

PREMIO AZIENDALE: diciamola tutta...

Quelli appena trascorsi sono stati giorni molto intensi sul fronte Premio Aziendale. Abbiamo incontrato due volte l'azienda (Venerdì 17 e Mercoledì 22 settembre) e, anche alla presenza del Direttore Generale L. David, abbiamo presentato le nostre richieste che, come riportato sui volantini precedenti, pongono due **condizioni imprescindibili**:

1. una **"norma di salvaguardia"** che garantisca l'erogazione del Premio nella misura minima di 0,5 mensilità anche in caso di primo bilancio con Utili Lordi in pareggio o in perdita;
2. che il **Premio Aziendale sia interamente e sempre computato ai fini del TFR e del Fondo Pensione.**

Altra considerazione di fondamentale importanza è di poter tornare ai "fasti del passato" e quindi di non chiudere pregiudizialmente alla possibilità di **tornare a percepire 2 mensilità** di VAP nel caso i risultati, nell'arco del triennio 2010-2012, rispetteranno le previsioni riportandoci ai livelli ante-crisi.

La proposta di Findomestic prevede che: l'erogazione e la quantificazione del premio saranno in funzione, innanzitutto, dell'**Utile Lordo** che determinerà la parte più consistente del premio stesso; altri **tre indicatori (Cost Income, Risk Income e rapporto finanziato/organico medio)** potranno contribuire, al raggiungimento di livelli prefissati, con un incremento del valore già determinato in base all'Utile Lordo, nella misura di 0,10 mensilità ciascuno (quindi fino a 0,3 mensilità aggiuntive a quanto deriva dagli Utili Lordi). Nel corso dei tre anni potranno poi maturare degli **extra bonus** sulla base dei livelli raggiunti dagli Utili Lordi, fissando dei "traguardi": nel 2010 con 50 milioni di euro, nel 2011 con 100 e nel 2012 con 180, si accantonerebbe una cifra pari a 0,10 mensilità relativamente al 2010; nel 2011, invece, potrà essere pari a 0,05 mensilità (fino a 120 milioni di Utili Lordi) o 0,10 mensilità (Utili Lordi superiori a 120 milioni). Tali extra bonus, se maturati, saranno erogati con il Premio del 2012 al superamento dei 180 milioni.

Per una maggiore facilità di comprensione e per la massima trasparenza che da sempre contraddistingue l'operato di **FALCRI e SILCEA**, alleghiamo le tabelle che ci ha fornito l'azienda, in modo che ognuno possa fare le proprie considerazioni in totale libertà da condizionamenti esterni.

In sintesi, le ipotesi più realisticamente realizzabili, secondo le previsioni di Findomestic, potrebbero portare a percepire un Premio Aziendale nel corso del triennio nelle seguenti misure:

- ✚ **Bilancio 2010** (erogazione giugno 2011): **Utili Lordi 39,8 milioni** di Euro che portano un Premio compreso tra **1 e 1,3** mensilità (nel caso vengano soddisfatti anche gli altri tre indicatori);
- ✚ **Bilancio 2011** (erogazione giugno 2012): **Utili Lordi 100 milioni** di Euro che portano un Premio compreso tra **1,25 e 1,55** mensilità (nel caso vengano soddisfatti anche gli altri tre indicatori);
- ✚ **Bilancio 2012** (erogazione giugno 2013): **Utili Lordi 190 milioni** di Euro che portano un Premio compreso tra **1,70 e 2** mensilità (nel caso vengano soddisfatti anche gli altri tre indicatori), cui si potrebbero sommare gli extra bonus eventualmente maturati che potrebbero portare a **2,15** mensilità (il massimo raggiungibile sarà di **2,20** mensilità).

Il premio Aziendale che sarà così determinato, secondo il progetto di Findomestic nel solo 2010 non produrrà effetti ai fini del TFR e del Fondo pensione, **mentre nel 2011 e 2012 sarà integralmente computato a tali fini.**

Come si evince, Findomestic ha accolto la nostra richiesta di non chiudere le porte al ritorno ai livelli del passato (2 mensilità che, nella migliore delle ipotesi potrebbero essere raggiunte e/o superate nel 2012), ma delle nostre 2 pregiudiziali non accetta quella sulla clausola di garanzia e accoglie in parte quella sulla computabilità del premio ai fini del TFR e Fondo Pensione, aspetto sul quale **FALCRI e SILCEA** conducono da tempo una dura battaglia.

In un momento così delicato, ribadiamo che sarebbe di fondamentale importanza ricondurre tali argomenti nel loro ambito naturale che è il CIA per una ricerca di soluzioni armoniche non solo relativamente agli aspetti economici ma anche a quelli normativi e sociali della nostra vita professionale.

In tutta sincerità non vediamo, in questo momento, seri motivi per "rompere il tavolo" ed interrompere le trattative. **La fase cui è giunto il confronto impone, come da nostre abitudini, una doverosa consultazione dei colleghi.** Se l'azienda intende avvicinarsi ulteriormente alle nostre posizioni assecondando le richieste dei lavoratori potremmo proseguire un confronto sulla base del mandato che i colleghi ci conferiranno: a tal fine comunichiamo che **nei prossimi giorni terremo le assemblee** nelle piazze dove sono presenti le nostre R.S.A. ed invitiamo tutti a contattarci per eventuali approfondimenti e a farci pervenire impressioni, valutazioni e suggerimenti alle nostre caselle di posta findomestic@falcrifirenze.it e s.ilcea@libero.it.

segue ...

Utile lordo MLN €	2010					2011					2012				
	n° mensilità	max 3 indicatori	tot. Mensilità	extra bonus (*)		n° mensilità	max 3 indicatori	tot. Mensilità	extra bonus (*)		n° mensilità	max 3 indicatori	tot. Mensilità	extra bonus (*)	
> 190	1.10	0.30	1.40	0.10		1.70	0.30	2.00	0.10		1.70	0.30	2.00	(*)	
180	1.10	0.30	1.40	0.10		1.85	0.30	1.95	0.10		1.85	0.30	1.95	(*)	
170	1.10	0.30	1.40	0.10		1.60	0.30	1.90	0.10		1.60	0.30	1.90		
160	1.10	0.30	1.40	0.10		1.55	0.30	1.85	0.10		1.55	0.30	1.85		
150	1.10	0.30	1.40	0.10		1.50	0.30	1.80	0.10		1.50	0.30	1.80		
140	1.10	0.30	1.40	0.10		1.45	0.30	1.75	0.10		1.45	0.30	1.75		
130	1.10	0.30	1.40	0.10		1.40	0.30	1.70	0.10		1.40	0.30	1.70		
120	1.10	0.30	1.40	0.10		1.35	0.30	1.65	0.10		1.35	0.30	1.65		
110	1.10	0.30	1.40	0.10		1.30	0.30	1.60	0.05		1.30	0.30	1.60		
100	1.10	0.30	1.40	0.10		1.25	0.30	1.55	0.05		1.25	0.30	1.55		
90	1.10	0.30	1.40	0.10		1.15	0.30	1.45			1.05	0.30	1.35		
80	1.10	0.30	1.40	0.10		1.05	0.30	1.35			0.95	0.30	1.25		
70	1.10	0.30	1.40	0.10		1.00	0.30	1.30			0.85	0.30	1.15		
50	1.10	0.30	1.40	0.10		1.00		1.00			0.75		0.75		
30	1.00	0.30	1.30			0.75		0.75			0.50		0.50		
20	0.50		0.50			0.50		0.50			0		0		
<20	0		0			0		0			0		0		
	Senza contribuzione ai fini del TFR e Fondo Pensione					Con contribuzione ai fini del TFR e Fondo Pensione					Con contribuzione ai fini del TFR e Fondo Pensione				
(*) Extra bonus pagabile con premio del 2012 al raggiungimento dei tre livelli minimi di Utile Lordo previsti per ciascuno dei 3 anni:															
2010	50 milioni €														
2011	100 milioni €														
2012	180 milioni €														

Tabella B					
Cost					
Income	da	a	2010	2011	2012
	39 %	41,00 %	0,10	0,00	0,00
	38 %	38,90 %	0,10	0,10	0,00
	34 %	37,90 %	0,10	0,10	0,10
Risk					
Income	da	a	2010	2011	2012
	52 %	54,0 %	0,10	0	0
	50 %	52,0 %	0,10	0	0
	48 %	50,0 %	0,10	0	0
	46 %	48,0 %	0,10	0,10	0
	44 %	46,0 %	0,10	0,10	0
	42 %	44,0 %	0,10	0,10	0
	< 42 %		0,10	0,10	0,10
Finanziato/					
Organico					
Medio	da	a	2010	2011	2012
	1.900.000	2.100.000	0,10	0	0
	2.100.000	2.300.000	0,10	0	0
	2.300.000	2.500.000	0,10	0,10	0
	2.500.000	2.600.000	0,10	0,10	0
	< 2.600.000		0,10	0,10	0,10

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA