



Ipotesi di rinnovo del

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO – CASSE RURALI ED ARTIGIANE

PER UN RINNOVO DI CONTRATTO NAZIONALE DI PROSPETTIVA, INCLUSIVO, PER LA STABILITA' OCCUPAZIONALE E NEL SOLCO DEI VALORI DELLA COOPERAZIONE DI CREDITO A PRESIDIO DELLA TUTELA DEL RISPARMIO E DELLO SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE DELLE COMUNITA' DI RIFERIMENTO



INDICE

- **PREMESSA**
- **DECORRENZE E SCADENZE**
- **AREA CONTRATTUALE**
- **SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**
- **TUTELA E DIRITTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI**
- **OCCUPAZIONE – F.O.C.C. FONDO OCCUPAZIONE CREDITO COOPERATIVO**
- **SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA':
PROFILI PROFESSIONALI, INQUADRAMENTO DEL PERSONALE, FORMAZIONE**
- **DIRITTI, CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO, PARI OPPORTUNITA'**
- **LAVORO AGILE**
- **SALUTE E SICUREZZA**
- **PARTE ECONOMICA – SALARIALE – WELFARE**

PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali **FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UGL CREDITO - UILCA** hanno siglato con Federcasse all'alba di sabato **11 giugno 2022** l'ipotesi di **rinnovo del CCNL per le Aree Professionali e Quadri Direttivi del Credito Cooperativo**, concludendo positivamente il complesso e articolato percorso negoziale, iniziato il 13 ottobre 2021 con la presentazione della piattaforma rivendicativa.

Per questo rinnovo sono occorsi una trentina di incontri e un ininterrotto confronto con Federcasse, che ha visto susseguirsi e intersecarsi numerosi accordi rinvenienti dal processo di riforma del settore, con la costituzione dei **Gruppi Cooperativi**, e dai vari protocolli per il contenimento e contrasto alla pandemia e per la gestione delle ricadute per le Lavoratrici e i Lavoratori coinvolti.

Esprimiamo un giudizio pienamente positivo per i contenuti di questo accordo che confermano la centralità e l'unicità del CCNL di categoria: l'impegno delle Organizzazioni Sindacali è stato massimo in ogni fase della trattativa e ha portato avanti le giuste rivendicazioni espresse in piattaforma e approvate all'unanimità nelle assemblee sindacali.

Possiamo ora contare su Contratto Nazionale di ampio respiro e visione prospettica, in grado di traguardare la categoria oltre le prossime sfide, presidiando e tutelando tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del settore.

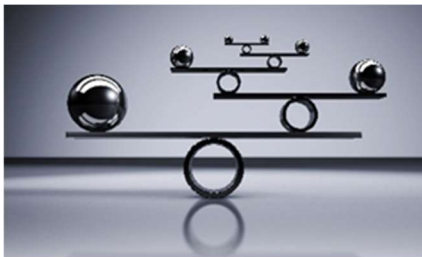
Gli appuntamenti sindacali con Federcasse proseguiranno nell'autunno per attuare e definire i lavori della Commissione Nazionale relativa agli inquadramenti e classificazione del Personale, oltre alla costituzione dell'Ente Bilaterale di categoria che sarà caratterizzato da molteplici profili e ambiti di natura negoziale e di rilievo strategico per tutta la categoria.



DECORRENZE E SCADENZE

L'accordo decorre dalla data di stipulazione salvo quanto previsto in singole norme, e scade il 31 dicembre 2022.

AREA CONTRATTUALE



È stato rafforzato il nostro impianto contrattuale al fine di tutelare le professionalità e l'unicità della nostra categoria con l'obiettivo di limitare al massimo gli appalti e le cessioni di ramo, anche derivanti da piani industriali delle Capogruppo, al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale del Personale del Credito Cooperativo.

Le definizioni contrattuali sono state aggiornate al nuovo contesto normativo e, in particolare, alle novità introdotte dalla legge di riforma del Credito Cooperativo 8 aprile 2016 n. 49.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

- Tutela del personale che si occupa dell'attività di gestione dei **NPL e /o UTP** nel caso in cui esso sia allocato a **società non controllate**, garantendo anche in questo caso l'**applicazione del CCNL** del nostro settore.
- **Medesima garanzia** estesa anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà **successivamente assunto** dalle predette società.

ATTIVITA' COMPLEMENTARI E/O ACCESSORIE APPALTABILI

Regolate le seguenti previsioni, riferite al personale assunto dal 01 gennaio 2023:

- L'orario di lavoro settimanale è di **40 ore** con un riconoscimento a titolo di **riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 30 minuti** per il numero di settimane effettivamente lavorate nell'anno;
- Tabelle retributive, con una riduzione pari al 18%.

APPALTI

Introduzione, nel caso di rinnovo di un contratto di appalto, con diversa società appaltatrice, di una "**clausola sociale**" a garanzia di soluzioni di salvaguardia per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi.

Per le BCC e le aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, la procedura di informazione e consultazione si svolge fra la Capogruppo e la Delegazione sindacale di Gruppo.

La durata della procedura di confronto prevista viene aumentata da diciotto a **venticinque giorni**. Aumentato, anche, a **cinque giorni**, il termine iniziale entro il quale le Organizzazioni Sindacali possono informare la Federazione che considerano l'appalto non corrispondente alle norme contrattuali.



SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI



Completato il processo di aggiornamento degli **assetto contrattuali** al fine di garantire una definizione puntuale, dinamica e complessiva delle relazioni sindacali del settore, anche in considerazione dell'**accordo del 13 maggio 2021**.

I Contratti Integrativi di Gruppo sostituiranno a tutti gli effetti 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.

MATERIE DEMANDATE

Confermate le materie demandate precedentemente definite. Ai Contratti Integrativi di Gruppo è demandata la disciplina del **Valore di Produttività Aziendale (ex PDR)** per quanto riguarda l'erogazione per l'anno 2023 (esercizio 2022) e successivi.

A margine dell'art. 29 viene confermata la dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali – già definita nell'accordo sugli assetto contrattuali del 13 maggio 2021 - sulla necessità di definire a livello di contrattazione di secondo livello la **mobilità territoriale**, la **classificazione del personale**, l'impiego delle **professionalità**.

INFORMAZIONI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Adeguamento ai nuovi assetto contrattuali di Categoria: **per le BCC-CR affiliate ai Gruppi Bancari Cooperativi l'informativa di cui all'art. 16 sarà resa dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo**.

È stato **ampliato l'elenco delle informazioni annuali fornite alle Organizzazioni Sindacali** con:

- il numero delle Lavoratrici e dei Lavoratori in lavoro agile e telelavoro;
- le nuove assunzioni anche per i contratti complementari
- l'elenco degli appalti in essere, con indicazione del nome delle società appaltatrici, delle scadenze, delle attività e dei CCNL di riferimento;
- numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari comminati.

RIUNIONI PERIODICHE

L'elenco delle materie discusse negli incontri periodici di cui all'art. 17 è stato ampliato con:

- integrazione informativa per gli appalti (nome della società, scadenza, attività e CCNL di riferimento);
- il numero delle Lavoratrici e dei Lavoratori in lavoro agile e telelavoro.

Le informazioni di cui agli articoli 16 e 17 verranno comunicate dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo con il dettaglio concernente le singole aziende o banche aderenti al Gruppo.



TUTELE E DIRITTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

LAVORATORE SOTTOPOSTO A PROCEDIMENTO PENALE

Nel caso di Lavoratore sottoposto a procedimento penale è stato previsto l'obbligo da parte dell'azienda ad effettuare un **colloquio su richiesta della Lavoratrice o del Lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari** a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa.

TUTELA PER FATTI COMMESSI NELL'ESECIZIO DELLE FUNZIONI

Nel caso di Lavoratore coinvolto in fatti connessi all'esercizio delle funzioni, è stato specificato che le **spese legali sono anticipate dalle Aziende** a coloro che abbiano operato attenendosi alle istruzioni ricevute; viene inoltre stabilito che **ogni valutazione in merito alla rilevanza disciplinare del capo di imputazione sarà effettuata solo all'esito del procedimento disciplinare**.

