



By: [Armando Sotoca](#)

Il Piano Welfare, introdotto in via sperimentale nel 2012, ha raccolto non poche adesioni da parte dei dipendenti, con oltre 15.000 richieste di rimborso presentate nell'anno. La Segreteria di Gruppo della Fisac, nello scorso maggio, ha elaborato una nota specifica, dai contenuti validi anche per quanto riguarda il proseguimento della sperimentazione, deciso dall'Azienda per il 2013. Il perimetro dei lavoratori/trici interessati resta il medesimo: tutti i dipendenti con contratto di lavoro di diritto italiano a tempo indeterminato, apprendisti compresi, che lavorano in Italia. Le novità A) La provvista del conto Welfare Da quest'anno il conto potrà essere alimentato oltre che 1) eventuale VAP/Premio di produttività; 2) bonus/premi MBO 3) contributo per figli/e dai 4 ai 12 anni 4) stenna natalizia anche dal "contributo per i familiari disabili": i colleghi che sono nella condizione di richiedere tale contributo, contestualmente all'inserimento della richiesta a portale (MY HR>PRIMA PAGINA>I MIEI DOCUMENTI>CONTRIBUTO PER I FAMILIARI DISABILI) potranno indicare quanto di quell'importo desiderano accreditare sul Conto Welfare. Le finestre temporali utili per scegliere di destinare le diverse risorse al conto Welfare sono differenti a seconda della tipologia delle medesime e consultabili a portale in "welfare & benefits" >Piano Welfare>Le mie scelte. Le spese rimborsabili, sono, purché previste dal Piano, quelle affrontate dai dipendenti a partire dal 1 gennaio 2013. B) L'utilizzo dei fondi accreditato sul Conto Welfare. Nell'ambito dei servizi relativi ai figli, a partire dal 2013, potranno essere rimborsate 1) le spese per centri estivi, anche diurni, senza più la necessità della presenza del codice ATECO 2) le spese per i corsi di lingua frequentati sia in Italia che all'estero. C) La disponibilità dell'eventuale residuo non utilizzato a fine anno Non è prevista, a differenza dello scorso anno, la monetizzazione, con accredito sul cedolino stipendio di dicembre, del saldo residuo, presente sul Conto Welfare: a partire dall'anno in corso, tale residuo sarà esclusivamente accreditato sulla posizione individuale presso i fondi pensione, con l'avvertenza colleghi e colleghe iscritti a Fondi Previdenziali a prestazione definita (es. ex CRT, ex CRR) dovrebbero, nel caso, aprire una posizione individuale sul Fondo Pensione di Gruppo, nella quale necessariamente confluirebbe anche il Tfr maturando (non quello maturato). D) Accordo 15/9/2012 L'accordo ha stabilito l'erogazione, nell'ambito del VAP, di eur 350 da accreditare, a discrezione del dipendente, sulla posizione previdenziale a capitalizzazione individuale, ovvero sul conto Welfare. Questa seconda opzione, esercitata entro la metà novembre scorso, dava la opportunità di utilizzare il suddetto importo per il rimborso di spese ( quelle previste dalla normativa Welfare) effettuate entro il 31 marzo 2013. L'Azienda si è dichiarata disponibile a prorogare tale termine fino alla fine dell'anno in corso, attraverso un apposito verbale da siglare nei prossimi giorni, assecondando in questo modo le pressanti richieste in tal senso che, come Sindacato, abbiamo portato avanti in queste settimane. Ciò permetterà la migliore gestione delle risorse da parte di colleghi e colleghe ed eviterà il pericolo, non remoto, della perdita dell'erogazione da parte dei dipendenti che non hanno, ad oggi una posizione individuale presso un fondo a capitalizzazione individuale (es Fondo di Gruppo). Invitiamo, comunque, i colleghi e colleghe più giovani, che ancora non hanno costituito la propria posizione previdenziale integrativa presso il Fondo di Gruppo, a farlo, anche al fine di beneficiare del contributo aziendale pari al 3% del monte salari annuo.

febbraio 2013



Unicredit: novità introdotte dalla Azienda al Piano Welfare

[Scarica documento](#)