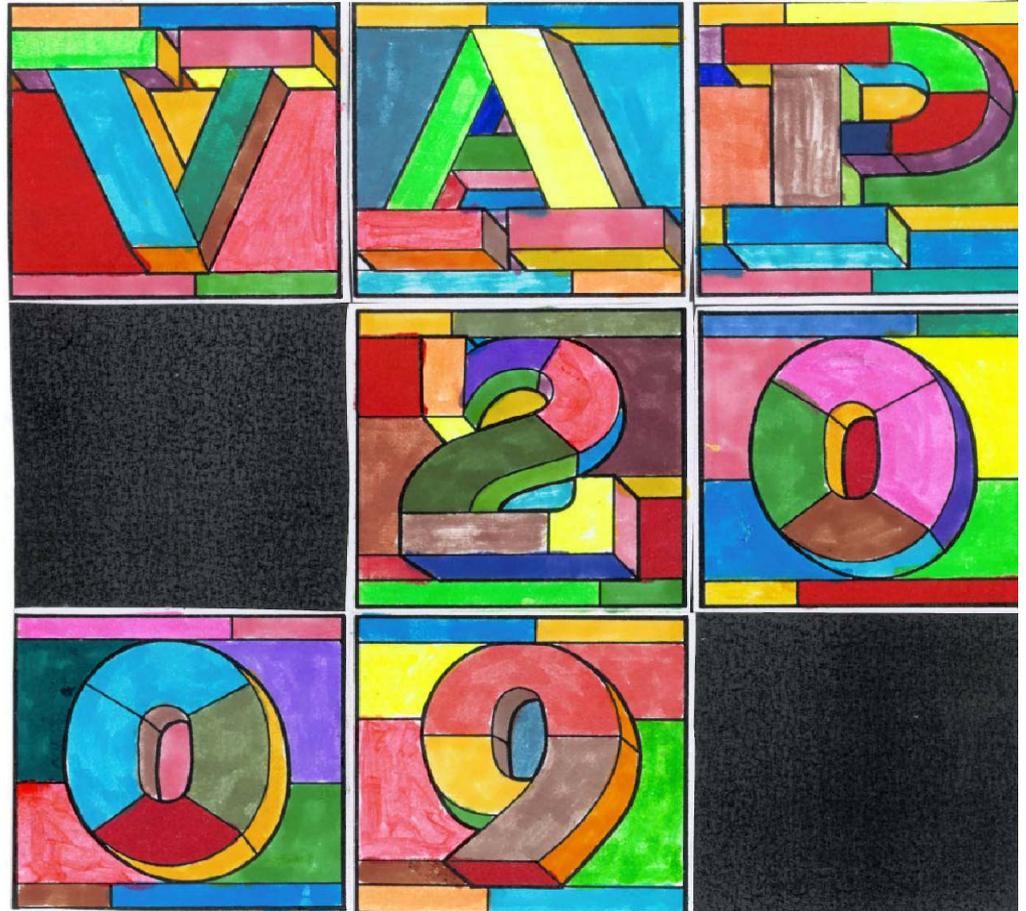




FISAC-CGIL in UniCredit Group

*Il Premio
Aziendale
2009 nel
Gruppo
UniCredit*

*(N.B. Aggiornamento del
Quaderno n. 9 del Giugno 2009)*



Indice

• Premessa	<u>pagina</u>	<u>03</u>
• Il Premio Aziendale.....	<u>pagine</u>	<u>04/05</u>
• Il trattamento contributivo e fiscale del Premio...	<u>pagine</u>	<u>06/08</u>
• La destinazione a previdenza complementare....	<u>pagina</u>	<u>09</u>
• La tabella con gli importi del VAP.....	<u>pagina</u>	<u>10</u>
• Appendice 1.....	<u>pagine</u>	<u>11/12</u>
• Appendice 2	<u>pagina</u>	<u>12</u>
• Appendice 3	<u>pagina</u>	<u>12</u>
• Appendice 4	<u>pagina</u>	<u>12</u>
• Appendice 5.....	<u>pagine</u>	<u>13/17</u>

Premessa

Negli ultimi 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 (*nonché con i relativi CCNL per Funzionari e Dirigenti*), 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, nonché con i relativi contratti per Funzionari e Dirigenti*) 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 debba 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 il peso crescente assunto dalla cosiddetta **"retribuzione variabile"** nell'ambito del trattamento economico complessivo spinse le Parti ad integrare 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 del Premio Aziendale dovevano 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 C.I.A. 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**.

In questi anni di esperienza contrattuale articolata non sono mancate situazioni in cui, in presenza di risultati negativi da parte delle aziende, 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.

L'importanza politica ed il peso rilevante che il Premio Aziendale riveste nell'ambito della retribuzione annua nonché le incertezze sulla sua quantificazione futura indotte dall'attuale crisi economica ci hanno convinto dell'utilità di un fascicolo dedicato a tale argomento: restiamo, come sempre, a disposizione per eventuali dubbi, necessità di chiarimento o problematiche (*rivolgersi al Rappresentante Sindacale FISAC presente sul posto di lavoro*).

