By: Edoardo Busti – CC BY 2.0

E’ proseguito nella giornata del **15 luglio** il confronto sul Premio Aziendale (VAP) riferito all’esercizio 2014, erogazione 2015, con le considerazioni Aziendali in risposta alla posizione sindacale esposta negli incontri del 6 e 7 u.s., riassunti nel comunicato del 7 luglio.

L’Azienda pur confermando che **i dati di bilancio rispettano i presupposti per l’erogazione**, sanciti dal dettato contrattuale (art.48 comma 6 CCNL 19 gennaio 2012 non modificato dal recente rinnovo), ha ribadito che l’impegno economico che intende assumersi **è inferiore** a quanto complessivamente erogato negli anni 2013 e 2014 con riferimento agli esercizi rispettivamente 2012 e 2013, quantificandolo con una **riduzione del 20%.**

A detta dell’Azienda la motivazione risiederebbe, pur a fronte dei positivi risultati dichiarati pubblicamente dai vertici aziendali, nei **dati “non core” (crediti)** che gravano in particolare sul perimetro Italia (sulla cui definizione abbiamo espresso più di una perplessità n.d.r.).

Per quanto riguarda i criteri di assegnazione ci è stato ribadito che:

- le **valutazioni professionali** possono essere considerate uno tra i criteri con i quali parametrare l’importo del premio applicando il principio contrattuale dell’”apporto professionale”;
- la mancata fruizione per intero della **formazione obbligatoria** escluderebbe dal percepimento del premio;
- il **Global Job Model** potrebbe essere un altro strumento di parametrazione del Premio;
- l’essere stati oggetto di **provvedimento disciplinare** potrebbe escludere dall’erogazione secondo criteri da individuare.

POSIZIONE SINDACALE
Abbiamo giudicato provocatorie e irricevibili le proposte aziendali e ribadita la priorità di questa tematica rispetto alle altre.
Quanto ai criteri di distribuzione non sono accettabili esclusioni e forzature rispetto alle norme del Contratto Nazionale, tanto più se ampliano la discrezionalità aziendale. Non accettiamo neppure l’estensione al Premio Aziendale di meccanismi già previsti dal sistema incentivante totalmente discrezionale, che tanti guasti ed ingiustizie hanno prodotto, e da noi già ampiamente contestati.
Il Contratto Nazionale dispone che l’apporto individuale sia riconosciuto attraverso il ***sistema inquadramentale****, del quale reclamiamo da tempo la necessità di una profonda revisione tramite accordo sindacale.*

Per quanto attiene l’importo complessivo da erogare deve essere significativamente superiore a quello riconosciuto lo scorso anno, alla luce dei risultati ottenuti grazie al determinante contributo di Lavoratori e Lavoratrici e alla disponibilità al cambiamento e all’innovazione dimostrati.

Nel corso delle assemblee, convocate per l’approvazione dell’ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL, è emersa fortissima la necessità di un tangibile riconoscimento in sede aziendale, anche alla luce del pagamento del dividendo agli azionisti e al consistente incremento degli emolumenti ai top manager.

A nostro avviso, l'unico raffronto possibile è con l'ultimo anno nel quale il Premio Aziendale fu erogato in presenza di risultati positivi, con applicazione di meccanismi di calcolo concordati, cioè il 2010 con erogazione 2011.

Infine ci siamo dichiarati **disponibili a ragionare di un Premio Aziendale biennale**, concordando criteri ed indicatori che valorizzino il contributo dei Lavoratori/trici ai risultati aziendali.

Il confronto proseguirà nella giornata del 22 luglio.

Milano 20 luglio 2015

Le Delegazioni di Gruppo UniCredito
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Sinfub – UGL – Uilca – Unisin

2015_07_20_cu_unicredit_premioaziendale2014