

Sul Premio Aziendale 2011

Con riferimento al V.A.P. 2011, derivante dal Verbale d'Accordo 15.09.2012, riteniamo opportuno aggiungere alcuni elementi informativi al comunicato unitario del 18 c.m., anche alla luce di quanto stabilito dal Verbale di riunione del 28.09.2012.

Il Premio Aziendale (o Premio di Produttività o V.A.P.) 2011 spetta alle Lavoratrici e ai Lavoratori delle Aziende del Gruppo UniCredit del perimetro Italia destinatari del CCNL ABI 19.01.2012 (quindi, quelli appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi) assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato o d'inserimento, nonché con contratto a tempo determinato, prima del 18 ottobre 2010 che, nel corso dell'anno 2011, abbiano conseguito un giudizio di sintesi non negativo.

Il Premio Aziendale 2011 si compone di tre parti:

- **una quota monetaria** da corrispondere nel foglio-paga del mese di **ottobre 2012** secondo i seguenti importi lordi:
 - € 900 per 1 A, 1A - Ind.G.N., 2A 1L, 2A 2L, 2A 3L, 3A 1L e 3A 2L;
 - € 1.000 per 3A 3L e 3A 4L;
 - € 1.200 per Q.D. 1 e Q.D. 2;
 - € 1.300 per Q.D. 3 e Q.D. 4;
- **una quota a sanità integrativa** destinata ad Uni.C.A., pari a € 150 netti uguali per tutti i livelli di inquadramento, quale contributo aziendale alle coperture collettive odontoiatriche relative al biennio 2012-2013, da riconoscere in due distinte tranche (**85 € nel corso del 2012 e 65 € nel corso del 2013**);
- **una quota a previdenza complementare**, pari a € 350 netti uguali per tutti i livelli d'inquadramento, che, di norma, l'azienda curerà di versare nel corso del mese di **dicembre 2012** nelle rispettive posizioni a capitalizzazione individuale aperte presso i Fondi Pensione di riferimento.

Per quanto concerne la "quota monetaria" lorda, in pagamento con il prossimo stipendio di ottobre, riportiamo di seguito gli importi previsti sia per il Personale a tempo pieno che per quello a part-time, secondo gli orari settimanali prevalenti:

INQUADRAMENTO	V.A.P. 2011 per "TEMPO PIENO"	V.A.P. per P/T a 30 ore settimanali	V.A.P. per P/T a 25 ore settimanali	V.A.P. per P/T a 20 ore settimanali
Q.D. 4	1.300,00	1.040,00	866,67	693,33
Q.D. 3	1.300,00	1.040,00	866,67	693,33
Q.D. 2	1.200,00	960,00	800,00	640,00
Q.D. 1	1.200,00	960,00	800,00	640,00
3A4L	1.000,00	800,00	666,67	533,33
3A3L	1.000,00	800,00	666,67	533,33
3A2L	900,00	720,00	600,00	480,00
3A1L	900,00	720,00	600,00	480,00
2A3L	900,00	720,00	600,00	480,00
2A2L	900,00	720,00	600,00	480,00
2A1L	900,00	720,00	600,00	480,00
1A - Ind.G.Not.	900,00	720,00	600,00	480,00
1A	900,00	720,00	600,00	480,00

Relativamente alla “quota a sanità integrativa” di € 150 netti uguali per tutti i livelli d’inquadramento, destinata ad Uni.C.A. quale contributo aziendale alla Polizza Collettiva Odontoiatrica per il biennio 2012/2013, la stessa sarà riconosciuta in due tranches annuali:

- una tranche concernente il **2012**, pari ad **€ 85** (che verranno riconosciuti per intero anche ai part-time ed agli assenti di lungo periodo), andrà a compensazione della terza rata della Polizza Collettiva Odontoiatrica 2012 prevista a dicembre (e, nel caso in cui la cifra di 85 € dovesse essere superiore a quanto ancora da versare per l'anno in corso, il residuo andrà a parziale storno di quanto già versato con la prima e/o con la seconda rata);
- un'altra tranche a valere sul **2013**, pari ad **€ 65** (che verranno riconosciuti per intero anche ai part-time ed agli assenti di lungo periodo), andrà a scomputo di quanto ciascun/a Collega dovrà pagare il prossimo anno per la Polizza Collettiva Odontoiatrica 2013.