La Segreteria FISAC-CGIL di Gruppo



Il Premio Aziendale / 1

Il **Premio Aziendale** è una voce retributiva una-tantum che viene corrisposta una volta all'anno in relazione al raggiungimento di determinati risultati aziendali.

In base all'art.43 del CCNL (*vedi l'APPENDICE 1 alle pagg.11/12*), le condizioni ed i criteri per la sua erogazione sono stabiliti dai Contratti Integrativi Aziendali o da specifici Accordi Aziendali, oppure da Protocolli d'intesa definiti a livello di Gruppo (*in tal caso, anche con il consenso degli organismi sindacali aziendali interessati*).

Nelle banche ed aziende del Gruppo UniCredit, tale compenso - ricorrendone i presupposti - viene riconosciuto con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce; la voce è utile ai fini contributivi obbligatori INPS/CPDEL ed ai fini fiscali. Non è utile, invece, ai fini del TFR. Per quanto concerne, poi, la previdenza complementare, il Premio Aziendale costituisce imponibile per gli iscritti "ante"; non lo costituisce per gli iscritti "post".

Il Premio Aziendale spetta ai Lavoratori/Lavoratrici con contratto a tempo indeterminato, con contratto d'inserimento, con contratto d'apprendistato professionalizzante e con contratto a tempo determinato che nell'anno precedente a quello dell'erogazione abbiano conseguito un giudizio professionale di sintesi non negativo (*quindi, diverso da "prestazione insoddisfacente"*) ed abbiano superato il periodo di prova (*da sottolineare il fatto che, in UniCredit Group, il sindacato ha ottenuto che l'erogazione del V.A.P. avvenga anche qualora il/la Collega a tempo determinato non abbia avuto il rinnovo a scadenza e, pertanto, non sia più in servizio al momento della sua corresponsione; in tali circostanze, nella maggioranza delle banche non si dà, invece, luogo ad alcun tipo di riconoscimento*).

In base alla Nota a Verbale dell'Accordo 4.08.2009 sul Premio di Produttività relativo all'esercizio 2009, nelle aziende del Gruppo UniCredit il Premio Aziendale è erogabile anche al Personale con contratto di somministrazione temporanea superiore a tre mesi (riferito all'intero periodo lavorato). In tal caso, l'importo annuo da riconoscere è stabilito in **1.600 €** e viene erogato in dodicesimi per i mesi interi (*escluso l'arrotondamento per le frazioni*) al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione (*vedi l'APPENDICE 4 a pag.12 e l'APPENDICE 5 a pag. 17 - Nota a verbale*).

Il Premio Aziendale **non compete** al Personale che, nell'anno di riferimento (*anno precedente a quello di erogazione*):

- non abbia superato il periodo di prova;
- abbia conseguito un giudizio professionale di sintesi negativo;
- abbia risolto il rapporto di lavoro per "giusta causa" o per "giustificato motivo soggettivo";
- sia cessato per dimissioni volontarie senza maturare il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia.

Il Premio Aziendale / 2

Nella TABELLA riportata a pag.10 sono evidenziati, sulla base della normativa vigente, gli importi in Euro del Premio Aziendale spettante per il 2009, che saranno riconosciuti sul bollettino stipendio del corrente mese di giugno 2010 (al riguardo, sono possibili da parte aziendale degli arrotondamenti minimi).

Per verificare l'importo spettante a ciascuno/a, bisogna fare riferimento al proprio inquadramento alla data del 31 dicembre 2009: le misure evidenziate nelle tabelle sono quelle "intere", vale a dire quelle spettanti in caso di servizio prestato per l'intero anno.

Oltre alle misure previste per i Lavoratori/Lavoratrici a "tempo pieno" (37,5 ore settimanali) sono state evidenziate anche le misure da riconoscere ai Colleghi/Colleghe con rapporto di lavoro a "tempo parziale" (distinguendo alcune tipologie: orario settimanale di 30, 25 e 20 ore): considerando il criterio di proporzionalità della retribuzione (vedi l'APPENDICE 3 a pag.12, e l'APPENDICE 5 a pag.14), chiunque fosse interessato a calcolare gli importi spettanti in relazione ad ulteriori forme possibili di part-time, può farlo tramite una semplice proporzione.

Nel caso di inizio o cessazione del servizio nel corso del 2009 (escluse le fattispecie già richiamate) l'importo del Premio compete in proporzione ai mesi di lavoro prestati. Riguardo alla cessazione, l'inquadramento a cui fare riferimento sarà quello in atto alla data di risoluzione del rapporto di lavoro; sia in caso di cessazione che di inizio del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese lavorato va assimilata al mese intero.

In tutti i casi di assenza dal servizio, il Premio Aziendale viene ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, salvo che non si tratti di "assenze retribuite" per le quali:

- non si applica nessuna riduzione se trattasi di assenze per ferie;
- non vengono 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 in situazioni di gravità;
- negli altri casi non si applicano riduzioni se la somma delle varie assenze non supera i tre mesi;
- nei casi di assenze superiori, non si applica alcuna riduzione per i primi tre mesi di assenze;
- nei casi di assenze per l'intero anno, il Premio non viene erogato.

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

Il trattamento contributivo e fiscale del Premio / 1

L'importo del Premio Aziendale è assoggettato ai contributivi previdenziali obbligatori INPS/CPDEL ed alle trattenute fiscali.

ASPETTI CONTRIBUTIVI (LO SGRAVIO POSSIBILE)

Sul Premio Aziendale è prevista, dal 1° gennaio 2008, in via sperimentale per il triennio 2008-2010 **la possibilità di uno sgravio contributivo** nei limiti delle risorse stabilite dalla Legge del 24.12.2007, n.247 *(ciò in attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, con cui Cgil Cisl Uil sono riuscite ad ottenere dal Governo Prodi sia la pensionabilità dell'intera retribuzione di risultato che la possibilità di fruire degli sgravi contributivi sulla stessa).*

Tale sgravio è possibile per l'anno 2009 fino ad un massimo del **2,25%** *(con possibilità di successiva rideterminazione fino al 5%)* della retribuzione imponibile previdenziale annua dei Lavoratori/Lavoratrici *(per il 2008, lo sgravio era stato previsto nella misura del 3%).*

Lo sgravio è previsto sia a favore del datore di lavoro *(nella misura massima del 25% dei contributi a suo carico)* che a favore del Personale, per l'ammontare dell'intera quota percentuale a carico *(ordinaria 9,19%, apprendisti 5,84%).*

Tale sgravio non è automatico né garantito ma va richiesto all'INPS da parte del datore di lavoro, con apposita domanda telematica. L'azienda richiedente deve dimostrare che **il Contratto Integrativo Aziendale** da cui scaturisce il Premio Aziendale oggetto di sgravio:

- è stato sottoscritto e depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla sua stipulazione;
- che lo stesso C.I.A. prevede erogazioni incerte nella corresponsione o nel loro ammontare e correlate a parametri atti a misurare gli aumenti di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Le domande formalmente corrette saranno globalmente ammesse dall'INPS al beneficio contributivo, nei limiti delle risorse disponibili. Nei tempi previsti dalla legge, l'INPS - dopo attenta analisi delle domande trasmesse e tenuto conto delle priorità stabilite dal D.M. 17 dicembre 2009 - provvederà a stilare l'elenco dei soggetti aventi diritto a beneficiare dello sgravio, dando comunicazione dell'esito della domanda *(va tenuto presente che non c'è garanzia di poter beneficiare di tale sgravio, in quanto non tutte le banche finora sono riuscite ad ottenerlo. Sui Premi pagati nel 2008 - VAP 2007 - le Aziende ed i Colleghi/e del Gruppo l'avevano ottenuto. Invece, sui Premi pagati nel 2009 - VAP 2008 - non si sa ancora quali saranno le determinazioni che l'INPS andrà ad assumere).*

Il trattamento contributivo e fiscale del Premio /2

A questo punto proviamo a fare un esempio, riferito ad un Collega, dipendente di UniCredit Corporate Banking, 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo, con 30 anni di anzianità, che nel 2009 ha percepito una retribuzione imponibile previdenziale annua di 40.000 € ed ha ricevuto (*a giugno 2009*) un Premio Aziendale riferito all'esercizio 2008, di un importo pari a 2.913 €.

Per tale Lavoratore, il tetto d'erogazione per cui UniCredit Corporate Banking ha la possibilità di richiedere - ed ottenere - lo sgravio è il seguente:

40.000 € per 2,25% = **900 €** (*l'anno prima, vigente la misura del 3%, era di 1.200 €*).

Con riferimento a ciò, si ricava:

- ➔ **sgravio possibile a favore del datore di lavoro:** pari alla misura massima del 25% ($900 \times 25\%$) = **225 €** (*precedentemente era stato di 300 €*);
- ➔ **sgravio possibile a favore del Lavoratore:** 9,19%, pari all'intera quota a suo carico ($900 \times 9,19\%$) = **82,71 €** (*precedentemente era stato di 110,28 €*).

Avendo la banca richiesto correttamente lo sgravio, se la stessa risulterà fra le aziende ammesse a beneficiare della decontribuzione sui Premi Aziendali pagati nel 2009, il Collega dell'esempio si ritroverà in uno dei futuri Bollettini Stipendio mensili la voce retributiva "DECONTRIBUZIONE INPS L. 247/2007", pari ad € **82,71**.

ASPETTI FISCALI (LA DETASSAZIONE DEI CONTRATTI DI PRODUTTIVITA')

La Legge del 23.12.2009, n.191 ha prorogato, **per il 2010**, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro previste per il 2008 dal Decreto Legge del 27.05.2008, n.93 e già prorogate anche per il 2009.

In base a ciò, i Colleghi e le Colleghe titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2009, a 35.000 € possono beneficiare di una detassazione del Premio Aziendale percepito nel 2010 (oltre che di eventuali altre remunerazioni legate all'incremento di produttività del lavoro) entro il limite complessivo di 6.000 €.

Infatti, la legge in parola prevede - con esclusivo riferimento al settore privato - "la detassazione per il 2010 delle somme corrisposte a fronte di risultati aziendali ed aumento della produttività dei dipendenti, innovazione ed efficienza organizzativa,

Il trattamento contributivo e fiscale del Premio / 3

ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa".

In pratica, la detassazione consiste nell'applicazione sul Premio Aziendale, nel limite complessivo di 6.000 € lordi (*al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie*) di un'imposta sostitutiva sia dell'IRPEF che delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 %.

Il vantaggio fiscale per gli interessati/e varia, pertanto, a seconda della città e della regione di residenza.

Proviamo, quindi, a fare un esempio, riferito a un Collega, dipendente di UniCredit Banca, 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo, con 26 anni di anzianità, che nell'anno 2009 abbia percepito una retribuzione annua lorda di 33.000 € (*da notare che, ai fini del reddito massimo del Lavoratore, sono esclusi i redditi a tassazione separata ed ogni reddito diverso da quello da lavoro dipendente*).

Il Premio Aziendale previsto per tale Collega, da riconoscere con la retribuzione del corrente mese di giugno, è pari ad € 2.300,00.

La banca, in qualità di sostituto d'imposta, calolerà l'imposta sostitutiva da applicare dopo aver sottratto dalla retribuzione interessata le trattenute previdenziali.

Quindi:

Premio Aziendale lordo:		€ 2.300,00
Contributi previdenziali:	$(2.300,00 \times 9.19\%)$	€ 211,37
Imponibile per "Imposta sostitutiva":	$(2.300,00 - 211,37)$	€ 2.088,63
Imposta sostitutiva dell'IRPEF:	$(2.088,63 \times 10\%)$	€ 208,86
Premio Aziendale netto:	$(2.300,00 - 208,86)$	€ 2.091,14

N.B. Il sostituto d'imposta è tenuto ad attivarsi fin dal primo periodo di paga utile ma potrebbe anche conguagliare la misura agevolativa (*imposta sostitutiva anziché tassazione ordinaria*) in un periodo successivo o, addirittura, in sede di fine anno. In ogni caso, per il Collega resterà sempre possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva in sede di dichiarazione dei redditi (*Mod. 730 o Unico*).

La destinazione a previdenza complementare

Il Verbale d'Accordo 4 agosto 2009 sul Premio di Produttività relativo all'esercizio 2009 ha confermato la possibilità, su base volontaria del singolo Lavoratore/Lavoratrice (dipendente di una delle 28 Aziende del Gruppo UniCredit comprese nell'allegato finale), di versare una parte del Premio Aziendale 2009 direttamente alla posizione pensionistica individuale (vedi l'ALLEGATO 5 a pag. 16).

Ovviamente, tale opzione è rivolta solo a coloro che risultano iscritti a forme di previdenza complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale (come, ad es., gli iscritti/e al Fondo di Gruppo).

La caratteristica dell'opzione sulla "figura media" del 3 A 3 L (3° Area Professionale 3° Livello Retributivo) è data dal fatto che, a fronte di un Premio "ristrutturato" inferiore di € 500 rispetto a quello "intero", l'interessato/a si ritroverebbe con un versamento a previdenza complementare del valore di € 600.

Riportiamo, qui a lato, una tabella riepilogativa che affianca alle misure intere del Premio Aziendale riferito al 2009 (ovviamente, espresse in Euro) quelle "ristrutturate", collegate a "quote destinate a previdenza complementare".

* importi comprensivi dei "trattamenti aggiuntivi" connessi al Ruolo Chiave.

al Personale già Q.D.3 e Q.D. 4 alla data di avvio dell'integrazione (maggio 2007), di provenienza Gruppo UniCredit ed ex Gruppo Bipop, viene riconosciuto un ulteriore importo pari rispettivamente a € 210 ed € 230 lordi.

Inquadramento	Misura Premio anno 2009	Premio 2009 "ristrutturato"	Quota a previdenza complementare
Dirigente	4.922,00	3.852,00	1.284,00
Q.D.4 Ruolo Chiave 3	# 4.479,53 *	3.617,89 *	1.033,97
Q.D.4 Ruolo Chiave 2	# 4.325,05 *	3.463,41 *	1.033,97
Q.D.4 Ruolo Chiave 1	# 4.170,11 *	3.308,47 *	1.033,97
Q.D.4	# 3.963,53	3.101,89	1.033,97
Q.D.3	# 3.357,38	2.627,51	875,84
Q.D.2	2.997,06	2.345,53	781,84
Q.D.1	2.819,45	2.206,53	735,51
3° Area 4° Liv.	2.472,58	1.935,06	645,02
3° Area 3° ILv.	2.300,00	1.800,00	600,00
3° Area 2° Liv.	2.170,36	1.698,54	566,18
3° Area 1° Liv.	2.057,54	1.610,25	536,75
2° Area 3° Liv.	1.932,94	1.512,73	504,25
2° Area 2° Liv.	1.858,53	1.454,50	484,83
2° Area 1° Liv.	1.808,34	1.415,22	471,74
1° Area - Ind.G. Not.	1.729,22	1.353,30	451,10
1° Area	1.683,74	1.317,71	439,24

Tabella: Premio Aziendale 2009 in vigore nel Gruppo UniCredit

Inquadramento	Misura Premio "tempo pieno"	Misura Premio P/T 30 ore settimanali	Misura Premio P/T 25 ore settimanali	Misura Premio P/T 20 ore settimanali
Direttore Fascia Extra	4.922,00			
Direttore Fascia 2	4.922,00			
Direttore Fascia 1	4.922,00			
Cond.Dirigente	4.922,00			
Q.D.4 Ruolo Chiave 3	* 4.479,53 #			
Q.D.4 Ruolo Chiave 2	* 4.325,05 #			
Q.D.4 Ruolo Chiave 1	* 4.170,11 #			
Q.D.4	3.963,53 #	3.170,82	2.642,35	2.113,88
Q.D.3	3.357,38 #	2.685,90	2.238,25	1.790,60
Q.D.2	2.997,06	2.397,65	1.998,04	1.598,43
Q.D.1	2.819,45	2.255,56	1.879,63	1.503,71
3° Area 4° Liv.	2.472,58	1.978,06	1.648,39	1.318,71
3° Area 3° ILv.	2.300,00	1.840,00	1.533,33	1.226,67
3° Area 2° Liv.	2.170,36	1.736,29	1.446,91	1.157,53
3° Area 1° Liv.	2.057,54	1.646,03	1.371,69	1.097,35
2° Area 3° Liv.	1.932,94	1.546,35	1.288,63	1.030,90
2° Area 2° Liv.	1.858,53	1.486,82	1.239,02	991,22
2° Area 1° Liv.	1.808,34	1.446,67	1.205,56	964,45
1° Area - Ind.G.Not.	1.729,22	1.383,38	1.152,81	922,25
1° Area	1.683,74	1.346,99	1.122,49	897,99



* Importi comprensivi dei "trattamenti aggiuntivi" connessi al Ruolo Chiave

Al Personale già Q.D.3 e Q.D.4 alla data di avvio dell'integrazione (*maggio 2007*), di provenienza Gruppo UniCredit ed ex Gruppo Bipop, viene riconosciuto un ulteriore importo pari rispettivamente a € 210 ed € 230 lordi.

APPENDICE 1: art.43 del CCNL 8.12.2007 - Premio aziendale

1. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione integrativa aziendale di cui all'art.26 presso ciascun istituto, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art.20, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

2. L'accordo di cui al comma precedente deve essere raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. In mancanza di accordo entro tale termine, l'ABI e le segreterie nazionali dei sindacati interessati si incontreranno entro il mese di giugno dello stesso anno, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.

3. Nella definizione degli importi relativi al premio aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo, uno o più parametri tra i seguenti indicatori depurati da componenti straordinarie positive o negative:

- a) Indicatori di redditività (*ad es. ROE, ROA, utile attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.*);
- b) indicatori di efficienza (*ad es. costi operativi/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, etc. - le voci di redditività lorda possono essere rettificata per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria -*);
- c) indicatori di produttività (*ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. - le voci di redditività lorda possono essere rettificata, per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria -*);
- d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale;
- e) indicatori di rischiosità (*ad es.: sofferenze/impieghi, etc.*);
- f) indicatori di struttura (*ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.*).

4. L'attribuzione del premio aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo, che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

- un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
- scostamenti rispetto a valori predeterminati;
- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
- percentuali di indici o di valori predeterminati.

5. Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite a livello aziendale.

6. Le imprese che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo - al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale.
7. Il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del gruppo e/o della capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con imprese o impresa del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di autonomia economica.
8. Il premio aziendale viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum. La computabilità o meno nel trattamento di fine rapporto - nell'ambito dell'ammontare complessivo del medesimo - viene definita a livello aziendale.
9. Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.
10. Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.
11. In caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

APPENDICE 2: art. 12 del CCNL 10.01.2008 - Premio aziendale

L'impresa stabilisce i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti, informandone gli organismi sindacali della categoria.

APPENDICE 3: art. 31, c. 11, del CCNL 8.12.2007 - Lavoro a tempo parziale

11. Il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (*includere indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale*) contrattualmente prevista per il lavoratore/lavoratrice ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

APPENDICE 4: art. 29, c. 2, del CCNL 8.12.2007 - Somministrazione di lavoro

2. Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori/lavoratrici interessati di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'impresa (*premio aziendale*).



APPENDICE 5: Verbale di Accordo sul Premio di Produttività relativo all'esercizio 2009 del 4.08.2009 a)

... OMISSIS...

Tenuto conto di quanto previsto al titolo nel CCNL 8 dicembre 2007, nonché delle valutazioni congiunte effettuate - anche in riferimento alla situazione straordinaria dell'esercizio - le Parti convengono di prorogare anche per il 2009 gli indicatori identificati nell'Accordo di Gruppo del 27 settembre 2007, con le modifiche ed integrazioni di seguito definite.

Pertanto, nel rispetto di quanto previsto dall'art.43, comma 6, CCNL 8 dicembre 2007, in presenza di un risultato positivo delle attività ordinarie di Gruppo perimetro Italia, il Premio di Produttività medio di riferimento per l'esercizio 2009 è determinato identificando due quote, a) e b), rispettivamente associate ai seguenti indicatori:

a) Indicatore di redditività di Gruppo perimetro Italia: utile netto (*avendo a riferimento le risultanze dei bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia*). La quota a) del Premio di Produttività può variare secondo gli scostamenti del valore pro-capite dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati nella tabella di seguito riportata:

Quota a) VAP = € 1.150 scostamento, anno di esercizio su anno precedente, dell'utile netto dell'operatività corrente pro-capite (<i>bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia</i>)	Incremento oltre il 75 %	1.150 € + 1,0 %	€ 1.161,5
	Incremento dal 50 % al 75 %	1.150 € + 0,5 %	€ 1.155,75
	Entro il + 50 % e il - 50 %	1.150 €	€ 1.150,0
	Decremento dal - 50 % al - 75 %	1.150 € - 0,5 %	€ 1.144,25
	Decremento oltre il - 75 %	1.150 € - 1,0 %	€ 1.138,5



b) Indicatore di produttività di Gruppo perimetro Italia: margini di intermediazione (*avendo a riferimento le risultanze dei bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia*). La quota b) del Premio di Produttività può variare secondo gli scostamenti del valore pro-capite dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati nella tabella di seguito riportata:

Quota b) VAP = € 1.150 scostamento, anno di esercizio su anno precedente, del risultato di gestione pro-capite (<i>bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia</i>)	Incremento oltre il 75 %	1.150 € + 1,0 %	€ 1.161,5
	Incremento dal 50 % al 75 %	1.150 € + 0,5 %	€ 1.155,75
	Entro il + 50 % e il - 50 %	1.150 €	€ 1.150,0
	Decremento dal - 50 % al - 75 %	1.150 € - 0,5 %	€ 1.144,25
	Decremento oltre il - 75 %	1.150 € - 1,0 %	€ 1.138,5

APPENDICE 5: Verbale di Accordo sul Premio di Produttività relativo all'esercizio 2009 del 4.08.2009 b)

L'importo medio unitario lordo del Premio di Produttività per l'anno di riferimento è dato dalla somma delle corrispondenti quota a) e quota b).

Per la determinazione delle cifre da erogare al Personale inquadrato nella varie Aree / Categorie / Livelli viene presa a riferimento la scala parametrica del CCNL 8 dicembre 2007: per convenzione il parametro medio è individuato in quello del 3 A 3 L (*3° Area Professionale 3° Livello Retributivo*).

In relazione a quanto previsto dall'art.43, comma 6°, CCNL 8 dicembre 2007, si precisa che non si procederà all'erogazione del Premio di Produttività qualora il risultato di utile netto (*avendo a riferimento le risultanze dei bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia*) sia complessivamente negativo.

Il Premio di Produttività viene corrisposto, sotto forma di "una tantum", con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, a tutte le categorie del Personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo (*inadeguato*).

Il Premio di Produttività non viene computato nel Trattamento di Fine Rapporto.

Nel caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno (*con esclusione dei dimissionari che non abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia e dei Lavoratori/Lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo*), il Premio di Produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il Premio di Produttività per il Personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nei casi di assenza dal servizio il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 43, commi 9 e 10, del CCNL 8 dicembre 2007; a tali fini le Parti convengono di non considerare le eventuali assenze connesse alla fruizione di permessi orari in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da Lavoratori/Lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabili in situazioni di gravità.

Il Premio di Produttività si applica anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, secondo le tipologie contrattuali tempo per tempo previste dal CCNL ABI (*attualmente apprendistato e inserimento*).

APPENDICE 5: Verbale di Accordo sul Premio di Produttività relativo all'esercizio 2009 del 4.08.2009 c)

Le Parti convengono che in presenza di straordinari eventi aziendali di portata significativa si darà corso ad una verifica congiunta degli eventuali effetti di tali eventi sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del Premio di Produttività. Ove ritenuto necessario si valuteranno in tale sede eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri individuati per la determinazione del Premio.

