



**Segreteria di Coordinamento  
Fabi - First/Cisl- Fisac/Cgil - Uilca - Unisin  
Gruppo UniCredit**

**RAGGIUNTO L'ACCORDO SUL PREMIO AZIENDALE 2018**

Si è conclusa positivamente, il 13 marzo scorso, la trattativa sul premio aziendale 2018.

Il confronto era iniziato alcune settimane fa decisamente in salita.

Abbiamo dovuto fare i conti con un'azienda intenzionata a riconoscere esclusivamente un aumento correlato all'andamento della banca perimetro Italia che ha registrato, nel 2018 sul 2017, una riduzione dei ricavi del 2,5%, nonostante un Risultato Lordo di gestione che ha segnato un + 4,2%. Ciò avrebbe prodotto un incremento di soli 50 euro rispetto al Vap 2017.

Nel ritenere questa proposta del tutto insufficiente a garantire il giusto riconoscimento dell'impegno profuso dai colleghi in un anno caratterizzato da grandi difficoltà, abbiamo chiesto ed ottenuto che fossero recuperate risorse aggiuntive da mettere a disposizione della trattativa, attingendo a quanto destinato al sistema premiante/incentivante.

**L'accordo a cui si è pervenuti ha realizzato questo importante obiettivo e il risultato conseguito è positivo e di molto superiore alle disponibilità manifestate in modo reiterato dall'azienda.** Ciò è stato possibile grazie alla scelta di utilizzare sia la leva del Vap vero e proprio che quella del welfare, nello specifico l'assistenza.

Durante la trattativa, infatti, si è imposto il tema del **contributo aggiuntivo aziendale a UniCa di 20 milioni**, acquisito in occasione dell'accordo del 4 febbraio 2017 e in scadenza a fine 2019. Nelle prossime settimane partirà la procedura di rinnovo dei piani per il biennio 2020-2021. Senza la reiterazione di tale contributo è certo che il rinnovo comporterebbe una riduzione delle coperture per tutti i colleghi, sia Aree Professionali che Quadri Direttivi. Nel ritenere indispensabile, dato il forte valore sociale e solidaristico della cassa di assistenza, il mantenimento delle attuali prestazioni per tutti i lavoratori, senza distinzione tra livelli di inquadramento, abbiamo chiesto, e ottenuto, che l'azienda confermasse tale impegno anche per il biennio 2020-2021.

Da ultimo, sempre sul versante welfare, abbiamo utilizzato lo strumento del **contributo alla polizza odontoiatrica che, come si sa, è un costo che tutti gli associati a UniCa sono chiamati obbligatoriamente a sostenere.** L'aver fissato una quota di tale contributo a carico dell'azienda si traduce a tutti gli effetti in un risparmio per i lavoratori. Di conseguenza tale importo rappresenta un **ulteriore aumento dell'ammontare del VAP.**

Pertanto, il premio aziendale 2018 risulta così composto:

- **800 Euro** lordi per il personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi + **88,70 Euro** a parziale copertura del costo annuale della polizza odontoiatrica a carico dei dipendenti per il 2019, per un **totale di 888,70 Euro (+ 11% rispetto al Vap 2017)**. Per chi effettuerà questa scelta ("cash"), il Vap verrà accreditato sotto forma di "Una Tantum" con le competenze del mese di giugno 2019;
- un **ulteriore** specifico importo "erogazione speciale welfare 2018" di **500 Euro** con accredito al Conto Welfare del Lavoratori/Lavoratrici (importo unico per tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali/Quadri Direttivi), con il bollettino stipendio del mese di giugno 2019

+ **88,70 Euro** a parziale copertura del costo annuale della polizza odontoiatrica a carico dei dipendenti per il 2019, per un **totale di 1.388,70 euro (+ 20% rispetto al Vap 2017) disponibile dal 1° luglio 2019.**

Le modalità di erogazione previste dall'accordo consentono di intercettare le agevolazioni fiscali e contributive dettate dall'attuale normativa, ottenendo così il maggior beneficio per i dipendenti. Ricordiamo che l'importo destinato a Conto Welfare, per i lavoratori con **reddito imponibile non superiore a 80.000 euro**, non comporta oneri aggiuntivi né per l'azienda né per il dipendente, in quanto trattasi di importo lordo non soggetto a tassazione e contribuzione (lo stesso vale per gli 88,70 euro, trattandosi di contributi di assistenza sanitaria integrativa). Nel caso di *opzione cash*, al contrario, l'importo monetario verrà sì assoggettato a tassazione, ma agevolata (10% fino a un importo massimo di 3.000 euro tra premio aziendale e sistema incentivante), mentre, nel limite di 800 euro, non verrà assoggettato a contribuzione.

Nel caso, invece, di **reddito imponibile superiore a 80.000 euro** non sarà possibile destinare il Vap a Conto Welfare; l'accredito avverrà secondo modalità che saranno rese note dall'azienda.

Per il 2019 viene introdotta la possibilità di convertire, anche parzialmente, il premio in giornate di permesso ("*welfare day*", da 1 a 5 giorni, anche a mezze giornate) per i dipendenti che, avendo un reddito sino a 80 mila euro, decidessero di destinare il premio a conto welfare.

L'accordo prevede anche che **il Vap d'ora in poi non venga decurtato in caso di fruizione a giornate intere dei permessi previsti dalla Legge 104. Si tratta di un'acquisizione di grande rilievo sociale che sana una discriminazione di trattamento, da tempo presente nel settore, tra chi utilizza questi permessi a ore e chi a giornate.**

Si sono inoltre definiti i termini di erogazione del **contributo per familiare disabile**, che sarà riconosciuto come importo monetario di norma il mese successivo a quello della richiesta, nonché della stenna natalizia e del contributo 4-12 anni che invece saranno accreditati a Conto Welfare.

Infine è stata concordata la consegna del **tablet** a tutto il personale assunto fino al 1° gennaio 2019, compresi i rientri da Es-Ssc.

La firma di questo accordo, complessivamente inteso, ha realizzato, a nostro avviso, una serie importante di obiettivi:

- un aumento della quota Vap dall'11% al 20% di quanto erogato lo scorso anno, che realizza un trend in crescita significativo nel contesto dato;
- un riequilibrio nel rapporto tra salario discrezionale e salario contrattato, un risultato politicamente importante che dovrà essere consolidato e, se possibile, migliorato in futuro;
- la continuità per tutti i lavoratori delle prestazioni di UniCa, uno strumento di welfare che merita di essere debitamente valorizzato e che, grazie alle risorse che siamo riusciti a garantire, potrà migliorare ulteriormente in termini di efficienza e soddisfazione per gli iscritti;
- l'intercettazione di tutti i benefici fiscali e contributivi previsti dalla normativa vigente che si traduce in **più soldi per i lavoratori.**

Milano, 18 marzo 2019

**Segreteria di Coordinamento  
Fabi - First/Cisl- Fisac/Cgil - Uilca - Unisin  
Gruppo UniCredit**