Materiali di documentazione

- a cura della **FISAC-CGIL** di UniCredit Group -

Approfondimenti sulle Intese di Gruppo del 2 aprile 2020:

n.1

Il "Premio Aziendale 2019"

con riferimento a quanto previsto nel Verbale di Accordo 2 aprile 2020 sul Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2019

CGIL FISAC UNICREDIT

Sommario:

ARGOMENTO	PAGINA
Introduzione	pag.02
Uno sguardo alla struttura del Verbale di Accordo 2.04.2020 sul Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2019	pag. 03
I contenuti del Verbale d'Accordo sul Premio di Produttività riferito al 2019	pag. 06
Le premesse ***(art.1)***	pag. 06
Il perimetro complessivo dei destinatari/rie del Premio di Produttività 2019 ***(art.2, comma 1)***	pag. 06
I presupposti per il riconoscimento del Premio ***(art.2, comma 2)***	pag. 06
L'ammontare del Premio, quale accredito a favore del Personale delle A.P. e dei Q.D. ***(art.3)***	pag. 06
Le caratteristiche del Premio ***(art.4)***	pag. 07
Il Premio con «Erogazione Speciale Welfare 2019» in caso di scelta sul "Conto Welfare" ***(art.5)***	pag. 07
La possibilità, nell'opzione a "Conto Welfare", di convertire il Premio in permessi "Welfare Day" ***(art.6)***	pag. 08
I criteri di esclusione dal Premio ***(art.7)***	pag. 10
I destinatari/rie dello specifico «importo monetario» ***(Norme transitorie riferite all'art.7)***	pag. 10
Il Premio per coloro con più di 80.000 € nel 2019 ***(Dichiarazione aziendale a margine dell'art.7)***	pag. 11
L'eventuale importo derivante dal sistema premiante/incentivante in erogazione nel corso del 2020 ***(art.8)***	pag. 11
L'incontro di verifica fra le Parti dopo l'approvazione del Bilancio di Gruppo UniCredit 2019 ***(art.9)***	pag. 12
Il deposito del Verbale d'Accordo ai fini del beneficio delle disposizioni sulle agevolazioni fiscali ***(art.10)***	pag. 12
Allegato all'art.2*: Aziende del Gruppo UniCredit – Perimetro Italia, che riconosceranno il Premio 2019*	pag .12
Schema riepilogativo del Premio di Produttività 2019 e delle eventuali erogazioni a titolo di sistema premiante/incentivante erogabili nel 2020 a favore del Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi *(con reddito annuo lordo da lavoro dipendente nel 2019 fino ad € 80.000 lordi)*	pag. 13
Appendice n.1: Confronto fra l'opzione del Premio 2019 a *"Conto Welfare"* e quella a *"Importo monetario"*	pag. 14
Appendice n.2: Tabella riepilogativa riguardante i permessi "Welfare Day"	pag. 16

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 previde 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", prevedendo anche forme di decontribuzione *(a vantaggio soprattutto delle aziende).*

Il Premio Aziendale 2019 nel Gruppo UniCredit *(confermando in ciò la sperimentazione già avviata nel 2018 nell'ambito della negoziazione sul terreno della "conciliazione fra tempi di lavoro/tempi di vita")* **offre la possibilità di convertire il Premio** destinato a "Conto Welfare" *(880 + 550 €)* **in giornate di permesso, denominate "Welfare Day":** si tratta di una interessante previsione stabilita in applicazione dell'art.2 dell'Accordo 13 aprile 2018 sulle nuove misure per la promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata dei dipendenti del Gruppo UniCredit del perimetro Italia.

La Segreteria FISAC-CGIL di Gruppo

Uno sguardo alla struttura del Verbale di Accordo 2.04.2020 sul Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2019:

Il Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2019, concordato a Milano il 2 aprile 2020 fra "UniCredit/Aziende del Gruppo" e le "Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN", **si compone delle premesse, di dieci articoli e un allegato. Ad esso si aggiungono, in pari data, il Verbale di Riunione sulla copertura base odontoiatrica collettiva relativa all'anno 2020 e due Lettere inviate da UniCredit alle OO.SS.**

⇨ 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:

► la puntualizzazione che le Parti, nell'ambito dei confronti negoziali sviluppatisi anche nel corso del 2019 *(che hanno condotto in particolare al Verbale del 5.12.2019)* hanno considerato **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 nell'esercizio 2019, caratterizzato da forti cambiamenti e trasformazioni in ambito organizzativo nel Gruppo, nonché al raggiungimento degli obiettivi del Piano "Transform 2019";

► la sottolineatura delle Parti sul fatto che, **con tale Verbale** – alla luce anche degli equilibri economici del Gruppo Italia definiti con le Intese relative all'attuazione del Piano Team23 – **esse hanno inteso dare attuazione alle previsioni del CCNL ABI ed agli impegni condivisi nel tempo nel Gruppo medesimo**;

► l'evidenziazione che nel Gruppo opera ormai da diversi anni **la Commissione Bilaterale Welfare**, **la quale** – anche in relazione al forte contributo fornito nel corso degli anni nell'approfondire e indirizzare importanti fasi di riforma delle politiche di welfare di secondo livello e delle iniziative di conciliazione vita/lavoro nel perimetro italiano del Gruppo UniCredit – **è appena stata rinnovata ribadendone la centralità e l'importanza con l'Accordo Team23 del 2 aprile 2020;**

► il dare risalto al fatto che con l'Accordo W.L.B. del 13.04.2018 ed in ultimo con l'Accordo Team23 del 2.04.2020 (che ne proroga e rafforza il ruolo sino a tutto il 2023) **è stato varato e poi integrato uno specifico piano di innovazione che ha permesso di introdurre nel Gruppo UniCredit nuove politiche di conciliazione vita-lavoro,** raccogliendo le indicazioni arrivate dalla succitata Commissione Welfare come pure dalle altre Commissioni Bilaterali operanti nel Gruppo, nella condivisa convinzione che un adeguato equilibrio vita lavorativa e privata contribuisca positivamente, oltre che al miglioramento della qualità della vita dei Lavoratori/trici, anche in termini di efficienza e produttività;

► 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)* e successive modificazioni e integrazioni.

