



**Segreteria di Coordinamento
Gruppo UniCredit**
info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org



VAP... E NON SOLO

Gli accordi 24 febbraio 2021 in Unicredit

In un contesto economico complesso e nell'estrema criticità generale causata dall'emergenza pandemica, il 2020 è stato un anno nel quale l'abnegazione, la serietà, l'impegno e la fatica, affrontati quotidianamente dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo in ogni settore e comparto, hanno raggiunto livelli inimmaginabili.

Proprio per questo la FABI, insieme alle altre organizzazioni sindacali, ha lavorato al tavolo delle trattative con l'azienda senza mai demordere per raggiungere un equilibrio che, pur tenendo conto della situazione complessiva, consentisse di erogare a colleghe e colleghi un premio che travalicasse la fredda evidenza dei "numeri" per rappresentare un riconoscimento tangibile del lavoro svolto.

Nelle pagine seguenti puoi trovare un dettaglio di quanto concordato con l'azienda in data 24 febbraio, sia in termini di VAP, sia in termini di ulteriori acquisizioni legate al tema, sempre più articolato ed importante, del welfare, nel quale si inserisce una particolare nota di attenzione alla previdenza complementare per i giovani.

Come sempre i tuoi Rappresentanti Sindacali Fabi di riferimento sul territorio sono a tua disposizione per eventuali chiarimenti

Milano, 1° marzo 2021

**Segreteria di Coordinamento
FABI – Gruppo UniCredit**

Premio “Una Tantum” di produttività 2020 (VAP)

770 euro cash oppure 1.000 euro a Conto Welfare

Più che raddoppiato rispetto al “punto di partenza” aziendale della trattativa (500 euro), il premio una tantum di produttività per l’anno 2020 acquisisce in particolare quest’anno, nel complesso contesto economico italiano ed europeo legato alla pandemia, un valore che si svincola dai meri calcoli legati a poste di bilancio per valorizzare **“l’eccezionalità dell’esercizio e la straordinarietà del risultato raggiunto dalla comunità aziendale anche in termini di continuità del servizio prestato”**.



Copyright: irstone/123rf.com

➡ Quando sarà erogato e a chi

Il premio concordato il 24 febbraio scorso sarà accreditato come di consueto con le competenze di giugno 2021 (disponibilità da luglio 2021 per il Conto Welfare) a colleghe e colleghi appartenenti, al **31 dicembre 2020**, alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi (sia a tempo indeterminato sia con contratto di apprendistato) che:

- abbiano superato il periodo di prova,
- non abbiano riportato per l’esercizio **2020** un giudizio di sintesi negativo (requisito di prestazione non raggiunto),
- abbiano un reddito nell’anno **2020** non superiore a 80.000 euro.

➡ Le scelte possibili

Tutti i destinatari del premio “Una Tantum” di produttività 2020 avranno come di consueto la facoltà di monetizzare lo stesso con **accredito in busta paga, quest’anno per un importo pari a 770 euro**, ovvero di **destinare la somma a Conto Welfare** (accredito automatico nel caso non venga esplicitata alcuna scelta).

Nel caso di destinazione del premio a Conto Welfare verrà erogato un **ulteriore specifico importo “erogazione speciale welfare 2020” di Euro 230,00** che si aggiunge pertanto ai 770 euro sopracitati portando la somma complessiva disponibile a **Conto Welfare al totale di 1.000 euro**.

Confermata anche per quest’anno la possibilità di convertire parte del premio - purché conferito a Conto Welfare - nei cosiddetti **“welfare day”**, ulteriori 5 giornate di permesso introdotte in via sperimentale con l’accordo sul Work Life Balance sottoscritto nel 2018.

➡ I termini di utilizzo del Conto Welfare

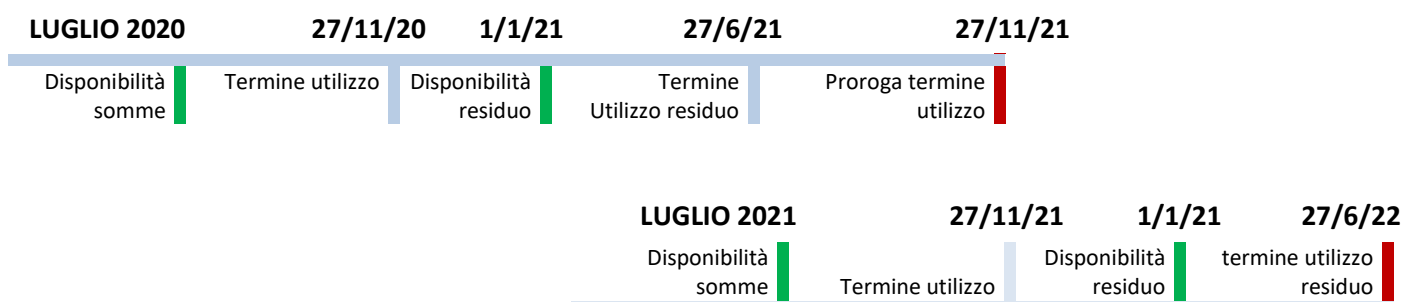
L’importo conferito a Conto Welfare sarà utilizzabile sino al 27 novembre 2021.

In via del tutto eccezionale, considerata la situazione emergenziale dovuta alla pandemia, l’eventuale residuo non utilizzato a tale data derivante da **Premio “Una tantum” di produttività e da sistema incentivante** sarà reso nuovamente disponibile per l’utilizzo dal **1° gennaio 2022 al 27 giugno 2022** (salvo eventuale versamento volontario sul fondo pensione). Dopo il 27 giugno 2022, le cifre che dovessero ancora risultare inutilizzate sul Conto Welfare verranno esclusivamente ed automaticamente accreditate a Fondo Pensione (posizione a capitalizzazione individuale, purché attiva ed atta a recepire il versamento).

Ulteriore proroga dei termini di utilizzo degli eventuali residui è stata concordata anche in relazione al premio dello scorso anno (riferito al 2019), che passano dal 27 giugno al 27 novembre 2021. Dopo tale data gli importi eventualmente ancora inutilizzati saranno automaticamente conferiti al fondo pensione.

Nella pagina seguente trovi una sintesi grafica delle diverse scadenze.

VAP/Sistema Incentivante 2019 erogato nel 2020 e versato a Conto Welfare



VAP/Sistema Incentivante esercizio 2020 erogato nel 2021 e versato a Conto Welfare

➡ Quando il premio non è “intero”

Il premio “Una Tantum” di produttività 2020 sarà riproporzionato in caso di:

- Inizio del periodo lavorativo nel corso del 2020 (in base ai mesi lavorati considerando mese intero l’eventuale frazione del primo mese).
- Personale a Part-Time (in base all’orario di lavoro).
- Assenza dal servizio nel corso dell’anno **2020** (riduzione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza in analogia a quanto previsto dall’art. 48, commi 9 e 10, del CCNL 31 marzo 2015 (secondo quanto integrato/modificato dall’accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019)¹; **non** verranno considerate le assenze per permessi fruiti, in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da lavoratrici/lavoratori disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità.

➡ Il pagamento a chi non è più in servizio

Alle/ai Lavoratrici/Lavoratori a **tempo determinato** che hanno prestato servizio nel corso del 2020, anche se non più presenti in servizio alla data di erogazione del premio e ferme le condizioni e i requisiti soggettivi, sarà erogato uno specifico “Importo monetario” di Euro 770,00 lordi (importo unico per tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali/Quadri Direttivi), riproporzionato per il periodo di servizio prestato con contratto a tempo determinato.

A favore dei **dipendenti** destinatari del Premio **non più in servizio** alla data dell’accredito al Conto Welfare sarà accreditato lo specifico importo monetario di 770 euro lordi.

➡ Chi ha un reddito superiore a 80.000 euro

I colleghi con reddito imponibile per il 2020 **superiore a 80.000** euro saranno destinatari del Premio “Una Tantum” di Produttività 2020 negli importi previsti dall’accordo ma secondo le modalità loro successivamente comunicate in via unilaterale dall’Azienda.

¹ **CCNL - Art. 48** (comma 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 seriore 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.

(comma 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.

VAP E SISTEMA INCENTIVANTE

In busta o a Conto Welfare? Come e quando scegliere

Verso metà marzo l'azienda metterà a disposizione in People Focus l'apposito applicativo e comunicherà le tempistiche con le quali scegliere (per coloro che hanno un reddito complessivo 2020 non superiore a 80.000 euro) se destinare il Premio "Una Tantum" di produttività 2020 (VAP) e l'eventuale premio da sistema incentivante a **Conto Welfare** (nei limiti massimi complessivi di 3.000 euro, vedi paragrafo seguente "**Aspetti fiscali, le agevolazioni e i massimali**").

Come già ricordato a pagina 1, con l'accordo 24 febbraio scorso è stata anche confermata la possibilità di convertire in **welfare day** parte del Premio "Una Tantum" di produttività 2020 conferito a Conto Welfare.

Le condizioni di conversione sono le medesime dell'anno scorso. Come negli anni passati, la volontà di convertire il premio, anche parzialmente, in welfare day dovrà essere manifestata contestualmente alla scelta di conferimento del premio stesso al Conto Welfare.

Per un riepilogo delle caratteristiche dei welfare day vedi apposito paragrafo successivo.

Attenzione, in assenza di scelta esplicita:

- il Premio "Una Tantum" di produttività 2020 (VAP) verrà **accreditato a Conto Welfare (euro 1.000)**;
- l'eventuale premio da sistema incentivante verrà accreditato in busta paga.

Aspetti fiscali, le agevolazioni e i massimali

La sottoscrizione dell'accordo consente a coloro che hanno un reddito imponibile per il 2020 non superiore a **80.000 euro** di suddividere VAP ed eventuale premio da sistema incentivante tra:

1. accreditato in busta paga, con tassazione agevolata del 10%;
2. accreditato a conto welfare, esente da tassazione

Tali agevolazioni fiscali sono applicate sull'importo massimo complessivo di 3.000 euro.

Inoltre, sempre nel limite complessivo di 3.000 euro, gli importi derivanti da VAP e/o sistema incentivante versati a conto welfare e destinati al versamento di contributi a previdenza complementare o all'assistenza sanitaria integrativa tramite Uni.C.A. sono detassati anche oltre i limiti ordinari di deducibilità fiscale (5.164,57 euro e 3.615,20 euro annui rispettivamente per le due casistiche).

Attenzione, nel computo dei 3.000 euro:

- **non rientrano** la **strenna natalizia** ed il **contributo figli 4-12 anni**, automaticamente accreditati a Conto Welfare.
- **rientra** la cifra di **88,70 euro** relativa alla polizza odontoiatrica 2021 ed a **carico dell'azienda in base all'accordo del 24 febbraio scorso**.

In sintesi, tenendo conto di quanto sopra, l'importo massimo effettivo sul quale effettuare la scelta è pari a **2.911,30 euro** (3.000 euro – 88,70 euro).

Welfare Days, le caratteristiche in sintesi:

- Possibilità (per coloro che hanno un reddito imponibile 2020 non superiore a 80.000) euro di acquistare **da 1 a 5 giorni nell'anno**;
- valore unitario dei "welfare day" (riproporzionato per i part time) pari a:
 - **105 €** per Aree Professionali;
 - **135 €** per QD1 e QD2;
 - **195 €** per QD3 e QD4;

- Possibilità di **fruizione a ore/giornate intere dal 1° luglio 2021 al 27 novembre 2021**, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza;
- **preavviso di 5 giorni lavorativi** rispetto alla fruizione;
- nel giorno di fruizione **non** si ha diritto al **buono pasto**;
- **nessun impatto** dei welfare day sul numero di settimane utili **ai fini contributivi**;
- **nessuna riduzione del Premio di Produttività** dell'anno successivo in relazione alle assenze per welfare day;
- **nessuna possibilità di conversione monetaria o di proroga della scadenza dei "welfare day"**;
- in caso di **mancato utilizzo**, alla chiusura del Conto Welfare l'equivalente economico dei giorni non utilizzati verrà esclusivamente accreditato nella posizione a capitalizzazione individuale presso il **Fondo Pensione** (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti).

E INOLTRE...

Assistenza sanitaria e contributi aziendali

Anche per il 2021 sono a carico dell'azienda **88,70 euro** per ciascun lavoratrice/tore relativi al premio per la **polizza odontoiatrica**.

Banca del tempo, Covid-19 e figli di età 0-14 anni

Così come già concordato per il 2020 (e relative proroghe a fine febbraio 2021), si è pattuita anche per il 2021, **dal 1° marzo e fino al 30 settembre p.v.**, la possibilità di fruizione della "Banca del Tempo, per massimi 2 giorni di permesso retribuito, ai genitori (alternativamente madre o padre) con figli di età compresa fra 0 e 14 anni, in relazione alla crisi sanitaria ed in particolare alle diverse modalità di erogazione dei servizi scolastici.

Possono fruire della banca del tempo per i figli coloro che abbiano:

- esaurito le dotazioni personali spettanti a qualsiasi titolo, compreso lo smaltimento di ferie arretrate, attraverso la fruizione o la programmazione delle ferie di competenza dell'anno, dei residui di banca ore o di altri permessi entro la scadenza, nonché il ricorso alle dotazioni relative alla L. 104 e ai permessi DSA;
- fruito precedentemente dei permessi L. 104 in relazione alle specifiche disposizioni Covid (art. 24 DL n. 18/2020 così come modificato dall'art. 73 del DL 34/2020 e relativa legge di conversione) se con figli minori disabili ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. 104/92.

Restano invariate le modalità di fruizione (a giornate intere o ad ore, compatibilmente con le esigenze di servizio) ed il preavviso (5 giorni lavorativi).

Trattandosi di un nuovo verbale sottoscritto, a partire da marzo possono richiedere le 2 giornate di banca del tempo per il 2021 anche coloro che ne abbiano già fruito per il 2020.

Fondo pensione per i giovani

Alla maggiorazione del contributo aziendale al fondo pensione (4% per 3 anni a favore dei neoassunti con contratto di apprendistato) si aggiunge un ulteriore benefit per coloro che aderiranno al fondo pensione di Gruppo.

Con decorrenza 1° gennaio 2021 l'azienda riconoscerà infatti ai neo assunti con contratto di apprendistato che si iscrivano al Fondo di Gruppo entro 6 mesi dall'assunzione, il contributo a proprio carico (4%) **sin dal**

primo mese di assunzione, a prescindere dal momento in cui intervenga l'effettiva adesione al fondo nel corso del primo semestre. Il contributo a carico del lavoratore (2%) decorrerà invece dal mese in cui intervenga la manifestazione di volontà all'adesione. Il conferimento del TFR maturando al Fondo avverrà invece al momento dell'iscrizione; unica eccezione il caso in cui la/il collega si fosse già iscritta/o presso un precedente datore di lavoro ad un fondo pensione e avesse scelto di conferire il TFR, nel qual caso, aderendo al Fondo di Gruppo, il TFR sarà conferito fin dal primo mese di servizio.

Liberalità aziendali 2021.

Si confermano:

- il **“Contributo figli 4-12 anni”**, automaticamente ed esclusivamente conferito a Conto Welfare;
- la **“Strenna Natalizia”**, automaticamente ed esclusivamente conferita a Conto Welfare;
- il **“Contributo Familiare Disabile”**, automaticamente ed esclusivamente liquidato con importo monetario nel cedolino stipendio. L'applicativo per effettuare la richiesta è operativo dal 1° marzo 2021. Ricordiamo che con l'accordo sottoscritto lo scorso anno in relazione alle ripercussioni del piano Team 23, **l'erogazione del contributo è prevista anche per i colleghi in esodo.**

TRF maturato ante 2007, conferimento al Fondo Pensione per gli aderenti al piano di esodi 2020

Grazie all'accordo sottoscritto il 24 febbraio scorso, è ora possibile modificare, in via eccezionale e per una sola volta, la scelta, effettuata in sede di adesione all'esodo, di conferire al Fondo Pensione di Gruppo (o al fondo PreviBank, per i relativi iscritti), il TFR maturato entro il 31 dicembre 2006 ed accantonato in azienda.

La modifica della scelta sarà possibile entro il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio (ad esempio, per coloro che accederanno all'esodo il 1° aprile 2021, la modifica andrà effettuata entro il 10 marzo, per coloro che accederanno all'esodo il 1° luglio 2020, la modifica andrà effettuata entro il 10 giugno ecc.).

La richiesta va effettuata tramite HR Ticket in People Focus al seguente percorso:

- **Crea Ticket**
- **(Seleziona il Risponditore per la Categoria Principale) CESSAZIONI**
- **(sottocategoria Richiesta) TER - Piani Esodo: Accesso Fondo Solidarietà**
- **(Richiesta) DS - Piani Esodo: Accesso al Fondo Solidarietà**
- **Inserire la richiesta nel campo Oggetto del ticket e Descrizione**

N.B. Chi non intendesse modificare la scelta effettuata in sede di adesione non deve fare nulla.

Politiche di conciliazione: congedo parentale per i neo papà, ulteriori giornate di permesso retribuito.

Verranno concretamente introdotte con decorrenza 1° marzo 2021 le seguenti novità concordate con l'accordo 2 aprile 2020:

- estensione dei permessi per eventi chiave della vita anche alle coppie di fatto;
- introduzione di un ulteriore permesso retribuito per eventi chiave della vita in relazione al giorno della sentenza di separazione/divorzio
- tre giorni ulteriori a quelli di legge di congedo per il padre (anche in caso di adozione/affiliazione).

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, con il verbale sottoscritto in data 24 febbraio 2021 si specifica che tali giornate debbano ritenersi **in aggiunta** all'incremento di 3 giorni del congedo obbligatorio di paternità stabilito dalle recenti modifiche normative. In sostanza, ai neo papà spettano 13 giorni di congedo, 10 derivanti dalle norme di legge, 3 per l'accordo di Gruppo.

Ecocert

Con accordo del 2.4.2020 è stato previsto che le colleghe ed i colleghi con data di nascita compresa tra il 1° gennaio 1966 e il 31.12.1970 consegnassero all'azienda il proprio Ecocert entro il 31.12.2020.

Con l'intesa del 24 febbraio scorso tale **termine è stato posticipato al 31.12.2021**. L'azienda aprirà nei prossimi mesi un apposito applicativo a Portale tramite il quale effettuare la consegna e fornirà in tempo utile le necessarie istruzioni operative.



**Segreteria di Coordinamento
FABI – Gruppo UniCredit**