

## VAP: si poteva fare di più e meglio?

Non è facile emettere un giudizio sintetico e complessivo su questo accordo. **FALCRI** e **SILCEA**, a conferma di uno stile e di un *modus operandi* consolidati, preferiscono consultare i lavoratori e valutare con i colleghi le ipotesi di accordo prima di assumere qualunque impegno!

Va premesso che si è rivelata esatta e fondata la nostra convinzione che sulle precedenti proposte aziendali ci fossero margini per un ulteriore sforzo da parte di Findomestic per incrementare il Premio prospettato (ricordiamo che la prima proposta aziendale avrebbe portato per il 2010 un Premio compreso tra 1 e 1,30 mensilità senza TFR e Fondo Pensione; la seconda proposta di Findomestic prevedeva, sempre per l'anno corrente, 1,40 mensilità comprensive di TFR e Fondo Pensione).

Passiamo ad analizzare i singoli aspetti dell'accordo già siglato da altri sindacati.

- 1) Siamo **soddisfatti** che sia stato centrato l'obiettivo della reintroduzione della **computabilità del Premio Aziendale ai fini del TFR e Fondo Pensione**: è stata una nostra dura battaglia e ne rivendichiamo i meriti!
- 2) Siamo **moderatamente soddisfatti** della cifra che (secondo le previsioni sull'andamento aziendale e salvo eventi imprevisi) dovremmo ottenere per il 2010 (1,60 mensilità più TFR e Fondo Pensione). Considerata in se stessa e avulsa dal contesto complessivo dell'accordo si tratta di una cifra interessante, ma non riusciamo ad essere appagati per il fatto che si sia voluto privilegiare l'immediato e sacrificare il futuro (l'uovo oggi rispetto alla gallina domani). Questa considerazione la svilupperemo più avanti.
- 3) **Siamo assolutamente insoddisfatti** della scelta confermata anche per il prossimo biennio di considerare esclusivamente la voce **Utili Lordi** del bilancio e non un parametro composito basato su più indicatori qualitativi. Riteniamo, diversamente da altri, che tale voce di bilancio sia troppo discrezionalmente manovrabile dall'azienda. Abbiamo sempre sostenuto la necessità di individuare una formula basata su più indicatori e lavorato per tale fine; il fatto di aver proposto una tabella alternativa a quella dell'azienda era solo un "piano di riserva" per non essere estromessi da una discussione che su altri tavoli avveniva su un'impostazione basata solo sugli Utili Lordi.
- 4) Ugualmente **insoddisfazione** esprimiamo per il fatto che **fino a 20 milioni di euro di Utili Lordi non ci sia il Premio Aziendale**. Altro che "clausola di salvaguardia" di 0,5 mensilità anche in caso di bilancio in pareggio e/o negativo che evocavamo! Si trattava di una tutela che già avevamo e che ora perdiamo definitivamente! Anzi, non percepiamo nulla anche con un bilancio positivo se non si superano i 20 milioni di euro di Utili Lordi!

Veniamo a riflessioni più ampie partendo proprio da quest'ultimo punto (4). **Siamo in presenza di una grave deroga peggiorativa al CCNL che (art. 43, comma 6) prevede che non ci sia erogazione del Premio Aziendale solo in caso di risultati negativi di Bilancio, mentre con questo accordo si rinuncia non solo in caso di assenza di utili ma addirittura fino a 20 milioni di euro di Utili Lordi. L'introduzione di deroghe in senso peggiorativo al CCNL costituisce, inoltre, un pericoloso precedente per il futuro.**

Al contrario, noi richiedevamo una "clausola di salvaguardia" di 0,5 mensilità anche in caso di Utili Lordi pari a zero o negativi (almeno per il primo anno in cui ciò si sarebbe verificato) proprio a tutela del lavoro svolto dai colleghi e per non penalizzarli a causa di eventi non direttamente dipendenti dal loro operato. Se - come sostiene l'azienda - l'ipotesi di bilancio in perdita non si verificherà e non ci sarà quindi bisogno di ricorrere a tale salvaguardia, allora a maggior ragione ci domandiamo: cosa sarebbe costato prevederla se si ha la certezza che l'evento non accadrà?

In merito al punto 2), appare evidente che **l'accordo privilegi la ricerca di soluzioni per l'immediato a discapito del futuro**. L'importo che si dovrebbe percepire per l'anno in corso è apprezzabile, ma per il prossimo biennio vediamo una crescita sempre più rallentata degli importi in relazione alle varie fasce di Utili.

*segue...*



Si ha una progressione meno che proporzionale e si assiste ad un appiattimento della curva del Premio a fronte di Utili Lordi crescenti. Per intenderci, **da 20 a 99 milioni di euro di utili lordi il Premio cresce da 0,5 a 1,80 mensilità, mentre da 100 a oltre 190 il Premio cresce solo da 1,85 a 2,10 mensilità.**

**Appare poi paradossale che la tabella prevista dall'accordo siglato arrivi a stabilire per il 2012, a fronte dei fatidici 190 milioni di euro di Utili Lordi, un Premio inferiore a quello previsto dalla prima proposta dell'azienda (che con i 3 indicatori e l'extra bonus poteva portare fino a 2,20 mensilità). Si trattava di una proposta fortemente rigettata da tutti, ma poi assistiamo ad un accordo che, in qualche caso, è addirittura peggiorativo.**

Sul punto 1) confermiamo che l'importante è l'aver reintrodotta il principio fondamentale della **computabilità del Premio Aziendale ai fini del TFR e Fondo Pensione**, ma ci desta perplessità l'odierna esultanza anche da parte di chi solo un anno fa vi aveva rinunciato con eccessiva facilità. Se negli ultimi due anni non si fosse permessa tale "rinuncia", le energie oggi spese per riconquistare questa opportunità avrebbero potuto essere investite per portare dei miglioramenti all'accordo.

Aldilà delle considerazioni relative all'accordo, evidenziamo come certi atteggiamenti aziendali siano quantomeno discutibili: Findomestic ci consegna copia del bilancio 2009 (da noi richiesta da tempo) solo dopo essersi assicurata la firma sull'accordo da parte di altre sigle! Ovviamente ci eravamo premuniti procurandocene copia in Camera di Commercio, ma ci chiediamo: **che strano segnale o messaggio in codice nasconde un tale atteggiamento?**

Notiamo, inoltre, con preoccupazione che ancora una volta, quando Findomestic ha la necessità di chiudere accordi in breve tempo (Telethon incombe?), la strategia del "sequestro plurimo di sindacalisti finalizzato alla firma" funziona puntualmente!

**Anche alla luce di questi modi di operare, restiamo convinti che un maggiore pluralismo, facilmente ottenibile anche mediante un semplice confronto tra Sindacati prima e dopo gli incontri con l'Azienda, garantirebbe migliori risultati per tutti.**

Conformemente a quanto detto in premessa e affermato nelle assemblee e negli incontri con i lavoratori, invitiamo tutti i colleghi a farci pervenire le proprie impressioni sull'accordo al fine di poter eseguire al meglio il mandato conferitoci.

Informiamo, infine, che abbiamo firmato un accordo che consente di portare a 12 ore annue (rispetto alle attuali 10 previste dagli accordi di settore) la disponibilità oraria per le Assemblee.

Le Segreterie Aziendali  
**FALCRI - SILCEA**