⇨ I DIECI ARTICOLI E L'ALLEGATO

Considerando che, da pag.6 a pag.12 del presente opuscolo, i contenuti degli articoli e dell'allegato che compongono il Verbale di Accordo vengono analizzati, punto per punto, ci limitiamo in questa sede a riportare **l'indice ragionato dei dieci articoli e dell'allegato** *(numero dell'articolo, suo titolo o testo, relativa pagina del verbale di accordo; contenuto dell'allegato, 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 2019 ed i presupposti per il suo riconoscimento	pag. 02
Art. 3	L'ammontare del Premio, quale accredito a favore del Personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi	pag. 02
Art. 4	Le caratteristiche del Premio	pag. 02
Art. 5	Premio con "Erogazione Speciale Welfare 2019" in caso di scelta sul "Conto Welfare"	pag. 03
Art. 6	La possibilità, nel caso di destinazione del Premio a "Conto Welfare", di convertirlo, anche parzialmente, in giornate di permesso c.d. "Welfare Day"	pag. 03
Art. 7	I criteri di esclusione del Premio	pag. 04
	Norme Transitorie a margine dell'art.7	pag. 04
	Dichiarazione Aziendale riferita all'art.7	pag. 05
Art. 8	L'eventuale importo relativo all'erogazione del sistema premiante/incentivante 2020	pag. 05
Art. 9	L'incontro di verifica fra le Parti dopo l'approvazione del Bilancio di Gruppo del 2019	pag. 06
Art. 10	Il deposito del Verbale per poter beneficiare delle disposizioni di agevolazione fiscale	pag. 06
Allegato	*Aziende del Gruppo UniCredit – perimetro Italia, destinatarie del Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività 2019*	pag. 07

⇨ IL VERBALE DI RIUNIONE SULLA COPERTURA BASE ODONTOIATRICA 2020

Il Verbale di Riunione sulla copertura base odontoiatrica collettiva relativa all'anno 2020, concordato a Milano il 2 aprile 2020 fra "UniCredit e le Aziende del Gruppo" e le "Delegazioni di Gruppo delle OO. SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN", stabilisce quanto segue: ***"Contestualmente all'avvenuta definizione dell'odierno Verbale d'Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività – tenuto conto dei risultati ottenuti in particolare nell'ultimo anno del Piano Transform 2019 – a favore di tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, UniCredit dichiara la propria disponibilità a tenere a proprio carico in via straordinaria il contributo di assistenza sanitaria a Uni.C.A. per l'onere connesso alla quota base inerente le coperture odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite".***

⇨ LE DUE LETTERE ALLEGATE

Le due Lettere di UniCredit datate 2 aprile 2020 e consegnate in pari data alle Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN sono relative ai seguenti argomenti:

❶ **- «Speciale Erogazione ad Uni.C.A. per il 2021»;**

❷ **- «Liberalità Aziendali 2020».**

❶ In questa lettera, **UniCredit**, in relazione alla definizione dell'Accordo sul Premio di Produttività relativo al 2019, **s'impegna ad effettuare nel corso del 2020 un'Erogazione straordinaria avente natura sociale ad Uni.C.A.** – pari complessivamente a dieci milioni di Euro – **a favore delle coperture sanitarie dei Lavoratori/trici appartenenti alle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello concernenti l'anno 2021**.

❷ In questa lettera, **UniCredit** *(**N.d.R.** alla luce delle 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")* **comunica le modalità di erogazione di tali liberalità per l'anno 2020:**

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

⇨ la **STRENNA NATALIZIA**, viene automaticamente ed esclusivamente conferita a "Conto Welfare";

⇨ il **CONTRIBUTO FAMILIARE DISABILE** viene automaticamente ed esclusivamente liquidato con importo monetario nel cedolino stipendio *(di norma nel mese successivo alla richiesta; **N.d.R.** quindi soggetto a contribuzione previdenziale AGO INPS, a carico sia del datore di lavoro che del/della Collega, nonché a trattenuta fiscale ordinaria IRPEF ed alle relative addizionali regionale e comunale).*

Dal 2021, la relativa erogazione verrà effettuata sin dal mese di gennaio dell'anno di riferimento con le stesse modalità dell'anno precedente, salva diversa indicazione fornita dal Gruppo UniCredit in occasione delle intese concernenti il Premio Aziendale.

NOTA BENE: queste tipologie di **"riconoscimenti fissi"** sono state stabilite a partire dal 2018, tenendo conto del maggior utilizzo statistico riscontrato negli anni precedenti da parte dei Colleghi/e destinatari/rie di tali liberalità.

I contenuti dei 10 articoli del Verbale d'Accordo 2.04.2020 sul Premio di Produttività 2019:

Le premesse *(art.1)*

Le premesse fanno parte integrante del Verbale di Accordo 2.04.2020 sul Premio Una Tantum di Produttività 2019 *(**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 2.04.2020 *(in sostanziale continuità con quanto già adottato per gli esercizi 2017 e 2018)*, **hanno concordato di definire le condizioni e le modalità applicative di attribuzione del Premio di Produttività 2019 destinato a tutti i Lavoratori/trici del perimetro Italia del Gruppo UniCredit** *(dipendenti dalle Aziende del Gruppo applicanti il CCNL ABI, secondo l'elenco riportato nell'Allegato a pag. 12),* considerando l'impegno profuso nel processo di trasformazione del Gruppo medesimo dal personale nel corso dell'esercizio 2019 e quale strumento atto altresì a favorire il rilancio del Gruppo, continuando nel contempo promuovere il percorso di sempre maggior conciliazione vita privata/vita lavoro avviato con il Piano di innovazione del 13 aprile 2018, rinnovato e rafforzato/ integrato con le previsioni di cui all'Accordo Team23 del 2 aprile 2020.

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

Le Parti, sulla base delle trattative condotte nel corso del 2019, nel Verbale 5 dicembre 2019 hanno stabilito che, in continuità con gli anni precedenti, i presupposti per il riconoscimento del Premio d Produttività 2019 ricorrono in presenza di incremento nella maggioranza degli indicatori *(elaborati a partire dai relativi bilanci di esercizio)* concernenti i risultati commerciali di periodo di cui all'elenco:

- **Risultato di gestione 2019 vs 2018**;
- **Risultato netto di gestione 2019 vs 2018;**
- **Crediti commerciali verso la clientela 2019 vs 2018;**
- **Commissioni nette 2019 vs 2018.**

Il raggiungimento di detti risultati si colloca in un contesto di progressive azioni di promozione e miglioramento della conciliazione vita-lavoro, avviato con il Piano di innovazione del 13 aprile 2018 così come rinnovato e rafforzato con le previsioni di cui all'Accordo Team23 del 2 aprile 2020 *(relativamente alle macro-aree della digitalizzazione, flessibilità di spazio e di tempo, gestione del tempo, ecc.).*

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 2019 mediante l'accredito di un importo unico di € 880,00 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).*

Le caratteristiche del Premio *(art.4)*

Il Premio di Produttività 2019 sarà riconosciuto al Personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi con le competenze del mese di giugno 2020 *(**N.d.R.** sulla base dell'opzione individuale di destinazione che ciascun interessato/a – con reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente nell'anno 2019 non superiore ad € 80.000 – farà).*

Tale Premio sarà reso disponibile:

- ► *a partire dall'1.07.2020, in caso di accredito al proprio "Conto Welfare";*
- ► *dal 27.06.2020 (anticipato al 26.06.2020 perché il 27 cade di sabato), in caso di opzione per l'importo monetario, nell'ambito dell'accredito sul proprio C/C della retribuzione di giugno 2020.*

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 2019** *(in caso di cessazione dal servizio antecedente al 31.12.2019, invece, si deve fare riferimento alla situazione lavorativa presente a tale data).*

Il Premio di Produttività 2019 **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 2019, 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 2019, **il Premio di Produttività** *(in analogia a quanto previsto dall'art.48, commi 9 e 10, del CCNL ABI 31 marzo 2015 e secondo quanto integrato/modificato dall'Accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019),* **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** *(**N.d.R.** utilizzati, oltre che su base oraria, anche a giornate intere)* **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 2019, il Premio di Produttività 2019 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).*

Il Premio con «Erogazione Speciale Welfare 2019» in caso di scelta di destinazione a "Conto Welfare" *(art.5)*

A favore dei dipendenti destinatari/rie del Premio di Produttività 2019 secondo le previsioni di cui agli artt.4 e 7 del Verbale d'Accordo e con un reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente nell'anno 2019 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 € 550,00** *(importo unico per tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali/Quadri Direttivi),* **denominato «Erogazione Speciale Welfare 2019» e riportato nel bollettino stipendio del mese di giugno 2020.** Per tale voce, valgono gli stessi criteri di imputabilità, computo, attribuzione, esclusione, riduzione e riproporzionamento che sono previsti per il Premio di Produttività 2019.

NOTA BENE: L'apposito applicativo per la scelta individuale della tipologia di riconoscimento del Premio sarà reso operativo sul Portale di Gruppo a partire da **martedì 21 aprile 2020** e vi resterà disponibile **fino a giovedì 7 maggio 2020** ***[PERCORSO:*** *People Focus > Self-service > Welfare benefit > Welfare Plan (SAP) > HR Gate > Welfare & Benefit > Piano Welfare > Fai le tue scelte****].***

Inoltre, al fine di raggiungere anche tutti i Colleghi/ghe che durante il previsto periodo di adesione non avranno la possibilità di accedere agli strumenti aziendali *(lungo assenti),* le Aziende del Gruppo procederanno ad inviare alla residenza/domicilio degli stessi **apposite raccomandate** con le istruzioni operative per poter effettuare la loro scelta individuale, sensibilizzando altresì con apposite mail i tutti i responsabili gerarchici su questa iniziativa, in modo da fare tutto il possibile per permettere a ciascun/a lungo assente di poter esercitare la propria opzione di scelta.

In assenza di scelta esplicita da parte del singolo/a dipendente, l'importo del Premio di Produttività 2019 verrà conferito a "Conto Welfare *(€ 880 + € 550).*

NOTA BENE: Nell'***Appendice n.1***, a pag.14, abbiamo predisposto un confronto fra l'opzione del Premio Aziendale 2019 a: **"Conto Welfare"** e quella a: **"Importo monetario"**.

Come per il passato, la disponibilità delle due quote *(€ 880 + € 550)* **cumulativamente destinate a "Conto Welfare" decorrerà a partire dal 1° luglio 2020 ed il relativo utilizzo sarà effettuabile solo fino al 27 novembre 2020** *(in relazione alle necessarie operazioni di chiusura del Conto medesimo in riferimento a detto anno);* **l'eventuale residuo non utilizzato alla suddetta data, in via eccezionale, considerata l'emergenza sanitaria in corso nel 2020, verrà ancora reso disponibile per i relativi utilizzi a partire dal 1° gennaio 2021 fino al 27 giugno 2021. A chiusura di tale data, l'eventuale residuo non utilizzato 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).*

La possibilità, nel caso di destinazione del Premio a "Conto Welfare", di convertirlo – anche parzialmente – in giornate di permesso c.d. "Welfare Day"*(art.6)*

In ottemperanza all'impegno preso con l'art.2 dell'Accordo 13 aprile 2018 *(nel contesto delle azioni concrete di conciliazione dei tempi di vita personale e professionale attraverso l'individuazione di strumenti di flessibilità che consentano ai Lavoratori/Lavoratrici, ferme restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative aziendali e industriali, di gestire le proprie esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita, in un contesto lavorativo più efficiente)* **viene concessa anche per il 2020 la possibilità di convertire, anche parzialmente, il Premio di Produttività 2019 in giornate di permesso a favore dei dipendenti con reddito sino a 80 mila euro che decidano di destinare tale Premio a "Conto Welfare".**

Nello specifico **il Lavoratore/trice che effettua la scelta di destinazione a "Conto Welfare" del Premio di Produttività 2019 ha la possibilità** ***(N.d.R.*** *con l'adesione all'opzione* ***"Money is Time")*** **di convertirlo in "tempo", c.d. "Welfare Day", sino a capienza dell'im-**

porto totale e nel massimo di 5 giorni *(da 1 a 5 giorni).*

Ogni giornata di permesso "Welfare Day" *(**N.d.R.** si tratta di permessi "non retribuiti")* avrà, per il 2020, un valore unitario medio di riferimento *(già individuato nell'art.2 dell'Accordo 13 aprile 2018)* che andrà a ridurre l'importo del Premio destinato a "Conto Welfare" *(€ 880 + € 550)* pari a:

Inquadramento del/la Collega che intende convertire il Premio *(€ 880 + € 550)* destinato a "Conto Welfare"	**«Importo sostitutivo» di una giornata di permesso *(non retribuita)* di "Welfare Day"**
Aree Professionali	**€ 105**
Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello	**€ 135**
Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello	**€ 195**

Nota Bene: nel periodo dal **21.04.2020** al **7.05.2020**, in caso di destinazione del Premio di Produttività 2019 a "Conto Welfare", si può anche decidere – aderendo all'opzione "Money is Time" dell'applicativo – quante quote di tale Premio convertire eventualmente in "Welfare Day" *(da 1 a 5 giorni).*
Nel caso in cui si faccia questa doppia scelta, va tenuto presente che, una volta utilizzata una giornata di permesso "Welfare Day", il suo "importo sostitutivo" verrà accreditato sulla busta-paga del mese di riferimento, lo stesso sarà soggetto alla contribuzione INPS prevista ed assoggettato ad imposta sostitutiva del **10%**. Ovviamente, trattandosi di giornate di permesso "non retribuite", nel mese di loro utilizzo, la relativa retribuzione tabellare mensile sarà proporzionata alle effettive giornate di lavoro (*ad es., avendo utilizzato 2 "Welfare Day", la retribuzione sarà commisurata a 28 dei 30 gg. convenzionali mensili).* Di conseguenza, sulla base del numero totale delle giornate di "Welfare Day" fruite, si ridurrà proporzionalmente anche il numero delle giornate annue cui rapportare le detrazioni fiscali per redditi da lavoro dipendente.
I "Welfare Days" da quest'anno sono fruibili anche "ad ore" (vedi art.6, comma 2, del Verbale d'Accordo.
Nell'***Appendice n.2***, a pag.16, si riporta un'ulteriore tabella riguardante tali permessi "Welfare Day".

Per i/le dipendenti a part-time, tali valori saranno riproporzionati alla minore durata della prestazione lavorativa, secondo i principi di cui all'art.35 del CCNL ABI 31 marzo 2015 (secondo quanto integrato/modificato dall'Accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019).

In caso di modifica dell'inquadramento in corso d'anno, si farà riferimento all'inquadramento del/la dipendente al momento dell'effettuazione della scelta.

Detti valori non verranno computati nel Trattamento di Fine Rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi ai Fondi di previdenza complementare. La fruizione dei permessi "Welfare Day" non avrà impatto sul numero di settimane utili ai fini contributivi.

I permessi "Welfare Day" saranno fruibili anche "a ore" nel periodo tra il 1° luglio 2020 ed il 27 novembre 2020, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza, **con preavviso di 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione**. La fruizione dei "Welfare Day" a giornate non darà titolo, nei giorni di effettuazione, alla corresponsione del buono pasto.

L'equivalente economico dell'eventuale residuo non utilizzato alla chiusura del **"Conto Welfare"** *(27 novembre 2020)* verrà esclusivamente accreditato nella posizione a capitalizzazione individuale presso il Fondo Pensione del Lavoratore interessato *(se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti);* **non è prevista alcuna conversione monetaria o proroga della scadenza dei "Welfare Day" in oggetto.**

Le assenze connesse alla fruizione dei permessi "Welfare Day" non comporteranno riduzione del Premio di Produttività dell'anno successivo. In ragione della natura sperimentale dell'istituto, come trattamento di miglior favore per i Lavoratori/trici, le predette assenze non avranno impatti circa l'applicazione delle previsioni del CCNL ABI in tema di riduzione di ferie/ex festività.

I criteri di esclusione dal Premio *(art.7)*

Il Premio di Produttività 2019 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 2019**:

- non abbia superato il periodo di prova *(**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.

Inoltre **non saranno destinatari del Premio di Produttività 2019** *(oltre agli eventuali somministrati temporanei che abbiano svolto la loro attività in Aziende del Gruppo nel corso del 2019:*

⇨ i Lavoratori/trici che maturano il requisito pensionistico entro il 1° gennaio 2020 non aderenti ai piani d'esodo di cui all'Accordo 28 giugno 2014, 5 febbraio 2016, 4 febbraio 2017 e 1 febbraio 2018;

⇨ i Lavoratori/trici aderenti ai piani di incentivazione all'esodo previsti dall'Accordo 28 giugno 2014, dall'Accordo 5 febbraio 2016, dall'Accordo 4 febbraio 2017 e dall'Accordo 1 febbraio 2018 la cui cessazione non risulti perfezionata con la sottoscrizione del Verbale di Conciliazione;

⇨ i/le dipendenti nati sino al 31 dicembre 1965 *(compreso)* che non abbiano completato la presentazione della documentazione previdenziale prevista ai sensi dei Verbali 29 maggio 2015 e 30 settembre 2015 *(Ecocert e Questionario Previdenziale);* per le specificità relative al Personale inquadrato nella sezione INPS – GdP *(Gestione Dipendenti Pubblici – ex INPDAP)*, l'esclusione dal Premio in parola consegue alla mancata fornitura del solo Questionario Previdenziale;

⇨ i/le dipendenti che all'atto dell'erogazione del Premio di Produttività 2019 abbiano la qualifica di Dirigente.

I destinatari/rie dello specifico «importo monetario» *(Norme transitorie a margine dell'art.7)*

A favore dei/lle dipendenti destinatari/rie del Premio di Produttività 2019 **non più in servizio alla data dell'accredito dello stesso al "Conto Welfare"** *(ferme le condizioni e i presupposti soggettivi per l'erogazione e gli altri fattori di computo e riproporzionamento, fatte salve le esclusioni previste dall'art.7 dell'Accordo)* **si procederà**, stante l'impossibilità di utilizzo del "Conto Welfare", **all'accredito di uno specifico «importo monetario» Una Tantum di € 880 lordi.**

Anche **a favore del Personale assunto a tempo determinato** *(anche se non più presente in servizio alla data di erogazione del Premio 2019),* in relazione ai mesi di servizio prestato nel corso del 2019, **si procederà all'accredito dello specifico «importo monetario» Una Tantum di 880 € lordi** *(ferme le condizioni e i requisiti soggettivi per la sua erogazione e gli altri fattori di computo e riproporzionamento).*

NOTA BENE: ai/alle dipendenti con in corso **pignoramenti** o **finanziamenti tramite la cessione del quinto**, l'importo riconosciuto quale Premio di Produttività 2019 potrà essere riconosciuto unicamente in forma monetaria, con accredito nella busta-paga *(**N.d.R.** previsione contenuta nell'ultimo comma dell'art.8 del Verbale).*

Il Premio relativo ai Lavoratori/trici con reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente nell'anno 2019 superiore ad € 80.000 *(Dichiarazione aziendale a margine dell'art.7)*

Per quanto riguarda **i dipendenti destinatari/rie del Verbale d'Accordo con un reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente nell'anno 2019 superiore ad € 80.000 il riconoscimento dell'importo Una Tantum previsto a titolo di Premio di Produttività 2019 avverrà secondo modalità che verranno loro comunicate in via unilaterale dall'Azienda** *(**N.d.R.** a tali Colleghi/e verrà inviata un'apposita e-mail per spiegare come aderire o meno al pacchetto di conto welfare prestabilito dall'azienda per fasce di banding e presenza di figli nel nucleo familiare; in caso di mancata scelta entro i termini previsti, l'Azienda procederà all'accredito monetario degli 880 € lordi nel cedolino di giugno 2020).*

L'eventuale importo derivante dal sistema premiante/ incentivante in erogazione nel corso del 2020 *(art.8)*

La facoltà individuale se destinare al proprio "Conto Welfare" ovvero ricevere in forma monetaria le somme percepite a titolo di Premio di Produttività 2019 viene attribuita anche ai/alle dipendenti cui verrà riconosciuto il sistema premiante/incentivante in erogazione nel corso del 2020; **tale facoltà di scelta potrà essere effettuata** mediante gli appositi applicativi aziendali che saranno resi disponibili sul Portale di Gruppo **nel periodo dal 21 aprile 2020 al 7 maggio 2020**.

Pertanto, **ai/alle dipendenti con reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente nell'anno 2019 non superiore a € 80.000 verrà abilitata la possibilità di scegliere – sino ad un massimo totale di € 3.000** – se destinare al proprio "Conto Welfare" ovvero ricevere in forma monetaria le somme percepite quale Premio di Produttività 2019 e/o eventuale sistema premiante/incentivante.

Non rientrano nel computo degli € 3.000 oggetto della Legge di Stabilità le erogazioni liberali: **quindi non rientrano in tale massimale la Strenna natalizia ed il Contributo figli 4-12 anni**. *(**N.d.R.** rientra, invece, in tale computo, il contributo straordinario di UniCredit, pari a **88,70 € procapite**, a favore delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, **per la quota base sulla copertura odontoiatrica collettiva relativa all'anno 2020**).*

In assenza di scelta esplicita da parte del/la dipendente *(effettuata mediante l'applicativo messo a disposizione sul Portale di Gruppo):*

- **l'importo del Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2019 verrà conferito a "Conto Welfare";**
- **l'eventuale importo derivante dal sistema premiante/incentivante 2020 sarà erogato in forma monetaria.**

NOTA BENE: i versamenti di contributi alla previdenza complementare e/o all'assistenza sanitaria integrativa presso Uni.C.A., con utilizzo delle disponibilità in "Conto Welfare" derivanti da Premio di Produttività 2019 e/o eventuale sistema premiante/incentivante, **non rientrano nei limiti ordinari annuali ai fini della detassazione** *(rispettivamente di € 5.164,57 ed € 3.615,20)*, **in quanto gli importi legati a tali voci non concorrono ai fini della determinazione dei massimali previsti dalla normativa fiscale ancorché vengano essi stessi detassati**.

Ovviamente, anche per l'importo riconosciuto a titolo di sistema premiante/incentivante, **la quota destinata al proprio "Conto Welfare" sarà disponibile e ne sarà possibile la fruizione sino al 27 novembre 2020** *(in relazione alle necessarie operazioni di chiusura del Conto medesimo in riferimento a detto anno);* **l'eventuale residuo non utilizzato alla suddetta data, in via eccezionale, considerata l'emergenza sanitaria in corso nel 2020, verrà an-**

cora reso disponibile per i relativi utilizzi a partire dal 1° gennaio 2021 fino al 27 giugno 2021. A chiusura di tale data, l'eventuale residuo non utilizzato 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).*

Al pari del Premio di Produttività 2019, **anche l'eventuale sistema premiante/incentivante non verrà computato nel Trattamento di Fine Rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi ai Fondi di previdenza complementare**.

Ai Lavoratori/trici con reddito imponibile fiscale da lavoro dipendente nell'anno 2019 superiore a € 80.000, non verrà abilitata la possibilità di scegliere l'importo da destinare a "Conto Welfare" secondo le previsioni del presente Accordo: pertanto l'eventuale importo riconosciuto a detti Lavoratori/trici *(a titolo di Premio di Produttività 2019 – sino a Q. D. 4 – e/o a titolo di sistema premiante/incentivante)* sarà accreditato **nei limiti e nelle modalità rese note con apposita e-mail aziendale inviata agli interessati/e**.

I/le dipendenti con contratto a tempo determinato e i/le dipendenti espatriati non rientrano nel perimetro di applicazione del Piano Welfare: come tali potranno essere destinatari soltanto di eventuali erogazioni monetarie.

Per i dipendenti con in corso pignoramenti o finanziamenti tramite la cessione del quinto, l'importo riconosciuto quale Premio di Produttività 2019 e/o sistema premiante/incentivante **potrà essere riconosciuto unicamente in forma monetaria nella busta-paga**.

L'incontro di verifica fra le Parti dopo l'approvazione del Bilancio di Gruppo UniCredit del 2019 *(art.9)*

Le Parti, in una data immediatamente successiva all'approvazione del Bilancio di Gruppo UniCredit 2019 da parte dell'Assemblea dei soci, **si incontreranno per confermare l'adeguatezza della maggioranza degli indicatori di risultato adottati,** al medesimo titolo, con il Verbale di Accordo 13 marzo 2019 **e confermati, anche per l'esercizio 2019**, con il Verbale 5 dicembre 2019, **quali presupposti per l'erogazione del Premio,** tenuto anche conto dell'evoluzione dell'organizzazione aziendale alla luce dell'applicazione del Piano di innovazione del 13 aprile 2018, confermato ed integrato dall'Accordo Team23 del 2 aprile 2020 *(**N.d.R.** in tale incontro, avvenuto il **16.04.2020**, le Parti, con specifico Verbale di Ricognizione, hanno formalizzato il sussistere degli elementi previsti per l'erogazione del Premio Aziendale 2019).*

Il deposito del Verbale d'Accordo ai fini del beneficio delle disposizioni in tema di agevolazioni fiscali *(art.10)*

Il Verbale d'Accordo 2.04.2020 sul Premio Una Tantum di Produttività 2019 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'articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *(Legge di Stabilità 2016)* e successive modificazioni, e dal Decreto Ministeriale del 25.03.2016.

Allegato di cui all'art.2 del Verbale d'Accordo 2.04.2020 **Aziende del Gruppo UniCredit – perimetro Italia, i/le cui dipendenti sono destinatari/rie del Premio Una Tantum di Produttività 2019**	
UniCredit S.p.A.	UniCredit Factoring S.p.A.
UniCredit Services S.c.p.A. Italy	Cordusio *(Fiduciaria e Sim)*
UniCredit Leasing *(S.p.A. e UCLAM)*	UniCredit Bank AG – Filiale Italia

Schema riepilogativo del Premio U. T. di Produttività – Esercizio 2019 e delle eventuali erogazioni a titolo di sistema premiante/incentivante erogabili nel 2020 a favore del Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi (con reddito imponibile fiscale annuo da lavoro dipendente nell'anno 2019 fino ad € 80.000 lordi)

Tipologia di Premio	Opzione fra le 2 scelte disponibili	Periodo di accredito	Regole fiscali applicabili a tutte le tipologie di Premi
Premio di Produttività 2019 *(con eventuale «Erogazione Speciale Welfare 2019»)*	• accredito al *"Conto Welfare"* di **€ 1.430** *(€ 880 + € 550);******* • importo monetario in busta-paga di **€ 880.**	con la **busta-paga del mese di giugno 2020** *(con disponibilità dal 1° luglio 2020 nel caso di scelta di accredito al "Conto Welfare");*	Nel caso di accredito al *"Conto Welfare"*, fino ad un importo massimo di € 3.000#, tali premi *(sia il VAP 2019 che eventuali erogazioni per sistemi premianti/incentivanti)* se destinati a previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa non concorrono a determinare i limiti ordinari annui di defiscalizzazione per tali fattispecie *(pari, rispettivamente ad € 5.164,57 ed € 3.615,27).*
Erogazioni a titolo di "sistema premiante e/o incentivante"	• accredito a "Conto Welfare" delle cifre eventualmente spettanti; • importo monetario in busta-paga delle cifre eventualmente spettanti. ******	con la **busta-paga del mese di maggio 2020** *(con disponibilità dal 1° giugno 2020 nel caso di scelta di accredito a "Conto Welfare").*	Optando per l'importo monetario in busta-paga, fino ad un massimo di € 3.000, tali premi *(sia il VAP 2019 che eventuali erogazioni per sistemi premianti/incentivanti)* sono soggetti ad imposta sostitutiva all'IRPEF e alle relative addizionali regionale e comunale del 10%.

**** SCELTA DI DEFAULT: si sottolinea che, in assenza di una scelta esplicita da parte dell'interessato/a, il Premio di Produttività 2019 verrà conferito al *"Conto Welfare"* mentre le eventuali erogazioni per "sistema premiante/incentivante" verranno erogate quali «importi monetari» in busta-paga.**

nell'ambito dell'importo massimo di 3.000 € disponibili sul "Conto Welfare 2020" bisogna tener conto che, quest'anno, va ad incidere anche la cifra di **€ 88,70** assegnata automaticamente, a partire dal mese di giugno 2020, quale contributo aziendale straordinario per Polizza Odontoiatrica (*ai sensi del Verbale di Riunione 2.04.2020 sulla copertura base odontoiatrica collettiva relativa all'anno 2020).*

Appendice n.1:

Confronto fra l'opzione del Premio Aziendale 2019 a: *"Conto Welfare"* e quella a: *"Importo monetario"*

Il Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2019, riconosciuto in misura unica ai Lavoratori/trici di tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi appartenenti alle Aziende del Gruppo UniCredit – perimetro Italia**, potrà essere corrisposto agli/alle aventi diritto** *(coloro che nell'anno 2019 abbiano avuto un imponibile fiscale da lavoro dipendente non superiore ad € 80.000)* **in due modalità distinte, sulla base di quanto effettivamente scelto da ciascun interessato/a:**

▶ **come riconoscimento una tantum di un importo di € 1.430** *(pari alla somma di € 880 + € 550)* **per ciascun/a dipendente a tempo pieno** *(cifre riproporzionate per i part-time, in relazione al proprio orario di lavoro),* **da accreditarsi al "Conto Welfare" con le competenze del mese di giugno 2020, risultando però disponibile a partire dal 1° luglio 2020**; al riguardo, riportiamo nella **TAB. A)** quanto previsto sia per il Personale a tempo pieno che per quello a part-time, secondo gli orari settimanali prevalenti.

TAB. A) DISPONIBILITA' NEL "CONTO WELFARE" DA 1.07.2020, IN BASE ALLA DURATA SETTIMANALE DEL LAVORO

INQUADRAMENTO	Collega a TEMPO PIENO	Part-time a 32,50 ore sett.	Part-time a 30 ore sett.	Part-time a 25 ore sett.	Part-time a 20 ore sett.
Per tutti i **QUADRI DIRETTIVI** e tutte le **AREE PROFESSIONALI** *(compreso il Livello d'Inserimento Professionale)*	**1.430,00 €** ***(880,00+550,00)***	**1.239,33 €** ***(762,66 + 476,66)***	**1.144,00 €** ***(704,00 + 440,00)***	**953,33 €** ***(586,66 + 366,66)***	**762,66 €** ***(469,33 + 293,33)***

Come noto, il "Conto Welfare" è uno strumento di servizio – utilizzabile tramite il Portale di Gruppo – che permette la destinazione di disponibilità economiche salariali, non tassate né assoggettate a contribuzione, a fronte di determinate casistiche di spesa *(ad es. spese per asili nido, per scuole pubbliche e private nell'intero ciclo scolastico, comprese le scuole materne; per servizi di doposcuola; per strutture didattiche di supporto per i bambini con DSA; per università e scuole di specializzazione riconosciute, per master riconosciuti, per soggiorni di studio all'estero per bambini e ragazzi fino ai 18 anni; per mensa scolastica dei figli; per colonie climatiche e centri estivi; per rimborsi dell'acquisto di testi scolastici; per corsi di lingua, di informatica, musica teatro e danza; per servizi utilizzabili, tramite voucher, nello sport, turismo e tempo libero; per spese d'acquisto – per sé o per i familiari – di abbonamenti mensili, plurimensili e annuali ai mezzi pubblici; per inserire l'upgrade della Polizza Sanitaria di Gruppo Uni.C.A. o per l'inserimento nella stessa di familiari non a carico; per la sottoscrizione dei Piani Sanitari integrativi e facoltativi messi a disposizione dall'1/1/2020, per inserire l'upgrade della polizza collettiva dentaria – sia in termini di possibile estensione al nucleo assicurato con Uni.C.A. che di possibile copertura "completa" –; per servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti; per destinare dei contributi alla propria posizione individuale di previdenza complementare, anche ai fini del ripristino di anticipazioni richieste al Fondo Pensione di Gruppo).*

▶ **come «importo monetario» una-tantum di € 880,00 lordi, per ciascun/a dipendente a tempo pieno** *(riproporzionato per i part-time, in relazione al proprio orario di lavoro),* **in pagamento con il bollettino stipendio del mese di giugno 2020**; al riguardo, riportiamo nella **TAB. B)** quanto previsto, in termini d'importi retributivi lordi, sia per il Personale a tempo pieno che per quello a part-time, secondo gli orari settimanali prevalenti.

TAB. B) IMPORTO LORDO IN BUSTA-PAGA A GIUGNO 2020, IN BASE ALLA DURATA SETTIMANALE DEL LAVORO

INQUADRAMENTO	Collega a **TEMPO PIENO**	**Part-time** a **32,50** ore sett.	**Part-time** a **30** ore sett.	**Part-time** a **25** ore sett.	**Part-time** a **20** ore sett.
Per tutti i **QUADRI DIRETTIVI** e tutte le **AREE PROFESSIONALI** *(compreso il Livello d'Inserimento Professionale)*	**880,00 €**	**762,66 €**	**704,00 €**	**586,66 €**	**469,33 €**

Considerato che **l'accredito a "Conto Welfare"** della sommatoria dei due importi di cui alla **TAB. A)** costituisce la cosiddetta **"opzione di default"** del Premio, **sottolineiamo che, in mancanza di un'esplicita scelta di riconoscimento dello stesso da parte degli interessati/e**, – da effettuarsi, tramite apposito applicativo reso disponibile sul Portale di Gruppo, nel periodo di tempo dal **21 aprile 2020** fino al **7 maggio 2020** – **il Premio di Produttività 2019 sarà conferito a "Conto Welfare" nella misura standard di € 1.430** *(€ 880 + € 550).*

Nella tabella seguente riepiloghiamo gli aspetti previdenziali e fiscali delle due diverse opzioni possibili riferite al Premio Aziendale 2019 di un Lavoratore/trice a "tempo pieno":

➡ disponibilità in "Conto Welfare" aziendale di un potere di spesa di **1.430 €** *(880 € a titolo di Premio di Produttività 2019 e 550 € a titolo di «Erogazione Speciale Welfare 2019»),* a partire dal 1° luglio 2020;