ESERCIZIO 2009 (erogazione 2010)

Le Parti convengono che - ricorrendo i presupposti dianzi indicati - per l'esercizio 2009 (erogazione 2010) a favore dei Lavoratori/Lavoratrici verranno corrisposte le quote a) e b) precedentemente identificate (per la figura 3 A 3 L), corrispondenti - in caso di realizzazione dei parametri della banda di stabilità dianzi identificata - a complessivi 2.300 Euro medi lordi (1.150 Euro quota "a" e 1.150 Euro quota "b") - riparametrati come da tabella media di riferimento di seguito riportata.

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE CCNL	VAP 2009
Q.D.4	235,40 %	€ 3.963,53
Q.D.3	199,40 %	€ 3.357,38
Q.D.2	178,00 %	€ 2.997,06
Q.D.1	167,45 %	€ 2.819,45
A3L4	146,85 %	€ 2.472,58
A3L3	136,60 %	€ 2.300,00
A3L2	128,90 %	€ 2.170,36
A3L1	122,20 %	€ 2.057,54
A2L3	114,80 %	€ 1.932,94
A2L2	110,38%	€ 1.858,53
A2L1	107,40 %	€ 1808,34
A1 - Ind.G.Nott.	102,70 %	€ 1.729,22
A1	100,00 %	€ 1.683,74



APPENDICE 5: Verbale di Accordo sul Premio di Produttività relativo all'esercizio 2009 del 4.08.2009 d)

Mantiene ancora efficace per l'esercizio 2009 la previsione relativa ai Quadri Direttivi di IV livello titolari di "ruolo chiave", cui viene riconosciuto un trattamento aggiuntivo, connesso al suddetto "ruolo", nelle seguenti misure lorde:

Ruolo Chiave 3	Euro 516,00
Ruolo Chiave 2	Euro 361,52
Ruolo Chiave 1	Euro 206,58

In relazione all'adozione della scala parametrica del CCNL 8 dicembre 2007, in via assolutamente eccezionale e per il solo esercizio 2009, verrà attribuito, ove ricorrano i presupposti di cui al presente verbale, al Personale inquadrato quale Quadro Direttivo di 3° e 4° livello alla data di avvio dell'integrazione (*maggio 2007*) di provenienza Gruppo UniCredit ed ex Gruppo Bipop un ulteriore importo pari rispettivamente a Euro 210 e 230 lordi.

Le Parti convengono inoltre di proseguire la sperimentazione, già avviata con risultati positivi, della ristrutturazione del Premio medesimo secondo quanto indicato nella medesima tabella, consentendo ai singoli Lavoratori, su base opzionale, di destinare il versamento alla propria posizione pensionistica individuale di un importo di 600 Euro riparametrato a fronte di una corrispondente ristrutturazione del Premio di 500 Euro (*sempre con riferimento alla figura media del 3 A 3 L*).



INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE CCNL	VAP 2009 RISTRUTTURATO	PREVIDENZA
Q.D.4	235,40 %	€ 3.101,89	€ 1.033,97
Q.D.3	199,40 %	€ 2.627,51	€ 875,84
Q.D.2	178,00 %	€ 2.345,53	€ 781,84
Q.D.1	167,45%	€ 2.206,53	€ 735,51
A3L4	146,85 %	€ 1.935,06	€ 645,02
A3L3	136,60 %	€ 1.800,00	€ 600,00
A3L2	128,90 %	€ 1.698,54	€ 566,18
A3L1	122,20 %	€ 1.610,25	€ 536,75
A2L3	114,80 %	€ 1.512,73	€ 504,25
A2L2	110,38 %	€ 1.454,50	€ 484,83
A2L1	107,40 %	€ 1.415,22	€ 471,74
A1 - Ind G.Nott.	102,70 %	€ 1.353,30	€ 451,10
A1	100,00 %	€ 1.317,71	€ 439,24

APPENDICE 5: Verbale di Accordo sul Premio di Produttività relativo all'esercizio 2009 del 4.08.2009 e)

Nota a verbale

In considerazione della natura e della durata del rapporto di lavoro di somministrazione, le Parti convengono che mantiene efficacia la previsione relativa al Premio di Produttività erogabile al Personale con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi (*riferito all'intero periodo lavorato*), determinato in 1.600,00 Euro ed erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione. Tale previsione vale per i Lavoratori che terminano la loro attività quali somministrati dopo la data del presente accordo.

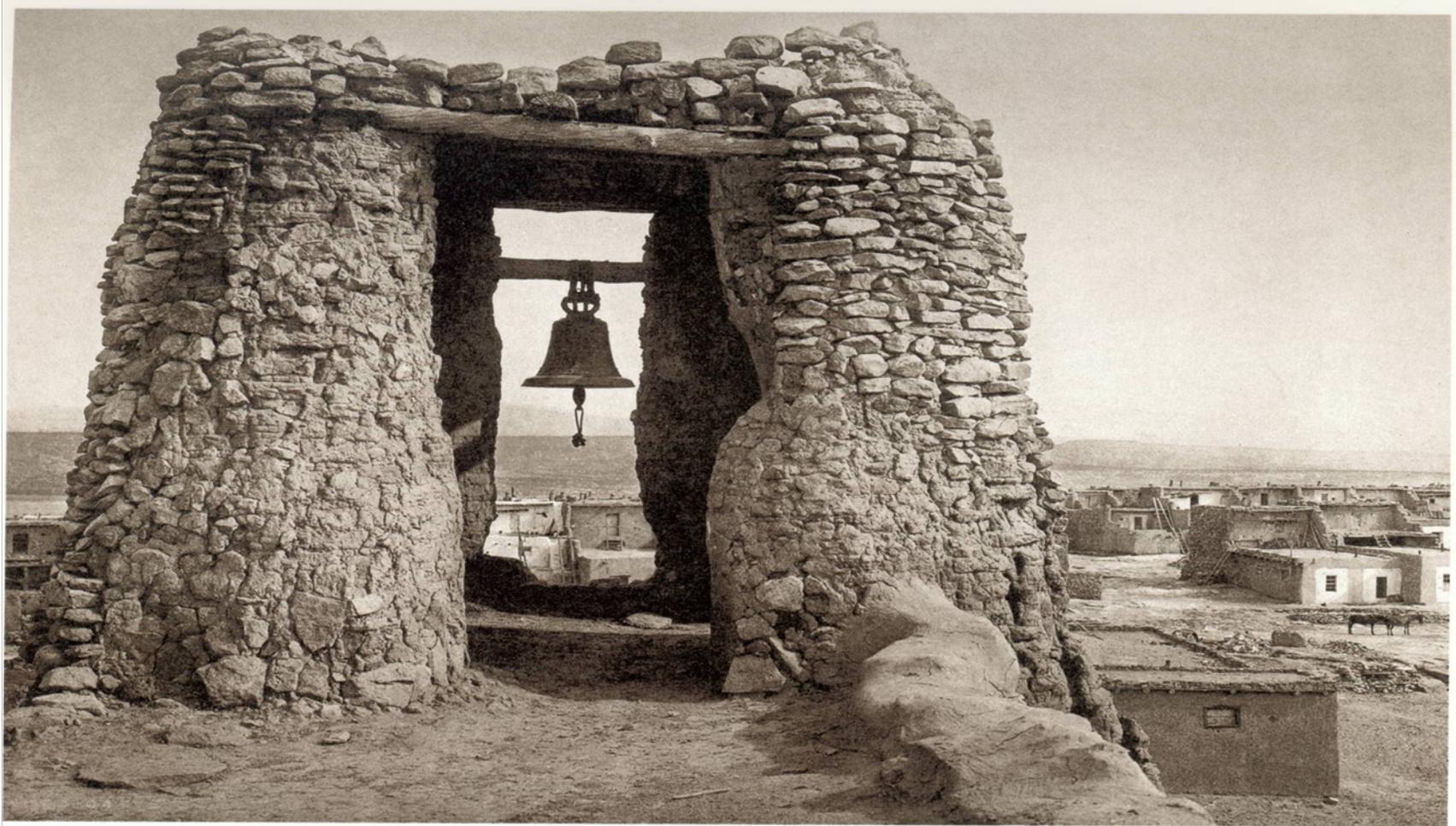
Allegato:

Aziende del Gruppo UniCredit in Italia destinatarie dell'Accordo 4 agosto 2009

UniCredit	UniCredit Mediocredito Centrale
UniCredit Banca	Pioneer Alternative Investment Management S.p.A.
UniCredit Banca di Roma	Pioneer Global Asset Management S.G.R. p.A.
Banco di Sicilia	UniCredit Factoring
UniCredit Corporate Banking	UniCredit Audit
UniCredit Private Banking	UniCredit Real Estate
FinecoBank	UniCredit Family Financing Bank
Fineco Credit	Cordusio Fiduciaria
Fineco Leasing	Sofipa S.G.R.
Fineco Prestiti	S + R Investimenti Gestioni - S.G.R.
UniCredit Business Partner (<i>UCBP</i>)	Unimanagement S.r.l.
UGIS	PE BACA
UniCredit Credit Management Bank	HVB Filiale Milano
UniCredit Leasing	IRFIS - Mediocredito della Sicilia



Quaderni della FISAC-CGIL in UniCredit Group - n.14/Giu. 2010



*Per darsi la sveglia ogni giorno
su quanto accade in banca,
nel Gruppo e, più in generale,
nel mondo del lavoro e nella società...*

www.fisacunicredito.it

www.fisac.it

www.cgil.it

www.rassegna.it