Riportiamo, nella tabella seguente, le specifiche concernenti la sola tranche di competenza del 2012, riservandoci un'analogia informativa, agli inizi del prossimo anno, con riferimento all'altra tranche di 65 € riferita all'anno 2013:

Inquadramento	Contributo az.le alla Polizza Collettiva Odontoiatrica per l'anno 2012 *	Costo della Polizza Collettiva per il 2012 **	Compensazione a dicembre 2012 della 3° rata del costo di Polizza #	Cifra sul foglio-paga di dicembre 2012 a storno parziale di quanto già versato in aprile e/o giugno 2012 §
Q.D. 4	85	208,78 (83,51 + 62,63 + 62,64)	62,64	22,36
Q.D. 3	85	176,85 (70,74 + 53,05 + 53,06)	53,06	31,94
Q.D. 2	85	157,87 (63,15 + 47,36 + 47,36)	47,36	37,64
Q.D. 1	85	148,51 (59,40 + 44,55 + 44,56)	44,56	40,44
3A 4L	85	130,25 (52,10 + 39,07 + 39,08)	39,08	45,92
3A 3L	85	121,15 (48,46 + 36,34 + 36,35)	36,35	48,65
3A 2L	85	114,32 (45,73 + 34,29 + 34,30)	34,30	50,70
3A 1L	85	108,38 (43,35 + 32,50 + 32,51)	32,51	52,49
2A 3L	85	101,82 (40,73 + 30,54 + 30,55)	30,55	54,45
2A 2L	85	97,90 (39,16 + 29,37 + 29,37)	29,37	55,63
2A 1L	85	95,25 (38,10 + 28,57 + 28,58)	28,58	56,42
1A Ind.G.N.	85	91,08 (36,43 + 27,32 + 27,33)	27,33	57,67
1A	85	88,70 (35,48 + 26,61 + 26,61)	26,61	58,39

* importi validi anche per il Personale a part-time ed ai lungo-assenti;

** importo addebitabile a ciascun/a Collega sui cedolini stipendio (40% ad aprile 2012, 30% a giugno 2012 e 30% a dicembre 2012);

l'Azienda provvederà a coprire direttamente la terza rata di dicembre del costo della Polizza Collettiva Odontoiatrica del 2012;

§ con il foglio-paga di dicembre 2012 a ciascun/a Collega sarà restituita parte di quanto trattenuto nei mesi di aprile e/o giugno 2012.

Con riferimento alla cosiddetta “quota sociale” a previdenza complementare, pari a € 350 netti uguali per tutti i livelli d’inquadramento, che, di norma, l'Azienda verserà nel corso del mese di dicembre 2012 nella rispettiva posizione a capitalizzazione individuale aperta presso il Fondo Pensione di riferimento, occorre rilevare come il presupposto essenziale per ottenerne tale riconoscimento sia di essere iscritti ad una delle forme di previdenza complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale presenti nel Gruppo: pertanto gli interessati e le interessate che non si trovassero in tale condizione dovranno provvedere ad iscriversi al Fondo Pensione di Gruppo entro e non oltre il 30 novembre 2012, secondo i criteri di cui al Protocollo 18 dicembre 2006 (per la **domanda di adesione** al Fondo di Gruppo, si veda il Portale Intranet di Gruppo, percorso: > MY HR > PREVIDENZA INTEGRATIVA > PREVIDENZA COMPLEMENTARE > Fondo Pensione di Gruppo > Modulistica > Adesione partecipanti a capitalizzazione ind.le...; per il **consenso al trattamento dei dati**, seguire lo stesso percorso, con step finale: > Consenso; per la **scelta delle linee d'investimento**, seguire lo stesso percorso, con step finale: > Modulo per la scelta delle linee d'investimento. Al riguardo, UniCredit predisporrà apposite comunicazioni per fornire le istruzioni sulle modalità di apertura delle nuove posizioni previdenziali).

Eccezionalmente, in alternativa alla destinazione a previdenza complementare, i 350 € netti previsti per il Personale a tempo pieno (così come i 280 €, 233,33 € e 186,67 € previsti, rispettivamente per i P/T a 30, 25 e 20 ore settimanali) potranno essere versati transitoriamente sul cosiddetto "Conto Welfare", con valenza dal 1° gennaio 2013. Per scegliere tale soluzione le Colleghe ed i Colleghi eventualmente interessati dovranno farne specifica richiesta tramite Portale Intranet di Gruppo, con l'apposita procedura che verrà prediposta.

In tal caso, l'importo di 350 € netti sarà utilizzabile per iniziative di welfare (es.: *estensione polizze sanitarie a familiari o integrazione alla polizza superiore; rette scolastiche, asili, ecc.*) nel periodo gennaio 2013/marzo 2013 e l'eventuale residuo sarà automaticamente accreditato sulla posizione previdenziale individuale alla data del 31 marzo 2013.

Come noto, l'art.19 del Protocollo 18.10.2010 prevede che il Personale assunto nel Gruppo a decorrere da tale data e fino al 31.12.2013 nei primi quattro anni di servizio risulti destinatario solo della contrattazione nazionale e di alcune previsioni del Welfare di Gruppo (*in particolare, la previdenza complementare*) e che, solo successivamente a tale periodo, esso possa godere anche della contrattazione di secondo livello. Ciò nonostante, considerata la straordinarietà del Premio Aziendale 2011 e al fine di realizzare concrete azioni di **solidarietà generazionale**, in via del tutto eccezionale, il V.A.P. 2011 verrà corrisposto anche a tali Colleghi e Colleghe (*con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato o d'inserimento, nonché con contratto a tempo determinato*), secondo i seguenti termini:

- una "quota monetaria" lorda, pari a **€ 500**, da corrispondere nel foglio-paga di ottobre 2012;
- una "quota sociale" a previdenza complementare, pari a **€ 500 netti**, da versare da parte dell'Azienda nel corso del mese di dicembre 2012 nella rispettiva posizione a capitalizzazione individuale (*chi non fosse ancora iscritto al Fondo Pensione di Gruppo dovrà provvedervi entro e non oltre il 30 novembre 2012, secondo i criteri di cui al Protocollo 18 dicembre 2006; N.d.R. per le indicazioni operative, confronta quanto riportato nel periodo precedente*).

E' importante ricordare che, a norma dei C.I.A. vigenti, il Premio Aziendale non compete al Personale che nel corso dell'anno di competenza:

- non abbia superato il periodo di prova;
- abbia conseguito un giudizio professionale di sintesi negativo (*inadeguato*);
- 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.

Per verificare l'importo lordo spettante a ciascuno/a bisogna fare riferimento all'inquadramento rivestito alla data del 31 dicembre 2011 (*in caso di cessazione dal servizio, invece, si deve fare riferimento all'inquadramento rivestito a tale data*).

Il Premio Aziendale non è utile ai fini del T.F.R. né, ai fini previdenziali, per quanto riguarda i versamenti contributivi alla previdenza complementare.

Nel caso d'inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

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 Aziendale 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).

Con riferimento alle Colleghe e ai Colleghi aderenti al Protocollo 18 ottobre 2010 e cessati/e con accesso diretto alla pensione (diritto maturato entro il 31 dicembre 2011), si chiarisce quanto segue:

- a chi è cessato/a nel corso del 2011 per pensionamento diretto: pagamento pro-quota della sola parte monetaria del Premio Aziendale 2011 (in funzione dei mesi lavorati);
- a chi è cessato/a nel corso del 2012 per pensionamento diretto: pagamento per intero della sola sopra citata parte monetaria del Premio Aziendale 2011 ed attribuzione della quota di € 150 prevista per le coperture collettive odontoiatriche 2012 (da intendersi quale importo massimo in riferimento al relativo premio pagato dal singolo per il 2012).

Ricordiamo, infine, le fattispecie di Lavoratori/Lavoratrici che - oltre a tutto il Personale appartenente alla categoria dei Dirigenti (per i quali UniCredit ha ritenuto di non riconoscere alcunché a tale titolo) - non saranno destinatari del Premio Aziendale 2011:

- i Lavoratori e le Lavoratrici aderenti ai piani di incentivazione previsti dal Protocollo 18 ottobre 2010 che si stanno avvalendo o accederanno alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di settore in base al Protocollo ed all'Accordo 1° dicembre 2011, in considerazione dei maggiori oneri legati alla loro prolungata permanenza nello stesso;
- i Lavoratori e le Lavoratrici aventi diritto a pensione alla data della firma del Verbale d'Accordo 15 settembre 2012 sul Premio di Produttività 2011 o che avranno diritto a pensione entro il 31.12.2015, non aderenti ai piani di esodo;
- i Lavoratori e le Lavoratrici nati entro il 31 dicembre 1959 che non abbiano fornito o che abbiano fornito in maniera incompleta/parziale la documentazione previdenziale dovuta ai sensi dell'art.9 del Protocollo 18 ottobre 2010;
- i Lavoratori e le Lavoratrici aderenti ai piani di incentivazione all'esodo previsti dal Protocollo 18 ottobre 2010 la cui cessazione non sia stata perfezionata con la sottoscrizione del Verbale di Conciliazione previsto dall'art.4 del citato Protocollo.

Da ultimo, precisiamo che ai fini previdenziali e fiscali - in relazione all'eventuale possibilità di poter godere di eventuali sgravi contributivi nonché della parziale detassazione delle cosiddette erogazioni di produttività - la quota monetaria lorda del Premio Aziendale 2011, corrisposta sotto forma di una-tantum, verrà equiparata, a tutti gli effetti, alla normale retribuzione.

Fraterni saluti.

Milano, 29 settembre 2012

LA SEGRETERIA DI GRUPPO