➡ o, in alternativa, pagamento nella busta-paga del mese di giugno 2020 *(accreditata il 26 giugno 2020)* di un «importo monetario» di **880 € lordi**, con relativi versamenti contributivi AGO Inps [*a carico del solo datore di lavoro, nella misura ridotta del 3,81%, sui primi 800 € (**cfr.** nota # della tabella sottostante); per i rimanenti 80 €, secondo le aliquote ordinarie ed a carico sia del Lavoratore/trice (9,19%) che del datore di lavoro (23,81%)];* tale cifra di 880 € sconta un'imposizione fiscale ridotta al 10% e sostituiva sia dell'IRPEF che delle addizionali regionale e comunale *(tale importo monetario non rientra nella base di calcolo annuale per il cosiddetto "Bonus Renzi").*

"Opzione scelta"	Contributi A.G.O. INPS a carico della azienda●	Contributi A.G.O. INPS a carico del lavoratore/trice●	Trattenute fiscali	Disponibilità a "C. Welfare" o importo netto in busta-paga
Caso 1: Premio in "Conto Welfare"	**0**	**0**	**0**	**1.430,00 €**
Caso 2: Premio monetario in busta-paga **	**19,05 € *** *(23,81% di 80 €)***	**7,35 € *** *(9,19% di 80 €)***	**87,26 € ***** *(10% di 872,65 €)*	**785,39 €**

***** nel caso di Premio monetario in busta-paga il/la Collega va a beneficiare anche di **26,40 €** *(19,05 + 7,35)* di contributi previdenziali obbligatori AGO INPS, che incrementeranno il suo montante contributivo ai fini della pensione INPS.

rispetto al passato *(e fino al Premio 2016, corrisposto nel 2017),* con il Premio monetario si ha una minore contribuzione obbligatoria a carico dell'azienda *(anziché il 23,81%, il 3,81%, che peraltro non va a vantaggio del Lavoratore/trice ma viene incamerata dall'INPS - **cfr.** Circolare INPS n. 104 del 18.10.2018)* e l'azzeramento dei contributi obbligatori a carico del lavoratore/trice. L'art.55 del D.L. 24 aprile 2017, n.50 ha, infatti, stabilito tali benefici contributivi per le quote di Premi di Produttività non superiori ad 800 € relativi agli Accordi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017 presso aziende in cui sia previsto un coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

** sugli ulteriori 80 € dell'importo monetario del Premio operano invece le normali aliquote contributive, sia a carico del datore di lavoro *(23,81%)* che a carico del lavoratore/trice *(9,19%; **N.B**. ancorché non evidenziato nell'esempio della Tabella, si segnala che per i Colleghi/ghe che nel 2020 percepiscono redditi da lavoro dipendente in misura superiore ai 47.379 €, alla normale aliquota contributiva a carico del lavoratore/trice si deve aggiungere anche l'aliquota percentuale di solidarietà dell'1%).*

** per effetto della 5° premessa e dell'art.10 del Verbale d'Accordo 2.04.2020, sul Premio monetario in busta-paga si pagherà un'imposta sostitutiva all'IRPEF e alle addizionali regionale e comunale del **10%** *(in tal caso, inoltre, il Premio monetario non rientrerà nella base di calcolo del reddito annuo ai fini del c.d. "Bonus Renzi").*

● *per i lavoratori/trici in "apprendistato professionalizzante", nel **Caso 2** si deve tener conto degli specifici contributi INPS (10 % a carico dell'azienda datrice di lavoro e 5,84% a carico del lavoratore/trice.*

Appendice n.2

«Importo sostitutivo» di una giornata di permesso *(non retribuita)* di "WELFARE DAY" a seconda dell'inquadramento e dell'orario settimanale di lavoro

Orario settimanale di riferimento	Tempo pieno *(37,5 ore)*	Part-time a 32,5 ore	Part-time a 30 ore	Part-time a 25 ore	Part-time a 20 ore
AREE PROFESSIONALI	€ 105	€ 91	€ 84	€ 70	€ 56
Q.D. 1 e Q.D. 2	€ 135	€ 117	€ 108	€ 90	€ 72
Q.D. 3 e Q.D. 4	€ 195	€ 169	€ 156	€ 130	€ 104

Nota Bene: dopo l'utilizzo della giornata di permesso *(non retribuita)* di "Welfare Day", il corrispondente importo sostitutivo verrà accreditato in busta-paga e sarà assoggettato ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, nella misura del 10%.

Numero massimo di giornate di permesso *(non retribuite)* di "WELFARE DAY" convertibili a seconda dell'inquadramento e dell'orario di lavoro e controvalore delle corrispondenti riduzioni sul Premio di Produttività 2019 *(+ Erogazione Speciale 2019)* destinato a "CONTO WELFARE"

Orario settimanale di riferimento	Tempo pieno 37,5 ore	Part-time a 32,5 ore	Part-time a 30 ore	Part-time a 25 ore	Part-time a 20 ore
AREE PROFESSIONALI	**5 giornate** *(riduzione di 525 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 455 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 420 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 350 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 280 €*)*
Q.D. 1 e Q.D. 2	**5 giornate** *(riduzione di 675 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 585 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 540 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 450 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 360 €*)*
Q.D. 3 e Q.D. 4	**5 giornate** *(riduzione di 975 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 845 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 780 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 650 €*)*	**5 giornate** *(riduzione di 520 €*)*

Nota Bene: i permessi *(non retribuiti)* "Welfare Day" sono fruibili sia **"a ore"** che a **"giornata intera"**. In caso di mancato utilizzo entro il **27.11.2020**, il loro controvalore verrà automaticamente accreditato sul Fondo Pensione in quanto il saldo del contatore "Welfare Day" non può essere riportato all'anno successivo.

* oltre alle riduzioni sul "Conto Welfare" del controvalore economico delle 5 giornate di permesso non retribuito di "Welfare Day", vanno considerate anche – una volta utilizzati tali permessi – le trattenute fiscali del 10% *(imposta sostitutiva)* applicate sulla busta-paga in cui verrà accreditato il loro controvalore economico.