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO, ASSISTENZA INTEGRATIVA, BENESSERE E AMBIENTE DI LAVORO	12
Art. 8 - Clima aziendale, benessere lavorativo e pressioni commerciali	12
Art. 9 - Misure di conciliazione lavoro famiglia	13
Art. 10 - Lavoro agile.....	13
Art. 11 - Permessi.....	13
Art. 12 - Diritto alla disconnessione.....	13
Art. 13 - Polizza assicurativa infortunio.....	14
Art. 14 - Contribuzione integrativa alla Cassa Mutua	14
CAPITOLO V - RELAZIONI INDUSTRIALI	14
Art. 15 - Sistema di relazioni industriali.....	14
Art. 16 - Informazioni alle Organizzazioni Sindacali.....	14
Art. 17 - Coinvolgimento e confronto	16
a. A livello di Gruppo	16
b. A livello aziendale	16
CAPITOLO VI - MOBILITA' TERRITORIALE.....	16
Art. 18 - Tutele normative sulla mobilità territoriale	16
Art. 19 - Tutele economiche sulla mobilità territoriale	17
Art. 20 - Misure di ESG	18
CAPITOLO VII - TICKET PASTO.....	19
Art. 21 - Ticket pasto.....	19
CAPITOLO VIII - CONDIZIONI MUTUI PRIMA CASA.....	20
Art. 22 - Condizioni Mutui prima casa.....	20

CAPITOLO IX - VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE	20
Art. 23 - Valore di Produttività Aziendale	20
CAPITOLO X - DISPOSIZIONI FINALI	20
Art. 24 - Disposizioni finali.....	20
ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE -(ALLEGATO A AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO).....	22
1. Premesse.....	23
2. Requisiti per lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile	23
3. Destinatari	24
4. Priorità.....	24
5. Formazione.....	24
6. Obbligo di custodia e riservatezza.....	25
7. Trattamento giuridico-economico	25
8. Salute e sicurezza sul lavoro e aspetti assicurativi	25
9. Diritto alla disconnessione	26
10. Recesso dall'accordo individuale di <i>lavoro agile</i>	27
11. Monitoraggio	27
12. Osservatorio	28
13. Disposizioni finali	28
ACCORDO MUTUI PRIMA CASA DIPENDENTI - (ALLEGATO B AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO).....	30
PREMESSE.....	30
Articolo 1 – Ambito di applicazione	31
Articolo 2 - Beneficiari.....	31
Articolo 3 – Finalità	31
Articolo 4 - Condizioni contrattuali	31
a) <i>Importo massimo concedibile</i>	31
b) <i>Durata</i>	32
c) <i>Erogazione</i>	32
d) <i>Preammortamento</i>	32
e) <i>Assicurazione sull'immobile</i>	32
f) <i>Decesso del Dipendente</i>	32
g) <i>Spese</i>	32
h) <i>Tasso di interesse</i>	32
Articolo 5 –Modalità di applicazione	33
Articolo 6 – Prolungamento del piano di ammortamento e sospensione quota capitale della rata del mutuo.	33
Articolo 7 - Validità	34
Articolo 8 - Disposizioni finali.....	34
VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE - (ALLEGATO C)	35
Art. 1	37
Art. 2	37

QUOTA A PER LE BCC/CRA/RAIKA	38
Art. 3	38
Art. 4	38
Art.5	38
Art. 6	39
QUOTA A PER LE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA DIVERSE DALLE BCC/CRA/RAIKA	41
Art. 7	41
QUOTA B PER LE BCC/CRA/RAIKA E LE ALTRE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA	41
Art. 8	41
CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL VPA (QUOTA A +B)	42
Art. 9	42
Art. 10	42
VALIDITA' E DURATA	43
Art. 11	43
WELFARE	43
Art. 12	43
RAPPORTI CON LE OO.SS. FIRMATARIE	44
Art. 13	44
OBIETTIVI DI INCREMENTO DELLA EFFICIENZA, REDDITIVITA' E PRODUTTIVITA'	44
Art. 14	44
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:	47
ALLEGATO 2: NORME DEL CCNL, COME RINNOVATO DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 11.06.22, IN MATERIA DI VPA (EX PDR)	48
ALLEGATO 3: NORME DEL CCNL, COME RINNOVATO DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 13.05.2021 E DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 11.06.22, IN MATERIA DI ASSETTI CONTRATTUALI E MATERIE DEMANDATE.	58
RACCOLTA DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO - (ALLEGATO D AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO)	62

Testo Coordinato Contratto Integrativo

del GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA

ai sensi degli artt. 8, 11 bis e 29 del CCNL 11 giugno 2022 per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane.

Il giorno _____, 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** (di seguito anche “Gruppo”);

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:

- 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 i contratti collettivi di secondo livello, e in questi termini ha modificato l'articolo 8 nonché l'articolo 29 del CCNL, relativamente alla contrattazione di secondo livello;
- l'Accordo Nazionale del 13 maggio 2021 ha altresì previsto 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.”*;
- in data 16 dicembre 2022, la Delegazione Sindacale di Gruppo ha inviato tramite PEC la piattaforma rivendicativa a norma degli articoli 8 e 29 del CCNL e la stessa è stata presentata alla delegazione datoriale in apposito incontro in data 19 gennaio 2023;
- in data 1° giugno 2023 le parti hanno sottoscritto due Accordi Integrativi con l'obiettivo di definire il nuovo Contratto Integrativo di Gruppo ai sensi degli artt. 8, 11 bis e 29 del CCNL 11 giugno 2022, tra cui l'accordo per la definizione della disciplina del valore di produttività 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;
- in data 1° dicembre 2023 le Parti, proseguendo nel confronto teso alla definizione della Contrattazione Integrativa di Gruppo, hanno sottoscritto un ulteriore Accordo, impegnandosi al contempo ad incontrarsi entro 60 giorni dalla data di stipula dello stesso per definire il presente Testo Coordinato del Contratto Integrativo di Gruppo.
- In data 13.03.2024 è stata completata la redazione del presente Testo Unico del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

*** **

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue.

CAPITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente Testo Unico costituisce il Contratto Integrativo di Secondo Livello del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

Ai sensi degli artt. 8 e 29 del testo coordinato del CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.2022, testo coordinato di data 7 dicembre 2023, esso si applica a tutte le BCC/CRA/RAIKA e alle Aziende facenti parte al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca destinatarie del CCNL.

Il presente Contratto Integrativo di Gruppo sostituisce, per le materie in esso trattate, a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva, l'attuale Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulata dalle Aziende del Gruppo dotate dal CCNL di titolarità alla negoziazione della Contrattazione Integrativa di secondo livello e dalle Federazioni locali.

Le norme della Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulate dalle citate Aziende del Gruppo dotate di titolarità negoziale e dalle Federazioni locali che non siano riportate all'interno del presente Testo continuano a trovare applicazione quale parte integrante del presente Contratto Integrativo di Gruppo relativamente alle materie non trattate in esso e da esso espressamente salvaguardate.