Ciò ferme restando le prerogative aziendali a fronte del rilievo disciplinare dei comportamenti posti in essere, indipendentemente dalla loro rilevanza penale.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI



Per consentire un'adeguata e consapevole difesa è stata prevista la possibilità di richiedere per iscritto **l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare**, ferme restando le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali.

In tali casi, **il termine è conseguentemente interrotto** dalla data della richiesta e fino a quando l'Azienda dà riscontro alla Lavoratrice o al Lavoratore.

È stata inserita una raccomandazione alle aziende ad informare ad un **principio di efficienza e brevità** l'intero iter procedimentale, circoscrivendo lo stesso al tempo necessario in relazione alle singole fattispecie e alla struttura organizzativa aziendale.

OCCUPAZIONE – F.O.C.C. FONDO OCCUPAZIONE CREDITO COOPERATIVO

L'Ente bilaterale della categoria, già istituito con l'Accordo di rinnovo CCNL 2019, assume la denominazione di **Ente Bilaterale del Credito Cooperativo – EnBiCC**, con atto costitutivo e Statuto da definire entro il **15 dicembre 2022**.

Opera in tale ambito, integrandone le funzioni, il **“Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità”** in qualità di strumento universale di sostegno all'occupazione del settore e l'**Osservatorio Nazionale** sulla materia.

Tra i compiti demandati:

- valorizzazione attività formative a supporto esigenze e specificità della categoria
- promozione occupazione di qualità
- supporto pari opportunità, inclusione e politiche contro le discriminazioni
- conciliazione controversie di lavoro, certificazione contratti di lavoro e regolarità contributiva
- sviluppo in materia di salute e sicurezza



F.O.C.C.



FONDO PER LA PROMOZIONE DELLA BUONA E STABILE OCCUPAZIONE E PER IL SOSTEGNO DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI E DELLA MOBILITÀ.

- ✓ Confermata la valenza strategica e valoriale per la tutela dell'occupazione e la valorizzazione professionale.
- ✓ Entro **ottobre 2022** confronto per l'avvio operativo, con contribuzione a carico di Aziende e Lavoratori successivamente alla definizione della disciplina relativa.

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ: PROFILI PROFESSIONALI, INQUADRAMENTO DEL PERSONALE, FORMAZIONE



Si ritiene indispensabile e indifferibile l'integrazione delle declaratorie delle mansioni e degli inquadramenti del CCNL con l'individuazione di nuovi profili professionali e percorsi formativi al fine di valorizzare le competenze del personale che opera nel sistema del Credito Cooperativo.

COMMISSIONE NAZIONALE SUL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E SUI PROFILI PROFESSIONALI

Al fine di valorizzare le Lavoratrici ed i Lavoratori tramite il loro sviluppo personale e professionale è stata istituita la **Commissione nazionale sul sistema di classificazione del personale e sui profili professionali** avente lo scopo di **aggiornare, adeguare e innovare il sistema di classificazione del personale ed i profili professionali regolati dal CCNL.**

Tale commissione avvierà le proprie attività entro **settembre 2022 e completerà i propri lavori entro il 31 dicembre 2022.** La commissione si coordinerà anche con l'"Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo".

ORGANISMO NAZIONALE BILATERALE E PARITETICO SULL'IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE/DIGITALIZZAZIONE NEL CREDITO COOPERATIVO

È stato istituito un Organismo Nazionale avente l'obiettivo di **monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione** per elaborare soluzioni da sottoporre alla Commissione nazionale sul sistema di classificazione del personale e sui profili professionali, anche ai fini **dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi.**

FORMAZIONE

La formazione continua del personale deve essere qualificata e qualificante, in quanto rappresenta lo strumento essenziale per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali e tecnico-identitarie, la tutela dell'occupazione e la mobilità.



Confermata la procedura di valutazione congiunta della formazione professionale che per le BCC/aziende del Gruppo avviene fra la Capogruppo e la Delegazione sindacale di Gruppo. Il confronto e il dettaglio delle informazioni previste saranno a livello di singola azienda.

- Viene implementata l'offerta formativa dei pacchetti "a" e "b" di cui all'art. 63, **da 50 a 60 ore annue**, inglobando anche lo specifico pacchetto formativo di 5 ore previsto dall'anno 2001. In particolare, incremento da **24 a 30** del pacchetto "a" (**retribuite**, da svolgersi durante il normale orario di lavoro) e da **26 a 30** del pacchetto "b" (di cui **10 - anziché 8 - retribuite** da svolgersi in orario di lavoro, e 20 fuori dall'orario di lavoro).
- La **formazione potrà essere svolta solo in parte in autoformazione e/o in modalità a distanza, prevedendo idonee condizioni di svolgimento.**
- Viene inserita, per tutto il personale, la **formazione tecnico-identitaria**, per almeno **10 ore annue a partire dal 2023**; per le nuove assunzioni, nei primi due anni di servizio, previste **15 ore annue di formazione tecnico-identitaria**, con specifica definizione delle materie da trattare.
- Favoriti programmi formativi diretti alla **trasmissione intergenerazionale.**
- Previsto **aggiornamento professionale** per lunghi periodi di **assenze** a qualsiasi titolo.
- Invito alle Aziende ad illustrare a tutto il personale, nell'ambito delle attività formative, il **Bilancio sociale o Bilancio di coerenza e la Dichiarazione consolidata non finanziaria del Gruppo Bancario.**

DIRITTI, CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ



Rafforzamento e adeguamento degli strumenti di gestione e sostegno per una effettiva **conciliazione delle varie esigenze personali e familiari all'interno del rapporto lavorativo**, nel rispetto delle **pari opportunità** per tutte le categorie presenti tra le Lavoratrici e i Lavoratori del Credito Cooperativo.

PART-TIME

- Diritto al part time per Lavoratrici/Lavoratori con **figlio portatore di handicap** ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992; a loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato in rapporto a tempo pieno.
- Le Aziende sono tenute ad accogliere le richieste di part-time nel limite di **1 unità ogni 20** dell'organico in servizio, con incremento rispetto al precedente rapporto di 1 a 25.
- Declinazione delle **particolari esigenze**:
 - ✓ Patologie oncologiche, patologie cronic-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, assistenza a familiari o conviventi more uxorio gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con età inferiore ai tre anni, casi di molestie e violenze di genere, riguardanti sia Lavoratrici/Lavoratori sia loro familiari, motivi di studio: **durata minima confermata a 12 mesi.**
 - ✓ Altre fattispecie: **durata minima 6 mesi.**
- Priorità nell'esame di richieste di **prolungamento part-time fino a 24 mesi** per il personale con figli di età inferiore ai tre anni che abbia interamente fruito del congedo parentale.



PERMESSI RETRIBUITI:

- Nei casi di ricovero del figlio o del coniuge o del convivente more uxorio o del genitore, spettano i **3 giorni** di permesso di cui all'art. 4 Legge 53, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.
 - Per assistenza a casa di figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) **5 giorni** fruibili anche ad ore, durante l'anno scolastico, da richiedere con un preavviso minimo di 10 giorni.
- ✓ Le Aziende valuteranno con particolare attenzione le richieste di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita nei casi di situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di **figli in condizioni di disagio** (es.: bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia) e le richieste di permessi o periodi di congedo per le esigenze connesse ai **percorsi di adozione** (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), **affido e tutela di minori**.

FLESSIBILITÀ

- Nei casi di malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongono a terapie salvavita, prevista **flessibilità di orario in entrata ovvero permessi per riduzione della prestazione giornaliera** da recuperare entro 1 mese.
- Possibilità di **riduzione della durata dell'intervallo** per lavoratrici/lavoratori con **figli fino ai tre anni**, compatibilmente con le esigenze di servizio.
- Raccomandazione alle Aziende di favorire la fruizione delle flessibilità da parte delle Lavoratrici/Lavoratori che prestano **assistenza a familiari** ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

ASPETTATIVA

Durata massima elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in più periodi, nei casi di malattie oncologiche, cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC), ovvero nei casi di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi.

INCLUSIONE E PROVVIDENZE PER LE PERSONE CON DISABILITÀ:

- **Elevazione a €1.500 per il contributo di cui all'art.88 per ciascun familiare con disabilità.**
- Comunicazione da parte aziendale delle figure competenti per la gestione del tema.
- Raccomandazione per un'organizzazione aziendale adeguata, postazioni e presidi a supporto, eliminazione barriere architettoniche; specifica informativa sindacale.

PARI OPPORTUNITÀ:

- Tutela delle unioni civili, secondo le disposizioni della legge 20 maggio 2016, n. 76.
 - Eliminazione di ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera
 - Promozione pari opportunità per piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate.
- Istituita la **Commissione Politiche per l'inclusione**, con i compiti di promozione pari opportunità e inclusione, consulenza, monitoraggio, sviluppo "azioni positive" per la cultura delle diversità.
 - La **Dichiarazione congiunta del 24 novembre 2020 per la parità di genere e contro le molestie e le violenze sui luoghi di lavoro** diventa parte integrante del CCNL come allegato.



LAVORO AGILE (“SMART WORKING”)



Il lavoro agile “**Smart Working**” è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, che compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell’Azienda, può essere svolta in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, caratterizzata dalla gestione flessibile della prestazione in ordine ai tempi ed ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, di norma con l’utilizzo di strumenti

tecnologici e informatici, stabilita mediante accordo individuale scritto tra la Lavoratrice o il Lavoratore e l’Azienda, e fermo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Elementi qualificanti:

- Adesione su **base volontaria** con accordo individuale
 - Limite di **10 giornate mensili**, salvo contrattazione di secondo livello
 - Nessuna modifica sotto il **profilo normativo, dei diritti e dei doveri**
 - Invariati: la sede di lavoro assegnata, l’orario di lavoro giornaliero e settimanale
 - Priorità per **esigenze genitoriali e familiari complesse, condizioni di fragilità e disabilità** opportunamente certificata, connesse all’elevata distanza tra dimora abituale e luogo di lavoro.
 - **Dotazione tecnologica e informatica** di norma fornita dall’Azienda
 - Rispetto della normativa in materia di **salute e sicurezza**
 - Riconoscimento diritti sindacali
 - **Nessuna penalizzazione** in merito a progressione di carriera, percorsi formativi
 - **Diritto alla disconnessione**
 - **Riconoscimento del buono pasto**
- Viene istituito l’**Osservatorio bilaterale di monitoraggio** in materia di lavoro agile
- È stato definito il **fac-simile di testo per l’accordo individuale**.

SALUTE E SICUREZZA



COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA

Confermato il ruolo della **Commissione nazionale di studio per la sicurezza** come luogo di monitoraggio, consultazione e confronto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

DISCONNESSIONE

Introduzione del **diritto alla disconnessione** fuori dal proprio orario di lavoro e durante le assenze della Lavoratrice e del Lavoratore.

- Rispetto dei tempi di riposo giornalieri e settimanali e delle legittime assenze.
- Comunicazioni sintetiche e chiare ed esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali.
-



PARTE ECONOMICA – SALARIALE WELFARE



Incremento retributivo a regime di **€ 190,00 mensili** (per **13 mensilità**) **rapportato alla 3^a AREA PROFESSIONALE – 4^o LIVELLO RETRIBUTIVO, a zero scatti da riparametrare.**

A far tempo dal **1^o agosto 2022** la voce stipendio è incrementata di **€ 150,00 mensili**; a far tempo dal **1^o ottobre 2022** ulteriore incremento di **€ 40,00 mensili**, per un totale di **€ 190,00 mensili**.

