Il "Premio Aziendale 2016" con riferimento a quanto previsto nel Verbale di Accordo 4 febbraio 2017 sul Premio Una Tantum di Produttività – Esercizio 2016.

Verso la fine degli anni, 80 il mondo sindacale – ovviamente anche nel settore del credito – si trovò di fronte alla necessità di cercare forme di retribuzione collegate a variabili individuali ed aziendali (i sistemi incentivanti non erano ancora comparsi): nel nostro settore il Premio di Rendimento non rispondeva più a tali esigenze ed i bonus discrezionali erano sempre stati avversati dal sindacato.
Si introdusse così, con il CCNL Assicredito per Quadri, Impiegati, Commessi ed Ausiliari del 23.11.1990 e con l"omologo ACRI del 16.01.1991, il Premio di Produttività, un compenso che era sì "variabile" però collegato non alle performance individuali ma alla produttività complessiva del fattore lavoro.
Con il successivo contratto del 19.12.1994 (sia Assicredito che Acri) venne demandata alla C.I.A., con decorren- za non anteriore al 1° gennaio 1996, la definizione di un Premio Aziendale che fosse in linea con le indicazioni contenute nel Protocollo del 23 luglio 1993 (sulla politica dei redditi, l'occupazione e gli assetti contrattuali).
Il CCNL del "94 previde che tale erogazione collettiva deve essere "in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività del lavoro, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa". In tal modo, nel rispetto del Protocollo generale del 1993, l"ABI e le OO.SS. hanno ampliato l"area di condivisione dei risultati, passando dal perseguimento del miglioramento della produttività del lavoro a quello di ulteriori obiettivi di competitività, redditività, efficienza e qualità.
Nei seguenti rinnovi contrattuali, le Parti integrarono ulteriormente la disciplina del Premio Aziendale. Così, con il contatto nazionale ABI dell"11.07.1999, in aggiunta a quanto già previsto, fu stabilito che le condizioni ed i criteri di erogazione di tale premio dovessero essere strettamente correlati "ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali".
Rispetto alla concreta disciplina dei Premi Aziendali nelle varie realtà bancarie, le tendenze sviluppate a livello di contrattazione aziendale hanno visto realizzarsi nella maggioranza dei casi – come anche nel Gruppo UniCredit – intese ed accordi che hanno utilizzato "indicatori misti" (di produttività, di redditività e di efficienza), con la previsione di una variabilità dei premi rispetto ai risultati.
Nella contrattazione aziendale di tutti questi anni, in particolare nell"ultimo decennio, non sono mancate situazioni in cui, in presenza di risultati negativi da parte delle banche, non si è dato luogo ad alcun tipo di erogazione a favore del Personale: ciò è insito nella natura "variabile" del Premio Aziendale ed è peraltro esplicitamente previsto dal CCNL.
Nel nostro Gruppo – invece – anche negli anni in cui i risultati di bilancio non sono stati positivi, non è mai successo che sia venuto meno il riconoscimento annuale a favore del Personale, al di là della denominazione che allo stesso è stata attribuita (Premio Aziendale, di Produttività, Straordinario o Speciale).
A partire dal 2007, il Premio Aziendale in UniCredit è stato sempre concordato «a livello di Gruppo» (e non più di singola azienda). Inoltre, in considerazione del ridursi delle risorse economiche in materia, le Parti hanno via via ricercato soluzioni di riconoscimento che, a parità di onere per il datore di lavoro, potessero risultare più flessibili/interessanti per ciascun/a Collega (possibilità di opzione mista: cash e previdenza complementare nel 2007, 2008, 2009 e 2010; formula cash + contributo assistenza sanitaria + eventuale previdenza complementare nel 2011), arrivando, nel 2012, ad unificare la cifra in misura uguale per tutti ed a prevederne la destinazione prioritaria a "Conto Welfare", ferma restando, in capo al singolo/a, la possibilità di scelta per un riconoscimento monetario alternativo.
Va peraltro tenuto conto che tale orientamento negoziale è stato praticato dalle Parti anche in tante altre Aziende e

Gruppi, e non solo del settore creditizio, per il fatto che – in uno scenario nel quale non solo si riducono gli spazi di contrattazione articolata ma diminuiscono anche le risorse destinate al welfare – è quasi un decennio che si susseguono provvedimenti legislativi temporanei per incentivare, con specifiche detassazioni e/o decontribuzioni, il cosiddetto "salario di produttività". Tali provvedimenti, resi finalmente strutturali negli ultimi anni, tendono a privilegiare fiscalmente le destinazioni economiche verso forme di "welfare aziendale".

La Segreteria FISAC-CGIL di Gruppo

– scarica il documento completo

– scarica l'Appendice n 1

– scarica l'Appendice n 2