

Materiali di documentazione

- a cura della **FISAC-CGIL** in UniCredit -

Approfondimenti delle Intese 4 febbraio 2017:

n.2

Il "Premio Aziendale 2016"

con riferimento a quanto previsto nel Verbale
di Accordo 4 febbraio 2017 sul Premio Una
Tantum di Produttività - Esercizio 2016

CGIL



in UniCredit

Sommario:

ARGOMENTO	PAGINA
Introduzione	pag. 2
Uno sguardo alla struttura del Verbale di Accordo 4.02.2017 sul Premio Una Tantum di Produttività Esercizio 2016	pag. 3
I contenuti del Verbale d'Accordo sul Premio di Produttività riferito al 2016	pag. 5
Le premesse (art.1)	pag. 5
Il perimetro complessivo dei destinatari/rie del Premio di Produttività 2016 (art.2, comma 1)	pag. 5
I presupposti per il riconoscimento del Premio (art.2, comma 2)	pag. 5
L'ammontare del Premio, quale accredito a favore del Personale delle A.P. e dei Q.D. (art.3)	pag. 5
L'incontro di verifica successivo alla pubblicazione del Bilancio (Chiarimento a Verbale riferito all'art.3)	pag. 5
Le caratteristiche del Premio (art.4)	pag. 6
Premio con «Erogazione Speciale Welfare 2016» in caso di scelta sul "Conto Welfare" (art.5)	pag. 6
I criteri di esclusione dal Premio (art.6)	pag. 7
I destinatari/rie dello specifico «importo monetario» (Norme transitorie riferite all'art.6)	pag. 8
L'Erogazione Straordinaria a favore di Uni.C.A. avente natura sociale (art.7)	pag. 8
Allegato all'art.2: Aziende del Gruppo UniCredit – Perimetro Italia, che riconosceranno il Premio 2016	pag. 8
Appendice n.1: Confronto fra l'opzione del Premio 2016 a "Conto Welfare" e quella a "Importo monetario"	pag. 9
Appendice n.2: il Verbale di Chiarimento applicativo 3.03.2017 relativo ai premi di ammontare variabile erogati nel 2017 nelle Aziende del Gruppo UniCredit	pag. 11
Schema riepilogativo dei premi di ammontare variabile erogabili nel 2017 nelle aziende del Gruppo UniCredit a favore del Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi con reddito annuo lordo da lavoro dipendente nel 2016 non superiore ad € 80.000	pag. 13

Introduzione

Verso la fine degli anni '80 il mondo sindacale – ovviamente anche nel settore del credito – si trovò di fronte alla necessità di cercare forme di retribuzione collegate a variabili individuali ed aziendali (*i sistemi incentivanti non erano ancora comparsi*): nel nostro settore il Premio di Rendimento non rispondeva più a tali esigenze ed i bonus discrezionali erano sempre stati avversati dal sindacato.

Si introdusse così, con il CCNL Assicredito per Quadri, Impiegati, Commessi ed Ausiliari del 23.11.1990 e con l'omologo ACRI del 16.01.1991, il Premio di Produttività, un compenso che era sì "variabile" però collegato non alle performance individuali ma alla produttività complessiva del fattore lavoro.

Con il successivo contratto del 19.12.1994 (*sia Assicredito che Acri*) venne demandata alla C.I.A., con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 1996, la definizione di un **Premio Aziendale** che fosse in linea con le indicazioni contenute nel Protocollo del 23 luglio 1993 (*sulla politica dei redditi, l'occupazione e gli assetti contrattuali*).

Il CCNL del '94 prevede che tale erogazione collettiva deve essere **"in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività del lavoro, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa"**. In tal modo, nel rispetto del Protocollo generale del 1993, l'ABI e le OO.SS. hanno ampliato l'area di condivisione dei risultati, passando dal perseguimento del miglioramento della produttività del lavoro a quello di ulteriori obiettivi di **competitività, redditività, efficienza e qualità**.

Nei seguenti rinnovi contrattuali, le Parti integrarono ulteriormente la disciplina del Premio Aziendale. Così, con il contatto nazionale ABI dell'11.07.1999, in aggiunta a quanto già previsto, fu stabilito che le condizioni ed i criteri di erogazione di tale premio dovessero essere strettamente correlati **"ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali"**.

Rispetto alla concreta disciplina dei Premi Aziendali nelle varie realtà bancarie, le tendenze sviluppate a livello di contrattazione aziendale hanno visto realizzarsi nella maggioranza dei casi – come anche nel Gruppo UniCredit – intese ed accordi che hanno utilizzato **"indicatori misti"** (*di produttività, di redditività e di efficienza*), con la previsione di una **variabilità dei premi rispetto ai risultati**.

Nella contrattazione aziendale di tutti questi anni, in particolare nell'ultimo decennio, non sono mancate situazioni in cui, in presenza di risultati negativi da parte delle banche, non si è dato luogo ad alcun tipo di erogazione a favore del Personale: ciò è insito nella natura "variabile" del Premio Aziendale ed è peraltro esplicitamente previsto dal CCNL.

Nel nostro Gruppo – invece – anche negli anni in cui i risultati di bilancio non sono stati positivi, non è mai successo che sia venuto meno il riconoscimento annuale a favore del Personale, al di là della denominazione che allo stesso è stata attribuita (Premio Aziendale, di Produttività, Straordinario o Speciale).

A partire dal 2007, il Premio Aziendale in UniCredit è stato sempre concordato «a livello di Gruppo» (e non più di singola azienda). Inoltre, in considerazione del ridursi delle risorse economiche in materia, le Parti hanno via via ricercato soluzioni di riconoscimento che, a parità di onere per il datore di lavoro, potessero risultare più flessibili/interessanti per ciascun/a Collega (possibilità di opzione mista: cash e previdenza complementare nel 2007, 2008, 2009 e 2010; formula cash + contributo assistenza sanitaria + eventuale previdenza complementare nel 2011), arrivando, nel 2012, ad unificare la cifra in misura uguale per tutti ed a prevederne la destinazione prioritaria a "Conto Welfare", ferma restando, in capo al singolo/a, la possibilità di scelta per un riconoscimento monetario alternativo.

Va peraltro tenuto conto che tale orientamento negoziale è stato praticato dalle Parti anche in tante altre Aziende e Gruppi, e non solo del settore creditizio, per il fatto che – in uno scenario nel quale non solo si riducono gli spazi di contrattazione articolata ma diminuiscono anche le risorse destinate al welfare – è quasi un decennio che si susseguono provvedimenti legislativi temporanei per incentivare, con specifiche detassazioni e/o decontribuzioni, il cosiddetto "salario di produttività". Tali provvedimenti, resi finalmente strutturali negli ultimi anni, tendono a privilegiare fiscalmente le destinazioni economiche verso forme di "welfare aziendale".

La Segreteria FISAC-CGIL di Gruppo

Uno sguardo alla struttura del Verbale di Accordo 4.02.2017 sul Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2016:

Il Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2016, concordato a Milano il 4 febbraio 2017 fra "UniCredit e le Aziende del Gruppo" e le "Delegazioni di Gruppo delle OO. SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL Credito, UILCA e UNISIN", si compone delle premesse, di sette articoli, di un allegato e di una lettera allegata.

⇒ LE PREMESSE

Le premesse di un Verbale d'accordo sindacale **sono sempre importanti** perché servono a meglio inquadrarne i termini, richiamando le motivazioni delle Parti, il loro percorso negoziale e, soprattutto, i principi che ne stanno alla base e che vengono poi sviluppati nei diversi articoli, assieme ai contenuti.

Nelle premesse del Verbale d'Accordo troviamo:

- ▶ il richiamo esplicito all'Accordo 4.02.2017 sulle ricadute del Piano di Trasformazione 2019 del Gruppo UniCredit – perimetro Italia, in cui si definiscono le linee di sviluppo che il Gruppo intende seguire in un'ottica di miglioramento ed ottimizzazione dell'attività commerciale e della relativa organizzazione;
- ▶ la puntualizzazione che le Parti considerano un valore condiviso il riconoscimento del Premio di Produttività al Personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi quale segno tangibile del contributo profuso al rilancio della produttività/redditività in un esercizio – il 2016 – ancor fortemente caratterizzato da complessità di scenario con correlati riflessi sulle attività del Gruppo, specie in Italia;
- ▶ la sottolineatura delle Parti sul fatto che, con tale Verbale – anche alla luce degli equilibri economici del Gruppo nel perimetro Italia definiti con il richiamato Accordo sulle ricadute del Piano 2019 – **esse hanno inteso dare attuazione alle previsioni del CCNL ABI 31.03.2015 ed agli impegni condivisi nel Gruppo medesimo;**

► la sottolineatura che nel Gruppo opera dal 2014 la Commissione Bilaterale Welfare, la quale da tempo ha approfondito e contribuito a realizzare importanti fasi di riforma del welfare di secondo livello applicato nel perimetro italiano del Gruppo UniCredit;

► la precisazione che il Verbale verrà depositato presso la D.T.L. competente al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le erogazioni di natura premiale nonché per lo sviluppo del welfare di secondo livello previste dall'art.1, commi 182-190, della Legge 28.12.2015, n.208 (*Legge di Stabilità 2016*) come modificato dall'art.1, commi 160-162, della Legge 11.12.2016, n.232 ed al D.M. 25.03.2016.

⇒ I SETTE ARTICOLI E L'ALLEGATO

Considerando che, da pag.5 a pag.8 del presente opuscolo, i contenuti degli articoli e degli allegati che compongono il Verbale di Accordo vengono analizzati, punto per punto, ci limitiamo in questa sede a riportare l'indice ragionato dei sette articoli e dell'allegato (*numero dell'articolo, suo titolo o testo, relativa pagina del verbale di accordo; numero dell'allegato, suo contenuto, relativa pagina del verbale di accordo*).

Articolo / allegato	Titolo o testo dell'articolo, contenuto dell'allegato	Pag. Verbale
Art. 1	«Le premesse formano parte integrante del presente Verbale».	pag. 02
Art. 2	Il perimetro complessivo dei destinatari/rie del Premio di Produttività 2016	pag. 02
Art. 3	L'ammontare del Premio, quale accredito a favore del Personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi	pag. 03
	<i>Chiarimento a Verbale riferito all'art.3</i>	pag. 03
Art. 4	Le caratteristiche del Premio	pag. 03
Art. 5	Premio con "Erogazione Speciale Welfare 2016" in caso di scelta sul "Conto Welfare"	pag. 03
Art. 6	I criteri di esclusione	pag. 04
	<i>Norme Transitorie a margine dell'art.6</i>	pag. 04
Art. 7	L'Erogazione Straordinaria a favore di Uni.C.A. avente natura sociale	pag. 05
Allegato	<i>Aziende del Gruppo UniCredit – perimetro Italia, destinatarie del Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività 2016</i>	pag. 06

⇒ LA LETTERA ALLEGATA

La lettera di UniCredit allegata al Verbale, datata sempre 4 febbraio 2017 e consegnata in pari data alle Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL Credito e UNISIN, ha come oggetto: «**Liberalità aziendali**».

In essa UniCredit – alla luce delle nuove misure fiscali introdotte in materia di welfare aziendale dalla Legge di Stabilità 2016 che non rendono più possibile la scelta opzionale in capo ai singoli Lavoratori/trici rispetto alle cosiddette "liberalità aziendali" – chiarisce come, a partire dall'anno 2017, le stesse saranno così riconosciute:

⇒ il **CONTRIBUTO FIGLI 4-12 ANNI**, sarà conferito automaticamente ed esclusivamente a "Conto Welfare";

⇒ la **STRENNA NATALIZIA**, sarà automaticamente ed esclusivamente conferita a "Conto Welfare";

⇒ il **CONTRIBUTO FAMILIARE DISABILE** sarà automaticamente ed esclusivamente liquidato con importo monetario nel cedolino stipendio (N.d.R. quindi, soggetto a contribuzione previdenziale AGO INPS, a carico sia del datore di lavoro che dell/la Collega, nonché a trattenuta fiscale ordinaria IRPEF e delle relative addizionali regionale e comunale);

NOTA BENE: queste tipologie di "riconoscimenti fissi" sono state stabilite tenendo conto del maggior utilizzo statistico riscontrato negli ultimi anni da parte dei Colleghi/e destinatari/rie di tali liberalità.

I contenuti dei 7 articoli del Verbale d'Accordo 4.02.2017 sul Premio di Produttività 2016:

Le premesse (art.1)

Le premesse formano parte integrante del Verbale di Accordo 4.02.2017 sul Premio Una Tantum di Produttività 2016 (N.d.R. tali premesse sono richiamate a pag.3 del presente opuscolo).

Il perimetro complessivo dei destinatari/rie del Premio (art.2, comma 1)

Le Parti, con il Verbale d'Accordo 4.02.2017, hanno concordato di definire le condizioni e le modalità applicative di attribuzione al Personale del Premio di Produttività 2016, quale strumento atto anche a favorire il rilancio del Gruppo considerando l'impegno profuso dal Personale nel corso dell'esercizio 2016, destinato a tutti i Lavoratori/trici del Gruppo UniCredit – perimetro Italia, dipendenti da Aziende del Gruppo applicanti il CCNL ABI 31 marzo 2015 (secondo l'elenco riportato nell'Allegato a pag.8).

I presupposti per il riconoscimento del Premio (art.2, comma 2)

A tal fine le Parti – in considerazione dei risultati relativi all'esercizio 2016 del perimetro Italia del Gruppo UniCredit – ritengono ricorrano i presupposti per il riconoscimento di detto Premio in presenza di positività nella maggioranza degli indicatori (elaborati a partire dai relativi bilanci di esercizio) concernenti i risultati commerciali di periodo di cui all'elenco:

- **Mutui/Finanziamenti alla Clientela Commercial Banking Italy;**
- **Depositi dalla Clientela Commercial Banking Italy;**
- **Quota di mercato su Mutui/Finanziamenti;**
- **Quota di mercato su Depositi;**
- **Numero Clienti (variazione annuale).**

L'ammontare del Premio, quale accredito a favore del Personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi (art.3)

Ricorrendo i presupposti di cui all'art.2 del Verbale d'Accordo, le Parti concordano che verrà riconosciuto un Premio Una Tantum di Produttività 2016 mediante l'accredito di un importo unico di € 600,00 lordi a tutto il Personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi. (N.d.R. la forma di riconoscimento di tale importo potrà essere normalmente decisa dal diretto interessato/a, scegliendo fra la possibilità di un accredito sul proprio "Conto Welfare" o del pagamento monetario, con accredito in busta-paga).

L'incontro di verifica fra le Parti dopo la pubblicazione dei dati di Bilancio 2016 del Gruppo UniCredit (Chiarimento a Verbale riferito all'art.3)

Con il Chiarimento a Verbale riferito all'art.3, le Parti si danno atto della necessità di un incontro di verifica successivamente alla pubblicazione del Bilancio del Gruppo UniCredit relativo all'anno 2016, al fine di valutare la conformità dell'andamento degli indicatori con le disposizioni normative richiamate nelle premesse.

Le caratteristiche del Premio (art.4)

Il Premio di Produttività 2016 – ricorrendone le condizioni di cui all'art.2 del Verbale ed i presupposti soggettivi – **sarà riconosciuto al Personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi con le competenze del mese di giugno 2017.** *(N.d.R. sulla base dell'opzione individuale di destinazione che ciascun interessato/a farà, tale Premio sarà però reso disponibile:*

- ▶ *da 1.07.2017, in caso di accredito al proprio "Conto Welfare";*
- ▶ *dal 27.06.2017, in caso di opzione per l'importo monetario, nell'ambito dell'accredito sul proprio C/C della retribuzione di giugno 2017).*

Per verificare l'importo spettante – a tale titolo – **a ciascun interessato/a si deve fare riferimento alla situazione lavorativa (tempo pieno o part-time) alla data del 31 dicembre 2016** (in caso di cessazione dal servizio antecedente al 31.12.2016, invece, si deve fare riferimento alla situazione lavorativa presente a tale data).

Il Premio di Produttività 2016 non verrà computato nel Trattamento di Fine Rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi ai Fondi di previdenza complementare.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2016, il Premio di Produttività competerà in proporzione ai mesi di servizio prestati in tale anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Per il Personale a tempo parziale, il Premio di Produttività sarà proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

In tutti i casi di assenza dal servizio nel corso del 2016, il Premio di Produttività *(sulla base di quanto previsto dall'art.48, commi 9 e 10, del CCNL ABI 31 marzo 2015)*, **sarà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza**, salvo che non si tratti di "assenze retribuite" per le quali:

- **non si applicherà nessuna riduzione se trattasi di assenze per ferie;**
- **non saranno considerate eventuali assenze connesse alla fruizione di permessi orari in base alle norme di legge vigenti da parte di dipendenti in allattamento o da Lavoratori/Lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità;**
- negli altri casi non si applicheranno riduzioni se la somma delle varie assenze non supera i tre mesi;
- nei casi di assenze superiori, non si applicherà alcuna riduzione per i primi tre mesi di assenze;
- nei casi di assenze per l'intero anno 2016, il Premio di Produttività 2016 non sarà erogato.

Nel caso di congedo per maternità/paternità non si applicherà alcuna riduzione per tutto il periodo di congedo previsto dalla legge (5 mesi per il parto, 3 mesi per l'adozione).

Premio con «Erogazione Speciale Welfare 2016» in caso di scelta di destinazione a "Conto Welfare" (art.5)

A favore dei dipendenti destinatari/rie del Premio di Produttività 2016 secondo le previsioni di cui agli artt.4 e 6 del Verbale d'Accordo e con un reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente nell'anno 2016 non superiore ad € 80.000 **che opteranno per la destinazione integrale dello stesso a "Conto Welfare", l'Azienda corrisponderà, sempre a "Conto Welfare", un ulteriore specifico importo di € 200,00** (importo unico per tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali/Quadri Direttivi), **denominato «Erogazione**

Speciale Welfare 2016» e riportato nel bollettino stipendio del mese di giugno 2017.

Per tale voce, valgono gli stessi criteri di imputabilità, computo, attribuzione, esclusione, riduzione e riproporzionamento che sono previsti per il Premio di Produttività 2016.

NOTA BENE: L'apposito applicativo per la scelta individuale della tipologia di riconoscimento del Premio sarà reso operativo sul Portale di Gruppo a partire dal **21 marzo 2017** e vi resterà disponibile orientativamente fino alla **metà del mese di aprile 2017**. In assenza di scelta esplicita da parte del singolo/a dipendente, l'importo del Premio di Produttività 2016 verrà conferito a "Conto Welfare (€ 600 + € 200).

Come per il passato, la disponibilità delle due quote (€ 600 + € 200) cumulativamente destinate a "Conto Welfare" decorrerà dal 1° luglio 2017 ed il relativo utilizzo sarà effettuabile solo fino a novembre 2017 (in relazione alle necessarie operazioni di chiusura del Conto medesimo in riferimento a detto anno); l'eventuale residuo non utilizzato a detta data (novembre 2017) verrà esclusivamente accreditato nella posizione a capitalizzazione individuale presso il Fondo Pensione del Lavoratore/trice interessato (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti).

I criteri di esclusione (art.6)

Il Premio di Produttività 2016 verrà riconosciuto al **Personale con contratto a tempo indeterminato – nonché al Personale con contratto di apprendistato**, secondo le previsioni di cui all'art.4 del Verbale – appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi in servizio alla data di erogazione.

Tale Premio **non sarà riconosciuto al Personale che, nel corso dell'anno 2016:**

- non abbia superato il periodo di prova (**N.d.R. art.4 del Verbale**);
- abbia conseguito nell'anno 2016 un reddito da lavoro dipendente superiore a 80.000 € lordi (**N.d.R. art.4 del Verbale**);
- abbia conseguito un giudizio professionale di sintesi negativo (*inadeguato*) (**N.d.R. art.4 del Verbale**);
- abbia risolto il rapporto di lavoro per "giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo";
- sia cessato per dimissioni volontarie senza maturare il diritto al trattamento pensionistico INPS.

Le Parti si danno atto che **non saranno destinatari del Premio di Produttività 2016 (oltre ai Dirigenti ed ai somministrati temporanei che abbiano svolto la loro attività in Aziende del Gruppo nel corso del 2016):**

- ⇒ i Lavoratori/trici che maturano il requisito entro gennaio 2019 non aderenti ai piani di esodo di cui al Protocollo 18 ottobre 2010, all'Accordo 15 Settembre 2012 e all'Accordo 28 giugno 2014, 5 febbraio 2016;
- ⇒ i Lavoratori/trici aderenti ai piani d'incentivazione all'esodo previsti dal Protocollo 18 ottobre 2010 e che si stanno avvalendo delle prestazioni del Fondo di Solidarietà di settore in base ai Verbali del 1° dicembre 2011 e del 3 aprile 2013;
- ⇒ i Lavoratori/trici aderenti ai piani di incentivazione all'esodo previsti dal Protocollo 18 ottobre 2010, dall'Accordo 15 settembre 2012, dall'Accordo 28 giugno 2014 e dall'Accordo 5 febbraio 2016, la cui cessazione non sia stata perfezionata con la convalida delle dimissioni – ove prevista – oltre che con la sottoscrizione del Verbale di Conciliazione;
- ⇒ i/le dipendenti cessati/cessandi ai sensi delle procedure di cui alla Legge n.223/1991 ed agli Accordi 22 novembre 2012 e 24 novembre 2014;