TABELLE RETRIBUTIVE ACCORDO RINNOVO CCNL 11 GIUGNO 2022

livelli/aree	Tabelle in vigore dal 1/1/2019		Tabelle in vigore dal 1/8/2022		Tabelle in vigore dal 1/10/2022		aumento complessivo a regime	Nuova scala parametrica
	scala parametrica	stipendio	aumento	nuovo stipendio	aumento	nuovo stipendio		
QD4	235,40	4.320,26	201,55	4.521,81	53,75	4.575,56	255,30	232,67
QD3	199,40	3.667,18	175,13	3.842,31	46,70	3.889,01	221,83	197,75
QD2	178,00	3.272,81	166,24	3.439,05	44,33	3.483,38	210,57	177,13
QD1	167,45	3.083,04	158,44	3.241,48	42,25	3.283,73	200,69	166,98
3 AREA 4 LIV.	146,85	2.716,90	150,00	2.866,90	40,00	2.906,90	190,00	147,81
3 AREA 3 LIV.	136,60	2.520,28	129,41	2.649,69	34,51	2.684,20	163,92	136,49
3 AREA 2 LIV.	128,90	2.381,03	122,25	2.503,28	32,60	2.535,88	154,85	128,95
3 AREA 1 LIV.	122,20	2.259,05	115,99	2.375,04	30,93	2.405,97	146,92	122,34
2 AREA 2 LIV.	114,80	2.123,77	104,87	2.228,64	27,97	2.256,61	132,84	114,75
2 AREA 1 LIV.	107,40	1.987,28	98,13	2.085,41	26,17	2.111,58	124,30	107,37
1 AREA	100,00	1.850,82	91,39	1.942,21	24,37	1.966,58	115,76	100,00

WELFARE

Incremento della contribuzione a **CASSA MUTUA NAZIONALE**

- a carico azienda dal **1^o maggio 2022**:
 - o **0,35%**
- a carico dipendente dal **1^o ottobre 2022**:
 - o 0,15%

Incremento della contribuzione al **FONDO PENSIONE NAZIONALE**

- a carico azienda dal **1^o maggio 2022**:
 - o **0,20%** per ciascun lavoratore assunto precedentemente alla data del 31.12.2000
 - o **0,30%** per ciascun lavoratore assunto successivamente alla data del 31.12.2000
- a carico dipendente dal **1^o ottobre 2022**:
 - o 0,10%



VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE (ex PDR)

Il Premio di Risultato cambia denominazione, mantiene l'assetto di calcolo precedente e si aggiorna ai nuovi assetti contrattuali. Il nuovo **Valore di Produttività Aziendale**, quale parte variabile della retribuzione, viene determinato annualmente sulla base di indicatori rappresentativi dell'andamento complessivo delle Aziende, misurato su un orizzonte temporale pluriennale e secondo criteri predeterminati, implementati e aggiornati rispetto alla precedente disciplina.

La nuova disciplina del Valore di Produttività Aziendale si applica a partire **dall'erogazione per l'anno 2023** (esercizio 2022) ed è demandata ai **Contratti Integrativi di Gruppo**.

L'erogazione del Valore di Produttività Aziendale per l'**anno 2022** (esercizio 2021) verrà calcolata con i meccanismi precedenti in base a specifico **accordo di proroga** del 20 dicembre 2021.

È stato ampliato l'elenco degli indicatori utilizzabili nella definizione degli importi, inserendo:

- Indicatori di qualità degli attivi, di struttura patrimoniale, economica finanziaria e di liquidità;
- Indicatori di miglioramento della qualità dei processi;
- Indicatori di diversità e inclusione;
- Indicatori di impatto ambientale;
- Indicatori di coerenza mutualistica.

Viene sancito nel CCNL il diritto di optare volontariamente per il riconoscimento del Valore di Produttività Aziendale, in tutto o in parte, sotto forma di welfare.



Nell'allegato "F" modificati gli indici per la classificazione in fasce delle Aziende:

- Utile lordo su mezzi propri
- Impieghi deteriorati lordi (NPL) su impieghi lordi
- Costi operativi su margine di intermediazione
- CET1 RATIO

Sono stati poi ridefiniti gli ambiti territoriali per la determinazione delle fasce: dagli ambiti delle Federazioni agli ambiti di Gruppo.

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 sui dati/parametri di bilancio, 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.

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

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di settembre.

Roma, 07/07/2022

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
I COORDINAMENTI NAZIONALI DI GRUPPO ICCREA/CCB e RAIFFEISEN
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA**