



Delegazione di Gruppo UniCredit

Accordo Premio Aziendale 2009

Nei giorni scorsi è stata raggiunta un'intesa sul Premio di Produttività e Redditività Aziendale relativo all'esercizio 2009 che verrà erogato nel giugno del 2010.

In base alle norme derivanti dal CCNL (art. 43) tale premio deve essere variabile in relazione ai dati di bilancio delle aziende italiane componenti il Gruppo.

L'accordo avviene in un **contesto interno ed internazionale di crisi economica e finanziaria** molto grave e a tutti noto. Ciò ha determinato **effetti negativi sull'andamento delle banche** ed ha prodotto, a livello di sistema, una **riduzione dei ricavi e degli utili** medi attorno al 50% nel 2008 (meno 38% gli utili UniCredit nel 2008).

Le **previsioni di Banca d'Italia** sono di un'ulteriore riduzione del 50% per l'anno in corso.

I dati UniCredit della semestrale sono particolarmente preoccupanti per quanto riguarda le attività Italiane. Li riassumiamo brevemente per quanto attiene gli utili prima delle imposte semestre su semestre.

- **Divisione Retail Italia meno 61,38%.**
- **Divisione Corporate Italia meno 80,86%.**
- **Divisione Private Italia meno 38%.**

Nonostante la situazione descritta, in occasione del rinnovo dei Contratti Integrativi Aziendali, e grazie all'accordo del 2007, siamo riusciti ad ottenere un **incremento dei Premi Aziendali del 2008, erogati quest'anno, per tutte le società del Gruppo, comprese quelle che hanno conseguito risultati negativi.**

Le **intese di armonizzazione** hanno poi sancito l'**estensione del Premio ex UniCredit**, di importo più elevato, anche ai lavoratori e lavoratrici del mondo ex Capitalia.

Nell'accordo appena sottoscritto abbiamo consolidato questa conquista per cui il **Premio sarà unico per tutti i Lavoratori/trici e per tutte le società del Gruppo nuovo perimetro Italiano** a condizione che l'attività delle banche commerciali italiane (retail, corporate e private banking) sia in attivo; l'accordo ha **durata un anno** e quindi si riferisce al solo esercizio 2009.

Al realizzarsi dei presupposti elencati nell'accordo, percepiranno il Premio anche i lavoratori di singole banche o società con il bilancio in passivo: non si tratta solamente di una forma di solidarietà, ma anche di una redistribuzione dei risultati, perché la struttura del Gruppo Unicredit è composta di aziende distinte per attività.

Ciò consentirà di aprire la stagione del rinnovo dei Contratti Integrativi Aziendali con contenuti economici.

Il Verbale d'accordo ricalca struttura e contenuti di quello relativo ai Premi Aziendali del 2007 e 2008, compresi gli indicatori adottati e le fasce di variabilità.

Questa impostazione, ed i tempi dell'accordo, dovrebbero **consentire di ottenere la "decontribuzione"** che comporta vantaggi fiscali per Lavoratori/trici e Azienda. Come ogni anno questa possibilità è legata al rispetto di alcuni criteri formali, all'entità della cifra disponibile e alla decisione del Governo di stanziare fondi a questo fine.

Tutte condizioni che, allo stato, sono incerte, ma che, nel caso si verificassero, produrrebbero un ulteriore beneficio a vantaggio dei lavoratori/trici.

Utilizzando gli indicatori contenuti nel Verbale, e qualora si realizzassero i presupposti ivi elencati, **si determinerà:**

- **una riduzione della cifra del 15% rispetto all'anno precedente** riferito alla figura della Terza Area Professionale, Terzo Livello retributivo (ex VCU) e cioè 2.300 euro contro i 2.707 percepiti quest'anno nel perimetro ex UniCredito;
- **l'adozione integrale**, in coerenza con quanto avviene all'interno di tutte le aziende del settore, **della scala parametrica prevista dal vigente CCNL** in sostituzione di quella UniCredito che deriva dal C.I.A. del Credito Italiano e più volte contestata e definita temporanea dall'Azienda.

L'adozione di tali parametri **comporta scostamenti positivi**, seppur limitati, **sino al QD2 . Le differenze riguardano i QD3** (parametro nazionale 199,40- parametro UniCredito 240) **e i QD4** (parametro nazionale 235,40- parametro UniCredito 280). **Per attenuarne l'impatto abbiamo ottenuto l'erogazione**, in via eccezionale e per il solo anno 2009, del **30% della differenza tra l'applicazione** della vecchia scala parametrica e quella nuova a **favore dei QD3 e QD4 maggiormente penalizzati** (UniCredito vecchio perimetro ed ex BiPop-Carire), **con un beneficio di 230 euro per i QD4 e 210 euro per i QD3.**

Abbiamo, con forza, invitato l'Azienda a rendere coerenti con l'accordo raggiunto i sistemi incentivanti ed i premi a vario titolo riservati ai dirigenti, anche se non sono oggetto di contrattazione.

Abbiamo confermato il diritto a percepire il Premio Aziendale anche per i titolari di contratti "atipici": a tempo determinato, apprendistato, inserimento, somministrazione **Abbiamo, infine, confermato "l'opzione previdenza"** (tabella 2) e cioè la possibilità di destinare volontariamente parte del Premio Aziendale a previdenza complementare individuale con i connessi ulteriori benefici fiscali e previdenziali.

L'accordo è stato condiviso e sottoscritto da sei Sigle Sindacali, poiché Dircredito e Sinfub hanno deciso di abbandonare la trattativa prima che si determinasse la stretta finale. Queste due Organizzazioni hanno condiviso, sino quasi alla fine, tutti i passaggi di trattativa compresi quelli riguardanti l'adozione della scala parametrica nazionale, ed hanno inspiegabilmente deciso di abbandonare il tavolo proprio quando l'Azienda aveva accolto le richieste sindacali unitarie mirate ad attenuare l'impatto derivante dall'applicazione della suddetta scala.

Considerando il momento assolutamente eccezionale nel quale è maturato, l'accordo è senz'altro positivo perché assicura certezza economica ai lavoratori/trici e distribuisce con equità i sacrifici in un contesto economico caratterizzato da una pesante crisi che sta già producendo effetti fortemente negativi sull'andamento delle banche e incertezza per il mondo del lavoro.

Milano, agosto 2009

La Delegazione di Gruppo UniCredito
Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Silcea – Ugl Credito - UilCa

Allegati:

- Tabella 1 Premio Aziendale esercizio 2009 (derivante dall'applicazione degli indicatori di redditività e produttività e al realizzarsi delle condizioni previste dall'accordo 4 agosto 2009).
- Tabella 2 Premio Aziendale con "opzione previdenza"

Tabella 1 Premio Aziendale esercizio 2009

(derivante dall'applicazione degli indicatori di redditività e produttività e al realizzarsi delle condizioni previste dall'accordo 4 agosto 2009).

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE CCNL	VAP 2009
QD4	235,40%	3963,53
QD3	199,40%	3357,38
QD2	178,00%	2997,06
QD1	167,45%	2819,45
A3L4	146,85%	2472,58
A3L3	136,60%	2300,00
A3L2	128,90%	2170,36
A3L1	122,20%	2057,54
A2L3	114,80%	1932,94
A2L2	110,38%	1858,53
A2L1	107,40%	1808,34
A1-ind g.nott.	102,70%	1729,22
A1	100,00%	1683,74

* Erogazione straordinaria di Euro 230,00 per i QD4 ex UniCredito ed ex BiPop-Carire

** Erogazione straordinaria di Euro 210,00 per i QD3 ex UniCredito ed ex BiPop-Carire

Cifre aggiuntivi per i "Ruoli Chiave"

<i>Ruolo Chiave 3</i>	<i>Euro 516,00</i>
<i>Ruolo Chiave 2</i>	<i>Euro 361,52</i>
<i>Ruolo Chiave 1</i>	<i>Euro 206,58</i>

Tabella 2 Premio Aziendale con "opzione previdenza"

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE CCNL	VAP 2009 RISTRUTTURATO	PREVIDENZA
QD4	235,40%	3.101,89	1.033,97
QD3	199,40%	2.627,51	875,84
QD2	178,00%	2.345,53	781,84
QD1	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