Vengono fatte salve le condizioni derivanti da eventuali accordi collettivi e/o prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Al fine di prevenire e dirimere eventuali controversie, le Parti si incontreranno, anche qualora una di esse ne ravveda la necessità, per addivenire ad una lettura ed applicazione condivisa delle norme contenute nella Contrattazione di secondo Livello.

CAPITOLO II - PROFILI PROFESSIONALI, FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 2 - Valorizzazione delle professionalità

Il mutato contesto di mercato necessita di maggiori competenze tecniche e relazionali oltre che di esperienze professionali sempre più elevate. A questo si aggiunge l'evoluzione dei modelli

distributivi diversi da quello tradizionale in tante BCC/CRA/RAIKA del Gruppo che hanno creato nuovi ruoli nonché il ruolo primario assunto dalla consulenza e dalla proposta commerciale.

Inoltre, in tema di valorizzazione professionale, il Gruppo ritiene di dotarsi di una normativa adeguata a valorizzare le professionalità derivanti dall'attuazione dei nuovi modelli organizzativi.

In questo contesto le Parti ritengono fondamentale l'investimento sul personale, rafforzando tutte le iniziative di valorizzazione professionale e creando un nuovo sistema di classificazione del personale e dei profili professionali. Condividono altresì i seguenti strumenti per il raggiungimento degli obiettivi di valorizzazione di cui sopra.

Art. 3 - Formazione

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, le Parti condividono l'obiettivo di definire una formazione professionale di qualità, che vada a migliorare le competenze tecniche, relazionali e identitarie.

A questo scopo:

- l'offerta formativa dovrà essere pianificata in base alle effettive necessità della singola Lavoratrice e del Lavoratore andando oltre al mero adempimento normativo;
- la formazione professionale va tenuta distinta dalla informazione, dall'aggiornamento e dall'addestramento.

Inoltre, nello svolgimento della formazione, si terrà conto delle seguenti linee guida:

- sarà svolta in orario di lavoro in ambienti protetti, ove disponibili presso la sede delle Lavoratrici e delle Lavoratori coinvolti, e non in concomitanza con altre attività lavorative, comprese quelle a contatto con la clientela, o durante e fuori l'orario di lavoro, anche privilegiando la formazione da remoto;
- sarà prioritariamente utilizzata la modalità in presenza o, in alternativa, il webinar "in diretta" con possibilità di intervento dei partecipanti, lasciando in via residuale la modalità registrata;
- nell'attività di docenza saranno valorizzate le professionalità interne all'azienda (esempio presenti negli uffici di direzione);
- andrà favorita la formazione presso altre BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo, anche utilizzando, d'intesa fra Azienda e Lavoratrice/Lavoratore, l'istituto del distacco formativo;
- andranno previsti almeno due giorni ulteriori di formazione/aggiornamento obbligatori alle Lavoratori e ai Lavoratrici che rientrano dopo periodi di assenza per maternità, paternità e/o malattia/infortunio oltre i cinque mesi;
- la formazione ai neoassunti, preventiva rispetto all'inserimento nel ruolo, sarà prioritaria soprattutto per tutti gli ambiti normativi che impattano in termini di responsabilità direttamente sulle Lavoratrici ed i Lavoratori (es. antiriciclaggio).

Art. 4 - Valutazione del personale

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, le Parti condividono che le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende debbano dotarsi di un sistema di valutazione professionale trasparente e finalizzato al consolidamento delle competenze, anche attraverso un piano formativo personalizzato, alla conoscenza delle prerogative e delle aspirazioni ed in generale alla crescita professionale.

A questo scopo sottolineano e condividono che:

- a) il coinvolgimento sindacale nelle materie dello sviluppo professionale e della valutazione si realizzi in modo tale che gli Organismi sindacali aziendali ricevano, anche per il tramite della Capogruppo, nel corso di un apposito incontro, gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso;
- b) le Aziende, nel dotarsi di processi di valutazione, prevedano momenti di confronto tra l'Azienda e le Lavoratrici e i Lavoratori, con particolare riguardo ai casi di valutazioni negative.

Le Parti condividono l'opportunità di favorire la mobilità infragruppo volontaria, finalizzata alla crescita professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori all'interno del Gruppo.

Art. 5 -Tavolo di confronto per lo sviluppo professionale

In linea generale, considerata la complessità della materia della formazione, dello sviluppo professionale, della valutazione del personale e dei profili professionali, dovuta alla introduzione di nuove attività, della modifica degli assetti organizzativi e della varietà delle realtà presenti nel Gruppo, le Parti istituiscono un tavolo di confronto per affrontare i seguenti temi:

- assetti organizzativi aziendali, anche tenendo conto della loro evoluzione organizzativa e dell'impatto sulle Lavoratrici e sui Lavoratori;
- nuove figure professionali che l'evoluzione organizzativa richiede;
- fabbisogni formativi;
- modalità utili a favorire la mobilità infragruppo volontaria;
- sistemi di valutazione.

Il confronto tra le Parti avrà inizio nel primo trimestre 2024 e sarà utile anche per definire un sistema di classificazione del personale e dei profili professionali di Gruppo idonei a valorizzare le Lavoratrici e i Lavoratori.

Art. 6 - Profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione

In attesa di affrontare la materia dei profili professionali in termini complessivi ed organici, le Parti definiscono, fin da subito, i seguenti profili professionali derivanti dal cambio di modello distributivo e dall'esternalizzazione alla Capogruppo delle Funzioni Aziendali di Controllo.

a. Referenti funzioni di Controllo

I Referenti delle funzioni di controllo, la cui responsabilità risulti in capo alla Capogruppo, (ad esempio, indicativo e non esaustivo: referente interno funzione Internal Audit, Antiriciclaggio/AML, Risk management e Compliance) sono inquadrati nella categoria dei Quadri Direttivi ad un livello graduato in base alle dimensioni aziendali, alla professionalità ed esperienza acquisita. Nelle BCC/CRA/RAIKA di minori dimensioni (inferiori ai 70 dipendenti) sono inquadrati al livello minimo al 4° Livello della 3° area professionale. In ogni caso, qualora alla Lavoratrice e al Lavoratore sia assegnata più di una funzione di controllo, va riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi, indipendentemente dalla dimensione aziendale.

b. Responsabile filiale capofila (o altra denominazione equiparabile quale a titolo meramente esemplificativo Responsabile di Distretto/Area/Zona)

Ai Responsabili delle Filiali identificabili in questo articolo, ai fini dell'inquadramento minimo, spetta quanto contrattualmente previsto dagli articoli 95 e 110 del CCNL vigente, tenuto conto del numero totale degli addetti stabilmente assegnati alla filiale capofila e alle unità operative collegate.

c. Responsabile/Referente filiale subordinata (o altra denominazione equiparabile)

Ai Responsabili/Referenti stabilmente incaricati della gestione della filiale subordinata spetta un'indennità pari a euro 170,00. Tale indennità sarà ridotta fino a concorrenza per coloro che già percepiscono altri trattamenti economici quali: assegno ad personam, indennità o altri emolumenti in via continuativa.

d. Consulenti/Gestori

Per i Consulenti/Gestori (o altra denominazione equivalente) che siano inquadrati al minimo contrattuale ai sensi dell'accordo nazionale del 2 agosto 2023 e che non percepiscano un assegno ad personam o altre indennità viene assegnata un'indennità di ruolo, a partire dal sesto mese dalla nomina, fermo quanto previsto dalla contrattazione nazionale, pari a:

- a. Euro 140,00 mensili per Lavoratrici/Lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela famiglie con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la

consulenza, le forme più adeguate d'investimento e Lavoratrici/Lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela imprese con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate di supporto agli investimenti aziendali e alle attività d'impresa;

- b. Euro 170,00 per Lavoratrici/Lavoratori di cui sopra che, entro i 24 mesi dalla assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità, verrà riconosciuto l'inquadramento al terzo livello retributivo della terza area professionale, nonché Lavoratrici/Lavoratori inquadrati nel terzo livello della terza area che, oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla Banca, assistono la clientela e promuovono lo sviluppo commerciale della stessa; propongono e seguono un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela.

Tale indennità sarà riassorbita con l'assegnazione dell'inquadramento superiore al minimo contrattualmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale per il ruolo assegnato.

La presente norma non si applica alle Banche che abbiano già disciplinato la materia in virtù di accordi sindacali che dispongano condizioni di miglior favore. Nel caso tali accordi prevedano erogazioni di minore importo a qualunque titolo ed eventualmente già riconosciuti ai Gestori/Consulenti saranno integrati fino a concorrenza.

CAPITOLO III - WELFARE AZIENDALE

Art. 7 - Welfare aziendale Cassa Centrale Banca

Le parti convengono di riconoscere, a decorrere dal 1° ottobre 2023, a favore del personale destinatario del presente Contratto Integrativo di Gruppo, una somma pari al costo azienda di euro 225 annui a forme di Welfare aziendale. Il medesimo importo sarà corrisposto annualmente a decorrere dal 1° gennaio 2024.

In via esemplificativa e non esaustiva, come previsto dalla normativa vigente, detti servizi di welfare potranno riguardare:

- previdenza complementare;
- assistenza sanitaria integrativa;
- rimborso spese sostenute per l'educazione e l'istruzione dei propri familiari;
- spese sostenute per la frequenza a ludoteche e centri estivi ed invernali;

- rimborso spese sostenute per il trasporto pubblico;
- opere e servizi utilizzabili dai dipendenti presso aziende convenzionate, finalizzate alla educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Viene affidato alla Commissione Tecnica il compito di monitorare le migliori prassi di welfare aziendale presenti nel mondo del lavoro e predisporre delle proposte che le parti valuteranno di introdurre nell'ambito della citata contrattazione di secondo livello.

CAPITOLO IV - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO, ASSISTENZA INTEGRATIVA, BENESSERE E AMBIENTE DI LAVORO
--

Art. 8 - Clima aziendale, benessere lavorativo e pressioni commerciali

Le Parti considerano la qualità del clima aziendale e il benessere lavorativo un elemento prioritario in quanto parte integrante della mission del Gruppo.

A tal fine, le Parti si impegnano ad attivare, fin da subito, un confronto per mettere a fattor comune le analisi effettuate e definire gli interventi idonei a rimuovere le condizioni di disagio, con priorità nelle realtà aziendali dove sono emerse le maggiori criticità.

In tema di salute e sicurezza, le Parti ritengono necessario individuare dei metodi di rilevazione dello stress lavoro-correlato omogenei per tutte le BCC/Aziende e specifici per il settore lavoro bancario. Inoltre, i risultati di tali rilevazioni saranno comunicati alla Delegazione di Gruppo per una sua valutazione complessiva all'interno del confronto di cui al comma che precede.

In tema di politiche commerciali e di raggiungimento degli obiettivi prefissati, le Parti condividono circa la necessità di evitare che le politiche commerciali si trasformino in pressioni commerciali verso le Lavoratrici e i Lavoratori.

Per questo le Parti firmatarie del presente accordo condividono la necessità che le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo:

- privilegino obiettivi di squadra rispetto a quelli individuali, per valorizzare lo spirito di gruppo ed evitando individualismi;
- limitino frequenza e ripetizioni su rilevazioni commerciali e obiettivi assegnati;
- evitino di alimentare competizioni divisive tra Lavoratrici/Lavoratori;
- fissino obiettivi di carattere qualitativo e di soddisfazione del socio e del cliente e non basati solo sulla quantità del lavoro svolto, delle masse amministrate e/o dei prodotti venduti;

- attivino un confronto costante con la Lavoratrice e il Lavoratore sulla definizione degli obiettivi e, nelle fasi intermedie, di verifica del loro raggiungimento, anche al fine di verificare, all'interno delle procedure di valutazione del personale, le necessità formative;
- coinvolgano periodicamente le Rappresentanze Sindacali Aziendali, come previsto contrattualmente, per verificare le ricadute sulle Lavoratrici e sui Lavoratori.

Art. 9 -Misure di conciliazione lavoro famiglia

Ai fini del corretto temperamento tra le esigenze della singola Lavoratrice e del singolo Lavoratore con le necessità di carattere organizzativo, le Parti condividono l'importanza di favorire forme di flessibilità della prestazione lavorativa. A questo scopo, ad estensione di quanto già previsto dall'art. 119 del CCNL e nell'ambito del complessivo piano annuale di gestione degli orari di cui all'art. 25 del CCNL, le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo valuteranno la concessione di una flessibilità di orario infra-giornaliera per far fronte a particolari esigenze legate a necessità personali/familiari che non siano diversamente gestibili.

Art. 10 - Lavoro agile

Per la disciplina del Lavoro Agile si fa riferimento allo specifico accordo stipulato in data 1° dicembre 2023 (ALLEGATO A).

Art 11 - Permessi

Sono riconosciuti complessivamente due giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno per particolari esigenze legate all'assistenza in caso di ricovero o intervento del coniuge/convivente more uxorio o di un parente o affine entro il terzo grado o un componente della famiglia anagrafica, oltre a quelli previsti dalla legge e dai contratti integrativi aziendali/territoriali in applicazione dell'art. 54 CCNL.

Tale permesso va riconosciuto anche in caso di accesso, degli stessi famigliari, al pronto soccorso o ad altri presidi legati alle urgenze di carattere medico/sanitario.

Resta inteso che le richieste di cui al presente articolo dovranno essere debitamente documentate dalle Lavoratrici e dai Lavoratori.

Art 12 - Diritto alla disconnessione

In aggiunta e ad integrazione di quanto previsto dalle norme sui riposi e sul diritto alla disconnessione previsti dalle normative di legge e contratto, viene definita la fascia di disconnessione dalle 18:00 alle 8:00 nonché nell'intera giornata di sabato e domenica, e ogni altro momento di assenza giustificata (a titolo esemplificativo: part time, ferie, festività, permessi/recuperi, malattia, recupero della flessibilità, etc.).

Durante il periodo di riposo e di disconnessione non può essere richiesto alla Lavoratrice/al Lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale, ecc.

Durante il periodo di riposo e disconnessione, la Lavoratrice e il Lavoratore possono disattivare tutti i dispositivi aziendali utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa o per il collegamento con l'Azienda.

Art.13 - Polizza assicurativa infortunio

A decorrere dal 1° marzo 2024, le coperture assicurative previste dall'art. 71 del CCNL sono elevate a 200.000€ per il caso morte e a 250.000€ per il caso di invalidità permanente. Sono fatte salve le condizioni derivanti da eventuali accordi collettivi e/o prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

Art.14 - Contribuzione integrativa alla Cassa Mutua

Le parti condividono la necessità di rafforzare gli strumenti di welfare sanitario a favore dei dipendenti prevedendo un contributo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL complessivo pari a 0.65 % della retribuzione imponibile di cui lo 0.50% a carico azienda e lo 0.15% a carico del lavoratore, a partire dal 1° gennaio 2024.

CAPITOLO V - RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 15 - Sistema di relazioni industriali

Le Parti condividono l'opportunità di costruire un sistema di relazioni sindacali efficace e moderno, attraverso strumenti che garantiscano trasparenza e condivisione completa delle informazioni, nonché un confronto costante tra le Parti a livello aziendale e di Gruppo.

Art. 16 - Informazioni alle Organizzazioni Sindacali

In coerenza e ad integrazione a quanto previsto dagli articoli 16 e 17 del CCNL, si prevede quanto segue:

- a. **alla Delegazione Sindacale di Gruppo** verranno inviati, annualmente, i seguenti dati:
 - sintesi del piano strategico con particolare riferimento agli impatti sul personale;
 - i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto ed il numero delle Lavoratrici e dei Lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore divisi per azienda;
 - l'ammontare complessivo dei premi erogati/bonus pool discrezionali e unilaterali ed il numero di beneficiari interessati divisi per azienda;

- b. **alle Rappresentanze Sindacali Aziendali** e, per conoscenza, alla Delegazione Sindacale di Gruppo verranno inviati, annualmente, in forma aggregata ed anonima, i seguenti dati:
- il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e i piani formativi aziendali per tutto il personale relativi all'anno in corso, i dati consuntivi dell'anno precedente, con l'evidenza distinta delle ore svolte in orario di lavoro e di quelle svolte in orario extra lavorativo e di quelle tenute in e-learning;
 - numero del personale di nuova assunzione, suddivisi tra personale maschile e personale femminile, con specifica delle seguenti condizioni di assunzione: numero dei contratti a tempo indeterminato, dei contratti a tempo parziale, dei contratti a termine, dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, dei contratti di apprendistato professionalizzante, delle categorie protette e delle percentuali di applicazione della normativa di legge vigente, con relativi inquadramenti;
 - il numero dei trasferimenti avvenuti tra filiali e/o uffici e dei rapporti di lavoro cessati, suddivisi per personale maschile e femminile;
 - l'organigramma aggiornato;
 - il numero dei dipendenti suddivisi per inquadramento e ruolo;
 - i passaggi di livello e le promozioni effettuate;
 - gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte, per inquadramento e con indicazione del numero di dipendenti cui si riferiscono;
 - l'andamento complessivo della banca delle ore;
 - l'ammontare delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi distinto tra ore maturate e ore recuperate suddiviso per numero di addetti;
 - l'ammontare complessivo dei premi erogati/bonus pool, e numero dei dipendenti interessati;
 - fermo restando quanto previsto dall'articolo 22 CCNL, l'apertura, la chiusura, e/o dismissione e/o trasferimento di sportelli e/o uffici, ristrutturazione di sedi, Filiali, Uffici; richieste di rotazione del personale.

In riferimento alla cadenza delle riunioni periodiche di cui all'art. 17 CCNL, le tempistiche dei previsti incontri annuali vanno definite con congruo anticipo.

Le procedure di informativa e confronto previste per le Organizzazioni Sindacali locali e le Federazioni presenti nei Contratti integrativi territoriali di secondo livello si intendono gestiti dalla Delegazione di Gruppo, fatte salve le specifiche previsioni di natura territoriale e in assistenza alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Art. 17 - Coinvolgimento e confronto

a. A livello di Gruppo

In caso di invio di lettere/comunicazioni massive in ottemperanza a normative specifiche da sottoporre a categorie di Lavoratrici/Lavoratori per la loro sottoscrizione per accettazione, le Parti firmatarie del presente accordo verranno tempestivamente informate.

b. A livello aziendale

Le Aziende periodicamente informeranno le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali in relazione all'apertura di sportelli e/o Uffici, modifiche all'organigramma aziendale, controlli a distanza e/o informatici (fatte salve le specifiche procedure di consultazione contrattualmente previste), adozione di regolamenti disciplinari e sue modificazioni, richieste di rotazione del personale.

Qualora, in sede di tale confronto emergano particolari problematiche e/o disapplicazione delle norme contrattuali, le Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno richiedere il coinvolgimento diretto della Delegazione Sindacale di Gruppo.

CAPITOLO VI - MOBILITA' TERRITORIALE

Art. 18 - Tutele normative sulla mobilità territoriale

I processi di riorganizzazione e le politiche di presenza territoriale previsti dal piano industriale del Gruppo hanno portato ad un sensibile aumento dell'estensione territoriale delle BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende facenti parte del Gruppo, con impatti negativi sulle Lavoratrici e sui Lavoratori in termini di incremento dei costi e dei tempi di percorrenza casa-lavoro nonché sulla qualità della vita, e sulla salute e sicurezza delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

In questo contesto, richiamando il Piano di Sostenibilità ESG e le progettualità collegate allo sviluppo e alla sostenibilità economica, sociale ed ambientale di conciliazione, così come previsti dal Gruppo, le Parti ritengono indispensabile limitare il più possibile la mobilità del personale tra le varie Unità operative aziendali anche attraverso la definizione di regole condivise, trasparenti ed omogenee valide per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori come segue.

A tal fine, le Aziende del Gruppo, nel disporre i trasferimenti, terranno conto prioritariamente delle disponibilità che dovessero emergere da parte del personale che presenti i requisiti professionali richiesti per l'attività di destinazione nonché delle condizioni personali e di famiglia dei dipendenti, oltre che del domicilio abituale della Lavoratrici e del Lavoratore.

Ad integrazione di quanto già previsto in materia dalla legge e dal CCNL, i trasferimenti nei confronti di Lavoratrici/Lavoratori con dimostrabili impedimenti familiari dovranno essere eventualmente disposti tenendo conto delle loro esigenze e ricercando con la Lavoratrice o con il Lavoratore

interessati una condivisione in caso di trasferimento oltre i 35 km dal domicilio abituale. In ogni caso tali trasferimenti dovranno essere adeguatamente motivati in apposito incontro ai sensi dell'articolo 61 CCNL.

Le Parti concordano nel definire che la distanza di 35 chilometri dall'indirizzo di domicilio abituale della lavoratrice o del lavoratore comunicato all'Azienda all'indirizzo della sede di lavoro, calcolata per il percorso più veloce (Google Maps), costituisca il termine di riferimento per la definizione del disagio dovuto alla mobilità.

Art. 19 - Tutele economiche sulla mobilità territoriale

Inoltre, le Parti dispongono che, a decorrere dal 1° gennaio 2024, venga riconosciuto a tutti le Lavoratrici e Lavoratori che abbiano subito o subiranno un trasferimento per disposizione aziendale e che, in conseguenza di ciò facciano uso di autovettura privata per raggiungere il luogo di lavoro, una indennità di disagio nella seguente misura:

- per distanza da 35 Km a 49 km per tratta: 150 euro mensili;
- per distanza da 50 km a 59 km per tratta: 200 euro mensili;
- per distanza da 60 km a 69 km per tratta: 250 euro mensili;
- per distanza da 70 km a 79 km per tratta: 300 euro mensili;
- per distanza da 80 km a 89 km per tratta: 350 euro mensili;
- per distanza da 90 km a 99 km per tratta: 400 euro mensili;
- per distanza da 100 km per tratta: 700 euro mensili.

Tale indennità sarà riconosciuta limitatamente alle giornate di effettiva percorrenza calcolata dal domicilio abituale della Lavoratrici e del Lavoratori, utilizzando il percorso più veloce (Google Maps).

Per i trasferimenti su disposizione aziendale avvenuti prima della decorrenza del seguente accordo, la Lavoratrice o il Lavoratore dovranno presentare richiesta da dove si evinca che l'ultimo trasferimento disposto dall'Azienda ha generato un aumento della percorrenza. In tal caso, verranno quindi corrisposte le indennità come da misure sopra indicate.

Tale indennità non sarà riconosciuta in caso di trasferimento su richiesta della Lavoratrice o del Lavoratore e non subirà variazioni in aumento nel caso in cui l'aumento della distanza tra la sede di lavoro e il domicilio abituale derivi dal cambio del luogo di abitazione già comunicato all'Azienda, mentre sarà ridotta, fino ad azzerarsi, in ogni caso di avvicinamento tra la residenza/luogo di abitazione e la nuova sede di lavoro, anche qualora esso avvenga su disposizione di parte aziendale.

Tale indennità non sarà applicata nel caso in cui l'Azienda metta a disposizione della Lavoratrice o del Lavoratore un'auto aziendale per raggiungere il luogo di lavoro, il cui costo sarà integralmente a carico dell'Azienda stessa. L'indennità assorbirà gli eventuali maggiori compensi riconosciuti a qualunque titolo per le medesime ragioni fino a concorrenza.

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2024 e si applica a tutti coloro che effettuano spostamenti per distanze superiori a quelle sopra indicate dal domicilio abituale alla sede di lavoro in virtù di un trasferimento. Al fine di consentire la corretta implementazione della procedura per la liquidazione dell'indennità di disagio di cui alla presente normativa, si conviene che le presenti previsioni decorrano operativamente dal 1° luglio 2024 con riconoscimento degli arretrati a decorrere dal 1° gennaio 2024.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini della definizione dell'indennità giornaliera di disagio si fa riferimento al calcolo definito dal CCNL (artt. 103 e 114). La presente disposizione non si applica nei casi di missione o trasferta, per i quali sarà applicato quanto previsto dall'art 60 del CCNL.

Art. 20 - Misure di ESG

In coerenza con il Piano di Sostenibilità ESG sopra richiamato, in alternativa all'indennità di disagio definita sopra, alle Lavoratrici e ai Lavoratori la cui distanza dal domicilio abituale alla sede di lavoro sia almeno di 35 km e che sottoscrivono abbonamenti mensili/annuali ai mezzi pubblici per recarsi al lavoro (ad esempio: autobus urbani ed extraurbani, treni, ecc.), comprovati da adeguata documentazione, l'Azienda riconoscerà loro il rimborso delle spese sostenute.

Ferme restano le previsioni dell'Articolo 118 (orario settimanale) e dell'Articolo 123 (Intervallo) del vigente CCNL, l'Azienda si rende disponibile a valutare, qualora emergano particolari necessità, la possibilità per le Lavoratrici e i Lavoratori di cui al comma precedente di usufruire, in accordo con il proprio Responsabile di Area/Ufficio, di un regime di elasticità di orario di lavoro finalizzato e commisurato a conciliare ed ottimizzare l'orario di lavoro con gli orari, tempo per tempo vigenti, dei mezzi pubblici utilizzati.

Inoltre, l'Azienda riconoscerà un finanziamento a tasso zero fino ad un importo massimo di 5.000,00€ per un periodo da 13 a 60 mesi comprovato da adeguata documentazione a quelle Lavoratrici/quei Lavoratori che utilizzano e/o utilizzeranno per recarsi al lavoro biciclette a propulsione muscolare e/o pedalata assistita da motore elettrico.

Vengono fatte salve le condizioni derivanti da eventuali accordi collettivi e/o prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

NOTA A VERBALE DI CAPITOLO

Considerato il carattere innovativo della presente norma, le Parti ne monitoreranno la corretta applicazione, con particolare riguardo alla tutela nei trasferimenti delle Lavoratrici e dei Lavoratori in situazioni di dimostrabile impedimento familiare. Eventuali criticità saranno oggetto di confronto con la Delegazione di Gruppo.

CAPITOLO VII - TICKET PASTO

Art. 21 - Ticket pasto

La misura minima giornaliera del ticket pasto elettronico, da corrispondere al personale destinatario del presente Contratto Integrativo di Gruppo, viene portata:

- ad euro 8,00 dal 1° ottobre 2023, corrispondente, attualmente, al limite di esenzione fiscale del ticket pasto.

Vengono mantenuti gli importi di maggior favore esistenti presso le singole Aziende/BCC/CRA/RAIKA.

Per coloro che non vi abbiano interesse e rinuncino espressamente alla fruizione dei beni e servizi di cui all'art. 7, il valore facciale del ticket pasto giornaliero sarà pari a 9 euro.

Il dipendente, annualmente, può optare, con comunicazione da inviare all'Azienda, entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, di destinare l'importo corrispondente al costo azienda del ticket pasto o la sola parte di esso che eccede la soglia di esenzione alla propria posizione individuale accesa presso il Fondo Pensione di categoria oppure in busta paga.

Le parti si sono incontrate per approfondire gli aspetti fiscali e applicativi della presente disposizione e le soluzioni che tengano conto anche delle diverse soglie di esenzione fiscale.

L'erogazione avviene mensilmente, in base alle presenze giornaliere del mese precedente.

Le assenze per motivi sindacali, per l'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/92 e per il congedo di maternità non pregiudicano l'erogazione del ticket.

Tale ticket pasto viene corrisposto al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere. Al personale part-time che abbia lavorato meno di 5 ore giornaliere l'indennità compete, per i giorni di effettiva presenza, in misura proporzionale alla prestazione oraria convenuta.

Per il personale in missione il ticket pasto viene assorbito dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.

CAPITOLO VIII - CONDIZIONI MUTUI PRIMA CASA

Art. 22 - Condizioni Mutui prima casa

In data 1° dicembre 2023 le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo sui mutui per la prima casa di abitazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori (ALLEGATO B) delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo.

CAPITOLO IX - VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

Art. 23 - Valore di Produttività Aziendale

Per la definizione del Valore di Produttività Aziendale del 2023 si fa riferimento allo specifico accordo stipulato in data 1° giugno 2023 (ALLEGATO C), sperimentale e a valere con riferimento agli importi del VPA da erogare nell'anno 2024 con riferimento all'esercizio 2023.

CAPITOLO X - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 24 - Disposizioni finali

Il presente Contratto Integrativo di Gruppo decorre dal 1° gennaio 2024, salvo quanto diversamente previsto nelle singole norme.

Quanto disposto in relazione alle diverse misure di welfare non esaurisce il confronto in materia che continuerà nel corso del 2024 con l'obiettivo di armonizzare la materia attualmente definita dai contratti integrativi territoriali previgenti.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 25.03.2024

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo
Italiano SpA

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. _____

F.I.R.S.T. CISL _____

F.I.S.A.C./CGIL _____

UILCA _____

UGL CREDITO _____

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE - (ALLEGATO A AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO)

Il giorno 1° dicembre 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** (di seguito anche “Gruppo”);

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 Legge n. 81/2017 definisce il “*lavoro agile*” come modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può esser resa anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa;

- l'articolo 26 dell'accordo di rinnovo 11 giugno 2022 del CCNL Federcasse ha introdotto la *disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo*;
- il *lavoro agile* non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato contrattualmente già in essere con garanzia di tutte le prerogative e caratteristiche già applicate;
- le Parti ritengono che il *lavoro agile* rappresenti uno degli strumenti in grado di coniugare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai Dipendenti con effetti positivi anche sugli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone nonché l'interesse del Gruppo ad adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro funzionali ad incrementare la qualità e l'efficienza dei prodotti e servizi offerti alle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo;
- in virtù di quanto sopra, con il presente accordo, le Parti intendono regolamentare e favorire l'introduzione del *lavoro agile* nelle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo, alla luce dell'evoluzione normativa in materia di forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa delineando le linee guida normative ed operative come di seguito concordate.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

1. Premesse

Le premesse, con particolare riferimento all'articolo 26 dell'accordo di rinnovo 11 giugno 2022 del CCNL Federcasse, che ha introdotto la disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo, costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. Requisiti per lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile

Il lavoro agile è applicabile alle Lavoratrici e ai Lavoratori dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo che svolgano una mansione compatibile con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto, secondo quanto di seguito disposto.

La Lavoratrice e il Lavoratore possono eseguire la prestazione in modalità di *lavoro agile* quando sussistano i seguenti requisiti:

- (i) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- (ii) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, messe a disposizione dall'Azienda, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

- (iii) è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- (iv) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate alla Lavoratrice e al Lavoratore, che operano in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
- (v) l'attività è compatibile con le esigenze di servizio della propria struttura;
- (vi) sia garantita la riservatezza dei dati trattati.

3. Destinatari

Possono presentare richiesta di adesione al *lavoro agile* tutti i Dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche part time.

4. Priorità

Fermi restando i principi generali espressi in premessa le Parti concordano che sarà data priorità:

- 1° posto: alle Lavoratrici e ai Lavoratori destinatari, per sé stessi o per i familiari, delle previsioni di cui alla L. 104/1992;
- 2° posto: con riferimento al comma 3 bis dell'art. 18 legge 81/2017, alle Lavoratrici e ai Lavoratori con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari come ad esempio: alle Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d. lgs 26 marzo 2001, n. 151 e alle Lavoratrici e ai Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 3° posto: alle Lavoratrici e ai Lavoratori con figli fino a 12 anni di età.

Nelle giornate in *lavoro agile*, le Lavoratrici e i Lavoratori dovranno inserire nel sistema di rilevazione presenze l'apposita causale di "*lavoro agile*".

5. Formazione

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di *lavoro agile* i Dipendenti continueranno ad essere inseriti nei percorsi di formazione e sviluppo professionale rivolti alla generalità dei Dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017.

I Dipendenti in lavoro agile dovranno essere adeguatamente formati in materia di:

- (i) modalità operative di *lavoro agile* (procedura tecnica per la connessione da remoto);
- (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali della Società;
- (iv) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

6. Obbligo di custodia e riservatezza

La Lavoratrice e il Lavoratore sono tenuti a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni della Azienda utilizzati in ragione della prestazione lavorativa. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in *lavoro agile*, le Parti sono tenute al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e degli obblighi di cui al Regolamento UE 679/2016 ed al D. Lgs. 196/2003 in materia di *privacy* e protezione dei dati personali.

7. Trattamento giuridico-economico

La prestazione lavorativa resa in modalità *lavoro agile* è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro; non muta quindi la sede di lavoro, non comporta alcun effetto sull'inquadramento e sul livello retributivo, sullo sviluppo professionale e di carriera e, salvo quanto previsto dal presente accordo, non determina nessuna altra variazione delle condizioni contrattuali, inclusi gli istituti la cui maturazione progredisce tempo per tempo in corso d'anno ed in riferimento all'anzianità di servizio (ferie, Valore di Produttività Aziendale, scatti, comparto, ecc.), comprese le erogazioni previste in tema di ticket pasto.

Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa non si configura come missione e conseguentemente non si applica quanto previsto dall'articolo 60 del CCNL.

Alle Lavoratrici e ai Lavoratori in *lavoro agile* si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi collettivi in materia.

8. Salute e sicurezza sul lavoro e aspetti assicurativi

L'Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalla Circolare Inail 48/2017, conferma che le apparecchiature fornite dalla Azienda stessa al personale, necessarie per le prestazioni in *lavoro agile*, e gli strumenti di collegamento informatico rispettano le norme di legge e di contratto e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo.

L'Azienda garantisce, ai sensi del D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza della Lavoratrice e del Lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in *lavoro agile* e consegna alla singola Lavoratrice o al Lavoratore un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché lo stesso possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017. Tale informativa sarà portata a conoscenza dei Rappresentanti della Lavoratrice e dei Lavoratori per la sicurezza.

Il Dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in *lavoro agile*, la Lavoratrice o il Lavoratore dovranno fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda (con comunicazione formale all'Ufficio Risorse Umane), che provvederà agli adempimenti di legge.

Alla Lavoratrice e al Lavoratore in *lavoro agile*, come previsto dall'art. 23 Legge n. 81/2017 e dalla Circolare Inail 48/2017, viene garantita la copertura assicurativa in essere contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

9. Diritto alla disconnessione

La Lavoratrice o il Lavoratore che svolgono la prestazione in lavoro agile hanno diritto ad una fascia di disconnessione fissata dalle 18:00 alle 8:00 nonché nell'intera giornata di sabato e domenica, e comunque fuori dal normale orario di lavoro e ogni altro momento di assenza giustificata (a titolo esemplificativo ferie, festività, permessi/recuperi, malattia, recupero della flessibilità etc.).

Durante il periodo di riposo e di disconnessione non può essere richiesto alla Lavoratrice e al Lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale, ecc.

Durante il periodo di riposo e di disconnessione la Lavoratrice e il Lavoratore possono disattivare tutti i dispositivi aziendali utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa e per il collegamento con l'Azienda.

10. Recesso dall'accordo individuale di *lavoro agile*

Il recesso di una delle Parti dall'accordo individuale di *lavoro agile* deve avvenire in forma scritta con un preavviso di almeno 30 giorni.

Nel caso di Lavoratrici/Lavoratori disabili, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché di Lavoratrici/Lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro è di novanta giorni.

A tal fine, le Parti si danno atto che il giustificato motivo di recesso senza preavviso dall'accordo individuale si verifica nei seguenti casi:

- accertato comportamento della Lavoratrice e del Lavoratore, da parte dell'Azienda, contrario alle direttive aziendali e/o quanto convenuto dall'accordo individuale;
- motivate esigenze della Lavoratrice e del Lavoratore che riguardano la sfera personale e familiare.

L'accordo individuale potrà essere in ogni caso modificato per mutuo consenso.

11. Monitoraggio

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede di lavoro.

Resta inteso che la modalità e la natura del rapporto di lavoro rimane quella disciplinata dall'art. 2094 codice civile.

In questo contesto, l'Azienda svolgerà un monitoraggio mirato e costante, verificando la qualità del lavoro svolto e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'attività lavorativa nei limiti e in rispetto a quanto previsto dall'art. 4 dalla L. 300/70. Il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla Lavoratrice e dal Lavoratore al di fuori dei locali aziendali è effettuato con le stesse modalità previste in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'unità di appartenenza in rispetto della normativa di Legge, e di quanto previsto nel CCNL e negli accordi aziendali di secondo livello.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla Lavoratrice e al Lavoratore il rispetto della loro personalità e della loro libertà morale.

Su richiesta di una delle Parti saranno realizzati incontri periodici in merito alle normative sulla sicurezza, l'andamento progettuale ed i risultati conseguiti nella sperimentazione. Nell'ambito degli anzidetti incontri, le Parti esamineranno eventuali problematiche emerse, i dati complessivi relativi alle domande autorizzate ed eventuali domande di ammissione non accolte. A questo riguardo, Cassa Centrale Banca si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali tutte le informazioni utili al monitoraggio dell'istituto.

12. Osservatorio

Le Parti concordano l'istituzione di un Osservatorio di Gruppo che avrà il compito di monitorare ogni aspetto legato allo svolgimento del lavoro agile, sia sotto il profilo dei dati statistici che sotto il profilo dei carichi di lavoro.

13. Disposizioni finali

Il presente accordo ha validità dalla sottoscrizione e fino alla revisione dei contenuti dello stesso, con successivo accordo intervenuto tra le Parti.

Le Parti convengono, inoltre, che, oltre alle verifiche previste al punto 11 si incontreranno in caso di modifiche della normativa di legge vigente e in caso di intervenuta specifica disciplina nell'ambito della contrattazione di primo livello. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la normativa di legge e la disciplina di cui all'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 1° dicembre 2023

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo

Italiano SpA

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. _____

F.I.R.S.T. CISL _____

F.I.S.A.C./CGIL _____

UILCA_____

UGL CREDITO _____

ACCORDO MUTUI PRIMA CASA DIPENDENTI - (ALLEGATO B AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO)
--

Il giorno 1° dicembre 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** (di seguito anche “Gruppo”);

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”)

PREMESSE

- In data 1° giugno 2023 è stato firmato l’accordo su Valore di Produttività Aziendale, Ticket Pasto e Welfare, prima tappa per la definizione del Contratto integrativo del Gruppo Cassa Centrale Banca.
- In merito ai mutui prima casa ai dipendenti, l’art. 3 del citato accordo prevede che: *“In considerazione dell’ingente e repentino aumento dei tassi di interesse di mercato, le Parti concordano sulla necessità di definire, in tempi brevi e per tutti i dipendenti del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, delle condizioni agevolate sui mutui prima casa. A tal fine, sin dal mese di giugno, le Parti avvieranno un confronto teso alla stipula di un accordo, che terrà conto delle tempistiche e delle dinamiche dei tassi e che sarà parte integrante del Contratto Integrativo di Gruppo e che sostituirà le normative di secondo livello attualmente in essere, lasciando in vigore gli eventuali accordi e prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA qualora migliorativi”*.
- Al fine di dare corso agli impegni di cui al punto precedente, le Parti si sono incontrate nei mesi di giugno, luglio, agosto, ottobre e novembre.

- Con il presente accordo le Parti intendono definire linee guida per la disciplina dei mutui prima casa dei dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo.

Articolo 1 – Ambito di applicazione

Ai fini della definizione di un quadro di regole e condizioni comuni di Gruppo per i mutui accordati alle Lavoratrici e ai Lavoratori i per la prima casa di abitazione, si conviene che il presente accordo si applica a tutte le BCC/CRA/RAIKA e alle Aziende facenti parte al Gruppo destinatarie del CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9 gennaio 2019, testo coordinato del 19 dicembre 2019, così come rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11 giugno 2022.

Articolo 2 - Beneficiari

Sono destinatari del presente accordo tutti le Lavoratrici e i Lavoratori dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende facenti parte al Gruppo di cui all'art. 1.

Articolo 3 – Finalità

Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento, acquisto quota coeredi, riscatto, integrazione prezzo per permuta, acquisto nuda proprietà per prima casa solo se già detenuta in usufrutto oppure di usufrutto in caso si detenga la nuda proprietà, estinzione residui di mutui contratti per le medesime finalità a condizioni più onerose, surroga di mutui ipotecari prima casa già in essere presso altro istituto di Credito qualora il mutuo esistente abbia condizioni pregresse più onerose rispetto a quelle riservate ai dipendenti.

Per i requisiti “prima casa” si fa riferimento alla normativa fiscale in essere.

Articolo 4 - Condizioni contrattuali

Si conviene che i mutui verranno concessi alle seguenti condizioni.

a) Importo massimo concedibile

Euro 300.000 e comunque non oltre l'80% del maggior valore tra il totale cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia dell'Azienda e il prezzo di acquisto. Il rapporto tra l'ammontare della rata ed il reddito del nucleo familiare dei soggetti mutuatari non potrà essere in ogni caso superiore al 35%.

b) Durata

- ✓ il mutuo avrà una durata massima di anni 30;
- ✓ in ogni caso, la scadenza del mutuo non potrà eccedere i 75 anni di età del mutuatario al termine del piano di ammortamento. In caso di mutuo cointestato, il limite di età predetto va riferito al cointestatario più giovane.

c) Erogazione

Avviene generalmente in unica soluzione alla stipula. In caso di costruzione e ristrutturazione, le somme mutate possono essere erogate per stato avanzamento lavori esclusivamente per le spese attinenti ai lavori finanziati ed in funzione ad essi.

d) Preammortamento

È ammesso nei casi di costruzione e ristrutturazione per tutta la durata dei lavori alle stesse condizioni del mutuo deliberato.

e) Assicurazione sull'immobile

La Lavoratrice e il Lavoratore sono obbligati ad assicurare per i rischi di incendio e scoppio l'immobile oggetto di mutuo per l'importo minimo indicato in perizia. La polizza sarà vincolata a favore della Banca che concede il mutuo.

f) Decesso del Dipendente

In caso di decesso della Lavoratrice e del Lavoratore, il mutuo prosegue con gli eredi (coniuge o convivente more uxorio e parenti di primo grado) alle condizioni previste dalla convenzione dipendenti tempo per tempo vigente.

g) Spese

- ✓ di istruttoria: nessuna
- ✓ di assicurazione dell'immobile: a carico del Dipendente
- ✓ di perizia: a carico della Banca
- ✓ di pagamento rata: nessuna
- ✓ spese per decurtazione o estinzione anticipate: nessuna.

h) Tasso di interesse

In considerazione della estrema varietà delle situazioni presenti presso le diverse BCC/CRA/RAIKA e le Aziende, le Parti condividono di demandare l'identificazione del tasso al confronto fra Aziende e Rappresentanze Sindacali Aziendali, che dovrà concludersi entro il primo trimestre 2024. Tale confronto terrà conto di quanto in essere presso il sistema bancario per i propri Dipendenti e di quanto

mediamente applicato alla primaria clientela. L'esito di tale confronto sarà comunicato a cura della BCC/CRA/RAIKA e Aziende tempestivamente alle Parti firmatarie.

Articolo 5 –Modalità di applicazione

Il presente accordo si applica ai contratti di mutuo “prima casa” dei Dipendenti che non siano stati ancora deliberati alla data della sottoscrizione del presente accordo e che vengano perfezionati ed erogati successivamente alla data di decorrenza delle condizioni che precedono.

I titolari dei mutui già in essere alla data della vigenza del presente accordo hanno la facoltà di chiedere ed ottenere l'applicazione delle condizioni di cui al presente accordo.

Sono fatte salve le condizioni in essere presso le singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

Articolo 6 – Prolungamento del piano di ammortamento e sospensione quota capitale della rata del mutuo.

Le Parti convengono inoltre le seguenti condizioni a favore dei Dipendenti di mutuo prima casa che ne facciano richiesta:

- ✓ prolungamento della scadenza del mutuo ipotecario fino a ulteriori 5 anni rispetto alla scadenza originaria, fermi restando i limiti massimi di durata ed età del mutuatario al termine del piano di ammortamento;
- ✓ sospensione fino a 12 mesi del pagamento di ciascuna rata del mutuo ipotecario, con possibilità di traslazione della durata originaria per il rimborso delle quote capitale sospese oltre agli interessi maturati.

Per poter fruire delle misure di cui al presente articolo, il Mutuatario:

- ✓ deve risultare in “Bonis Ordinario” e quindi “regolare” con riferimento a tutte le esposizioni in essere nei confronti della Banca affiliata e del Gruppo bancario. Inoltre, non devono risultare presenti segnalazioni di sconfinamenti nel corso degli ultimi 12 mesi;
- ✓ non deve avere beneficiato di precedenti iniziative di moratoria ovvero avere ripreso da almeno 12 mesi il rimborso regolare, e per l'intero ammontare, delle rate di finanziamento;
- ✓ deve risultare “regolare” anche in Centrale Rischi.

Gli attuali flussi reddituali del Mutuatario devono risultare stabili, non presentare segnali di deterioramento e idonei a fronteggiare gli impegni originariamente derivanti dal finanziamento.

Articolo 7 - Validità

Il presente accordo entrerà in vigore nel rispetto dei tempi tecnici necessari alla sua esecuzione e comunque non oltre il primo trimestre 2024.

Articolo 8 - Disposizioni finali

In caso insorgessero controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso ad una commissione paritetica composta da tre Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e da tre Rappresentanti del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

In presenza di un giustificato motivo - tra cui, a titolo esemplificativo, la modifica delle disposizioni di legge, la soppressione o la revisione sostanziale delle caratteristiche funzionali degli indici di riferimento – le Parti si incontreranno tempestivamente per l'individuazione e l'applicazione delle necessarie e più idonee modifiche da apportare al presente accordo.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 1° dicembre 2023

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo
Italiano SpA

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. _____

F.I.R.S.T. CISL _____

F.I.S.A.C./CGIL _____

UILCA _____

UGL CREDITO _____

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 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 rischio (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'ACCORDO 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 demando 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.

RACCOLTA DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO - (ALLEGATO D AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO)

Il presente Allegato al Contratto Integrativo di Gruppo contiene le principali disposizioni della Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulata dalle Aziende del Gruppo dotate dal CCNL di titolarità alla negoziazione della Contrattazione Integrativa di secondo livello e dalle Federazioni locali che continuano a trovare applicazione – anche quale parte integrante del presente Contratto Integrativo di Gruppo - fintanto che le singole materie in esse trattate non troveranno la loro disciplina nel Contratto di Gruppo. Tutte le norme della Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulate dalle citate Aziende del Gruppo e dalle Federazioni locali, anche qualora non siano riportate all'interno del presente Testo, continuano dunque a trovare applicazione – anche quale parte integrante del Contratto Integrativo di Gruppo - relativamente alle materie non trattate in esso e/o da esso espressamente salvaguardate.

1. Contratto Integrativo Aziendale di CASSA CENTRALE BANCA del 3 febbraio 2012
2. Contratto Integrativo Aziendale di ALLITUDE del 14 ottobre 2021
3. Contratto Integrativo Interregionale del PIEMONTE, LIGURIA e VALLE D'AOSTA del 18 dicembre 2013
4. Contratto Integrativo Regionale della LOMBARDIA del 6 giugno 2008 aggiornato con accordo del 8 giugno 2012
5. Contratto Integrativo Regionale del TRENTINO del 20 dicembre 2011
6. Contratto Integrativo Regionale del VENETO del 5 marzo 2010
7. Contratto Integrativo Regionale del FRIULI VENEZIA GIULIA del 9 giugno 2014
8. Contratto Integrativo Regionale dell'EMILIA ROMAGNA del 10 dicembre 2009
9. Contratto Integrativo Interregionale del LAZIO, UMBRIA e SARDEGNA 27 novembre 2009
10. Contratto Integrativo Regionale del MARCHE del 2009
11. Contratto Integrativo Interregionale dell'ABRUZZO e MOLISE 8 gennaio 2010
12. Contratto Integrativo Regionale della CAMPANIA del 7 maggio 2010
13. Contratto Integrativo Interregionale del PUGLIA e BASILICATA del 9 novembre 2009
14. Contratto Integrativo Regionale della CALABRIA del 1° settembre 2010
15. Contratto Integrativo Regionale della SICILIA del 29 dicembre 2009