

Premio Aziendale: la nostra posizione

Dalle assemblee e dai vari confronti intercorsi con i colleghi in questi ultimi giorni emerge un mandato chiaro e forte che di seguito illustreremo e che **FALCRI** e **SILCEA** porteranno avanti con determinazione.

Alcune premesse sono però necessarie: nei giorni immediatamente successivi all'ultimo incontro con l'azienda e nonostante la diffusione del nostro volantino in cui **esprimevamo, al di là di ogni ragionevole dubbio, la nostra contrarietà alla proposta aziendale**, una campagna di disinformazione (a tratti diffamatoria) mirava a far passare il messaggio che eravamo intenzionati a firmare un accordo basato proprio su quel progetto.

Al di là dell'ovvia constatazione che la storia dei sindacati aziendali parla chiaro (crediamo difficile poter essere tacciati di avere la "firma facile", forse ci confondono con altri?), il messaggio che è stato fatto passare sembrava farci addossare la "responsabilità" di aver informato i colleghi, ma l'informazione è una colpa o un merito?

Noi riteniamo che solo con la massima consapevolezza e conoscenza da parte di tutti dei termini della questione si possa ottenere un maggiore coinvolgimento dei colleghi ed il loro convinto sostegno alle azioni che insieme si decide di intraprendere. Abbiamo semplicemente scelto di dire ugualmente "NO", ma in un modo diverso da quanto fatto da altri.

Rigettiamo la proposta dell'azienda ma crediamo che qualunque scelta, anche quella relativa all'interruzione delle trattative, debba passare necessariamente e preventivamente dal confronto con i colleghi (così come in passato abbiamo lamentato firme di accordi senza il preventivo passaggio assembleare).

Crediamo che la strategia ed i tempi di attuazione individuati dagli altri siano stati prematuri. Nonostante ciò, **il nostro senso di responsabilità e la nostra ferrea volontà di ricompattare il fronte dei lavoratori, ci porta non solo a non boicottare alcuna iniziativa intrapresa, ma ad appoggiare tutte le azioni di lotta. Ci si lasci ricordare, però, che l'unità di intenti non si realizza con la pretesa che alcuni si adeguino alle decisioni prese da altri, bensì con il decidere insieme!**

Fatte le doverose precisazioni passiamo ad illustrare il mandato conferitoci. La strada che i colleghi ci hanno indicato come prioritaria, sia nelle assemblee sia durante i colloqui sui posti di lavoro, è di presentare a Findomestic una controproposta. I punti fondamentali consistono in: **clausola di salvaguardia** di 0,5 mensilità anche in caso di utile in perdita o pari a zero; **computabilità ai fini TFR e Fondo pensione sempre**; individuazione di un **criterio basato su più indicatori**.

Confermando, quindi, pienamente la posizione già emersa lo scorso anno (quando poi fu firmato da altri tavoli l'accordo ponte che prendeva come unico parametro di riferimento l'Utile Lordo ed escludeva il computo del Premio Aziendale ai fini TFR e Fondo Pensione) e portata avanti anche nelle trattative attuali, richiediamo l'individuazione di una **formula di calcolo basata su 4 indicatori adeguatamente ponderati** (cd. "parametro composito"). Tale formula dovrà dare dei valori da cui deriverà l'importo del premio.

Gli indicatori che secondo noi meglio si prestano alla determinazione dell'andamento aziendale ai fini del VAP potrebbero essere: come parametro di redditività il **Risultato Lordo di gestione** (in alternativa il **PNB - Prodotto Netto Bancario**), come parametro di produttività il **Valore Aggiunto per dipendente**, come parametro di rischio il **Risk Income** e come parametro di efficienza il **Costo del lavoro per dipendente** (considerando come dato dei dipendenti il valore dei TFE stabili).

Attualmente secondo la proposta di Findomestic, i parametri sono invece: **l'Utile Lordo, Cost Income, Risk Income** e rapporto **finanziato/organico medio**.

Secondo lo schema previsto da Findomestic, **l'Utile lordo** determina la gran parte (se non la totalità) dell'importo del Premio, mentre gli altri indicatori sono un mero corollario e nel migliore dei casi possono portare un incremento di 0,30 mensilità. Noi crediamo che, anche adottando questi stessi indicatori, una loro diversa e più equa ponderazione (riducendo l'importanza dell'Utile Lordo ed accrescendo il peso degli altri tre parametri) garantirebbe una riduzione della discrezionalità aziendale.

segue...

Come **FALCRI** e **SILCEA** però siamo consapevoli del contesto in cui viviamo. In questo momento gli altri Sindacati e Findomestic non stanno attraversando un momento idilliaco (qualcuno potrebbe anche pensare "...finalmente") e questo sta comportando una rottura delle trattative a tutto tondo, cosa di cui dobbiamo tenere necessariamente conto.

Di comune accordo con i lavoratori con cui ci siamo confrontati e per essere coerenti con il contesto in cui siamo e solo nel caso in cui dovesse emergere, come ci sembra stia avvenendo, una predilezione da parte dell'azienda e di altri sindacati per l'utilizzo degli Utili Lordi come valore fondamentale, riproponendo di fatto un criterio molto simile a quello dell'accordo ponte del 2009 e che non condividiamo, per "giocare la partita fino in fondo" siamo ulteriormente pronti a presentare la nostra controproposta e quindi di seguito riportiamo una tabella rivista e corretta secondo le nostre aspettative, che tenga conto anche di un incremento del peso dei tre indicatori.

Controproposta **FALCRI - SILCEA**

Utile Lordo		n° mensilità	parametri aggiuntivi	mensilità totali
da	a			
>180		2,10	da 0 a 0,60	da 2,10 a 2,70
160	179,99	2,10	da 0 a 0,45	da 2,10 a 2,55
130	159,99	2,05	da 0 a 0,30	da 2,05 a 2,35
100	129,99	1,95	da 0 a 0,30	da 1,95 a 2,25
80	99,99	1,85	da 0 a 0,30	da 1,85 a 2,15
60	79,99	1,75	da 0 a 0,30	da 1,75 a 2,05
50	59,99	1,50	da 0 a 0,30	da 1,5 a 1,8
40	49,99	1,25	da 0 a 0,30	da 1,25 a 1,55
30	39,99	1	da 0 a 0,30	da 1 a 1,30
20	29,99	0,75	da 0 a 0,30	da 0,75 a 1,05
>0	19,99	0,5	da 0 a 0,30	da 0,5 a 0,8
< 0	0	0,5	0	0,5

Tutte le cifre concorrono alla determinazione del TFR e Fondo Pensione

Sottolineiamo ancora come questa strada né ci appassioni né ci appaia la migliore per i lavoratori e che vorremmo perseguirla solo se non ci fosse un comune intento (di azienda e tutti i sindacati) ad individuare una formula maggiormente rappresentativa del reale stato di salute di Findomestic. Detto ciò e per cercare di arrivare ad un accordo soddisfacente vogliamo seguire anche l'altro punto di vista, proprio per non essere accusati di non essere collaborativi.

A questo punto il percorso che **FALCRI - SILCEA** hanno concordato con i lavoratori è quello di inviare una lettera a Findomestic che presenti le nostre due proposte di discussione, se l'azienda entro il 6 ottobre non ci comunicherà una data per riprendere la trattativa riterremo Findomestic come disinteressata a trovare un accordo sulla questione del VAP e dovremo prendere atto che non c'è la volontà di un dialogo.

Nel frattempo ricordiamo a tutti che è già stato richiesto il blocco degli straordinari che consigliamo di sostenere proprio per dare già un primo segnale a Findomestic.

Alle altre OO.SS. ricordiamo che se vogliono costruire un percorso assieme, **FALCRI** e **SILCEA** ci sono, pronte a sostenere scelte condivise per ottenere risposte importanti per i lavoratori. Ad oggi, non avendo ancora avuto modo di leggere loro proposte scritte, mettiamo a disposizione le nostre richieste che potranno servire come base di discussione, accettando di buon grado consigli e modifiche se discusse insieme e valutate oggettivamente migliorative in modo da presentare un progetto unitario (quindi più forte) a Findomestic nell'ottica di un risultato migliore per i lavoratori.

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA