

Utile Lordo: questo sconosciuto? VAP e Utile lordo, come interagiscono

	Voci	31/12/2009	31/12/2008
10	Interessi attivi e proventi assimilati	1.018.890.880	990.652.138
20	Interessi passivi e oneri assimilati	- (400.279.897)	- (468.626.404)
30	Margine di interesse	618.610.983	522.025.734
40	Commissioni attive	144.808.018	145.884.408
50	Commissioni passive	- (64.624.913)	- (70.610.107)
60	Commissioni nette	80.183.105	75.274.301
70	Dividendi e proventi simili	418.991	2.360.335
	Utile (perdita) da cessione o riacquisto di:	4.783.944	8.604.340
	a) crediti	4.783.944	8.604.340
	b) attività finanziarie disponibili per la vendita	-	-
	c) attività finanziarie detenute sino alla scadenza	-	-
	d) passività finanziarie	-	-
120	Margine di intermediazione	703.997.023	608.264.710
130	Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di:	- (393.093.623)	- (221.384.358)
	a) crediti	- (393.080.905)	- (221.380.044)
	b) attività finanziarie disponibili per la vendita	-	-
	c) attività finanziarie detenute sino alla scadenza	-	-
	d) altre operazioni finanziarie	- (12.718)	- (4.494)
140	Risultato netto della gestione finanziaria	310.903.400	386.880.172
150	Spese amministrative:	- (271.135.268)	- (302.098.432)
	a) spese per il personale	- (119.160.657)	- (126.605.459)
	b) altre spese amministrative	- (151.974.611)	- (175.492.973)
160	Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	- (1.047.158)	- (1.801.455)
170	Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali	- (4.645.645)	- (4.511.654)
180	Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali	- (4.598.246)	- (4.893.287)
190	Altri oneri/proventi di gestione	42.287.203	50.410.650
200	Costi operativi	- (239.139.214)	- (262.894.178)
210	Utili (perdite) delle partecipazioni	- (9.970.892)	-
240	Utili (perdite) da cessione di investimenti	467	7.841
250	Utile (perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte	61.793.761	123.993.835
260	Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente	- (48.801.271)	- (59.307.196)
270	Utile (perdita) della operatività corrente al netto delle imposte	12.992.490	64.686.639
290	Utile (perdita) d'esercizio	12.992.490	64686639

Perché non condividiamo la scelta degli Utili Lordi come unico criterio per la determinazione del Premio Aziendale? La nostra netta contrarietà si fonda sul fatto che, come appare evidente dalla tabella del conto economico del bilancio 2009 (che Findomestic non ha pubblicato) riportata di fianco, tale voce è troppo facilmente influenzabile e manovrabile dall'azienda, in maniera unilaterale e senza alcuna possibilità di incidere da parte dei lavoratori.

Per intenderci, le voci relative a "Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri" e a "Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di crediti, e di altre operazioni finanziarie" sono a monte della voce "Utili Lordi" e contribuiscono fortemente a determinarne il valore; esse, inoltre, dipendono da scelte strategiche ed unilaterali dell'azienda e sulle quali non si può intervenire in alcun modo.

È facile, quindi, comprendere che se l'azienda decide di incrementare fortemente per uno o più anni le rettifiche e gli accantonamenti (magari per porre parziale rimedio a periodi di eccessiva "euforia" ed "allegria" nel concedere finanziamenti per raggiungere budget o incrementare il volume d'affari) queste scelte andranno a comprimere il valore dell'Utile Lordo con la diretta conseguenza di una riduzione dell'importo del Premio che verrà erogato ai dipendenti.

segue...



Le due voci prese in considerazione rappresentano solo l'esempio più eclatante della possibilità di influenzare il risultato finale da parte dell'azienda, ma non sono le uniche.

Nella pagina precedente abbiamo riportato, dal Bilancio di Findomestic Banca del 2009, il prospetto del "conto economico al 31.12.2009" per notare come sia posizionata la voce "utile lordo" (voce 250) rispetto a tutte le altre voci di bilancio.

Altrettanto importanti considerazioni sono, poi, quelle relative all'aspetto qualitativo: è importante fare Utili, ma è fondamentale che questi arrivino con un accettabile livello del rischio, con un buon equilibrio costi/ricavi, con un buon livello di produttività ecc.

È in tal senso che va interpretata la nostra battaglia per un "indicatore composito", cioè composto da più parametri in grado di misurare i vari aspetti dello "stato di salute" aziendale.

FALCRI e **SILCEA** non hanno ancora sottoscritto l'accordo sul Premio Aziendale (VAP): c'è una discussione attualmente aperta con i colleghi per sviluppare un dibattito sui criteri, la modalità e la convenienza di un siffatto accordo.

In aggiunta a quanto fin qua riportato ci preme far notare come la questione "utile lordo", pur essendo il nodo principale, non è l'unico argomento che ci lascia perplessi e vorremmo, proprio per sviscerare le riflessioni a tutto tondo su questo argomento, porre all'attenzione dei lavoratori anche altri punti che ci rendono dubbiosi. Ci preme sottolineare che non disprezziamo assolutamente le cifre che potranno essere erogate a titolo di VAP, ma criticiamo le modalità attraverso le quali queste si raggiungono, come sono determinate e cosa rappresentano, ricordando a tutti che tali cifre, sicuramente importanti da un punto di vista economico, sono "certe" solo sulla carta e devono quindi essere raggiunte con i risultati concreti che non sono facili da ottenere.

Per avere il quadro completo riportiamo a lato anche la tabella dell'accordo in questione che serve ad individuare le erogazioni VAP gli anni 2011 e 2012.

La prima cosa che notiamo è che si è persa la norma di garanzia in caso di utili negativi (prevista in passato) e addirittura che in caso di utile lordo compreso fra 0 e 20 milioni di euro non ci saranno erogazioni di VAP (deroga in negativo al Contratto Nazionale).

Se la risposta dei firmatari (azienda e certi Sindacati) a questa considerazione è "...che un risultato inferiore a 20 milioni di euro di utili lordi non dovrebbe verificarsi, e quindi tale norma non è necessaria..." ci domandiamo perché perdere "un diritto acquisito"?

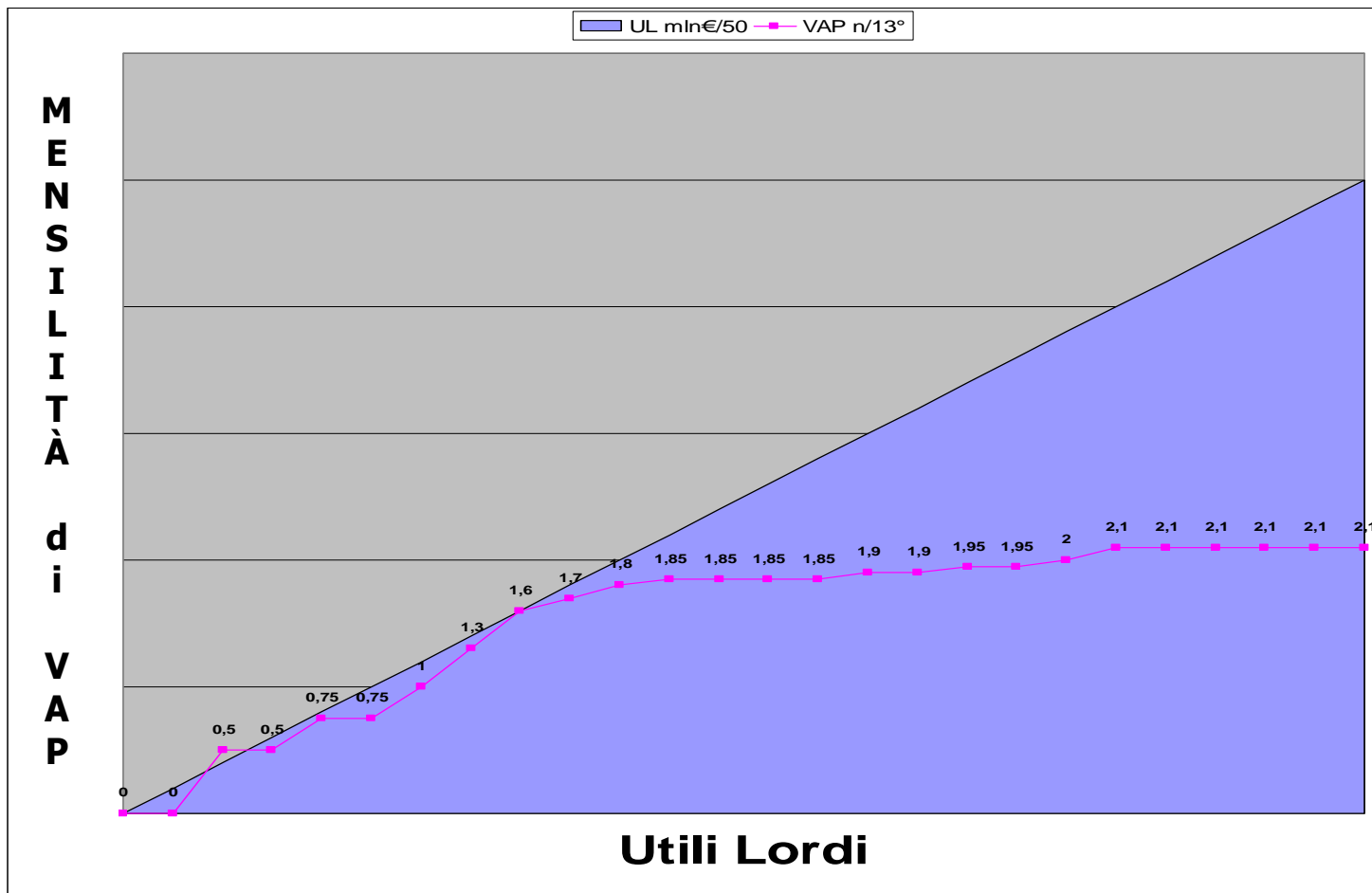
E ragionando seguendo lo stesso principio (cioè su eventualità che difficilmente si verificheranno) analogamente si sarebbe potuto prevedere un Premio di 3 mensilità (o più) al superamento di 200 milioni di utile? Se non si raggiungono non devono essere pagate...

È strano, poi, notare che l'azienda, nella sua prima proposta prevedeva di arrivare ad erogare fino a 2,2 mensilità se si fossero centrati certi indicatori, mentre oggi si arriva al massimo a 2,1. È una minima differenza, ma peggiorativa!

Altra valutazione importante: non vi è una proporzionalità fra il crescere degli utili e l'importo del Premio come si può notare dal grafico nella pagina seguente. Infatti, oltre i 100 milioni di utile la linea si "appiattisce" quasi totalmente: **ciò vuol dire che non si coglie il reale valore del lavoro svolto dai lavoratori**. In passato con il sistema basato su 4 indicatori questo non accadeva, ed il meccanismo evidenziava puntualmente il reale andamento aziendale ed il contributo dei colleghi. Oggi si sarebbe dovuto puntare a migliorare quel meccanismo e non a rinnegarlo.

segue...

Utile Lordo (milioni)	Mensilità
Oltre 190	2,10
Da 180 a 190	2,00
Da 160 a 180	1,95
Da 140 a 160	1,90
Da 100 a 140	1,85
Da 90 a 100	1,80
Da 80 a 90	1,70
Da 70 a 80	1,60
Da 60 a 70	1,30
Da 50 a 60	1,00
Da 30 a 50	0,75
Da 20 a 30	0,50
Meno di 20	0



Ad ulteriore conferma dell'importanza di indicatori di "qualità" oltre che dei soli Utili si può osservare come per il 2010 l'azienda si sia resa disponibile ad erogare un Premio di 1,60 mensilità (con TFR e Fondo Pensione) che, in relazione al livello di Utili previsti (tra 40 e 60 milioni), è più elevato rispetto a quello dell'anno scorso (1,70 mensilità senza TFR e Fondo Pensione e con 71 milioni di euro di Utili): per l'anno in corso ciò è possibile in quanto, nonostante una riduzione degli utili, si registrerà un netto miglioramento in termini di contenimento del rischio e dei costi.

Una riflessione finale vorremmo dedicarla al meccanismo usato da certi Sindacati per ottenere dai lavoratori dei mandati preventivi e "in bianco", per poi spiegare solo successivamente le motivazioni delle loro decisioni chiedendo ai colleghi una ratifica a "cose fatte". Se è vero che non tutto si può portare sempre e comunque in assemblea, sarebbe però opportuno che certi argomenti di interesse generale avessero un iter realmente "coinvolgente" e non di esclusiva accettazione a posteriori. Forse il continuare a spezzettare le questioni senza affrontarle in un'unica grossa trattativa (leggasi rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale nel suo insieme come da sempre auspicato da **FALCRI** e **SILCEA**) contribuisce a esasperare tali problematiche.

Vorremmo che la disamina di questi punti portasse - se le persone condivideranno le nostre considerazioni - a nuovi spunti di riflessione che dovranno servire soprattutto per il futuro (dato che per l'oggi "il danno" è fatto) a cambiare un modo di fare che non ci appare corretto né utile per i lavoratori, tutti, di questa azienda.

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA