



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze
Tel. 055.212951 – Fax 055.212962 www.unisin.it



Extra bonus sul VAP: Un riconoscimento giusto ma non per tutti...

Giovedì 23 giugno ci siamo incontrati con la delegazione aziendale per proseguire il confronto su temi quali **inquadramenti** e **percorsi professionali** (che sono ancora in fase di premessa). In questa occasione, ci siamo soffermati sui **ruoli aziendali**: Findomestic ci ha sottoposto un insieme non esaustivo di descrizioni di ruoli (job description) che analizzeremo nel dettaglio.

Altro argomento all'ordine del giorno, era l'illustrazione del **CDR Web Monitoring**, una nuova applicazione per il monitoraggio dei flussi telefonici in entrata ed uscita sulla piattaforma recupero crediti, le cui rilevazioni forniranno dati a livello di team (e non di singolo BAC).

In tale circostanza abbiamo, inoltre, discusso su quanto comunicatoci dall'azienda in materia di Premio Aziendale (VAP) o meglio sull' "**Extra Bonus**" che sarà erogato il prossimo 27 giugno, sotto forma di contributo straordinario sul fondo pensione del 4,20% (ulteriore rispetto al contributo ordinario). **Siamo contenti che le istanze sindacali siano state accolte dall'azienda; purtroppo, per espressa decisione aziendale, la "liberalità" non sarà beneficiata da tutti.**

Avendo scelto, infatti, come modalità di erogazione, esclusivamente il versamento di un ulteriore contributo del 4,20% al fondo pensione, ciò avverrà solo per gli iscritti al fondo stesso.

Restano fuori tutti coloro che non sono iscritti o che aderiscono mediante il solo versamento del Tfr; tutti i colleghi già passati in BNL e che hanno riscattato o trasferito la propria posizione ad altro fondo pensione; tutti i tempi determinati che nel 2010 hanno prestato lavoro in azienda e che risultano percettori del VAP ma che, non essendo iscritti al fondo, non percepiranno l'extra bonus.

Abbiamo sollevato la questione nei giorni scorsi e protestato con Findomestic per una scelta che genera disparità di trattamento economico e discriminazioni.

La decisione di concedere un extra bonus doveva essere valida per tutti coloro che ricevono il VAP. Il fatto di aver scelto come strumento per pagare tale bonus un versamento al fondo pensione (che garantisce evidenti benefici fiscali all'azienda) non deve generare differenze tra colleghi. Abbiamo invitato Findomestic a riconoscere, ai non iscritti al Fondo, un bonus del medesimo valore da erogare attraverso altre forme, ma l'azienda è irremovibile dalla propria decisione. Apprezziamo l'utilizzo del contributo al Fondo pensioni, ma non accettiamo gli effetti collaterali che, con un pizzico di buona volontà, si potrebbero ancora evitare.

In tema di **Premio Aziendale**, non possiamo rinunciare a delle riflessioni di merito sulla conclusione di un accordo firmato nell'ottobre 2010 che secondo noi - ed oggi ne abbiamo la conferma - era riduttivo dei diritti economici dei lavoratori.

È sufficiente, infatti, confrontare quanto da noi sostenuto in trattativa e quanto invece poi accettato e firmato da altri, per verificare in termini molto semplici, un risultato finale, che più che un riconoscimento è una piccola compensazione al ribasso, di ciò che avremmo ottenuto se fossero state accettate le nostre proposte dalle altre organizzazioni sindacali ma soprattutto dall'azienda.

Ricordiamo (*) che abbiamo sempre sostenuto la tesi di un ritorno ad un **parametro composito** (formula di calcolo basata su 4 indicatori ponderati) ritenendo che l'utilizzo del solo utile lordo fosse fuorviante e discrezionale. Avevamo proposto anche gli indicatori e oggi abbiamo conferma che tutti (risk income, cost income, utile lordo ecc...) sono in sensibile miglioramento. **Un sistema simile ci avrebbe permesso, come in passato, di percepire già quest'anno il massimo di Premio Aziendale o comunque 2 mensilità.**

In occasione della trattativa, però, consapevoli di quanto avveniva su altri tavoli dove si prendevano in considerazione solo gli Utili Lordi, non rinunciammo a confrontarci anche su un'ipotesi basata sugli utili

lordi ma arricchita da parametri aggiuntivi dati da altri 3 indicatori (Cost Income, Risk Income, Finanziato/Organico medio).

Riportiamo di seguito la tabella sul calcolo del Premio Aziendale che era la base di confronto con l'azienda nella trattativa condotta da noi, ma poi abbandonata per la firma delle altre organizzazioni su un'ipotesi diversa e che oramai è nota a tutti (gli accordi sono stati pubblicati nei giorni scorsi su intranos).

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

Come si evince, con questo metodo, il Vap sarebbe stato pari a **2,15** mensilità (e comunque non inferiore a **1,85** se si fa riferimento solo agli utili lordi), a fronte dell'**1,60** mensilità che riceveremo.

La nostra piattaforma prevedeva, come sempre sostenuto e come noto, anche la computabilità ai fini TFR e Fondo Pensione. L'accordo ora vigente, invece, produrrà per i prossimi anni un appiattimento della curva di crescita del premio, per cui all'aumentare degli utili, l'incremento del VAP sarà sempre meno significativo.

* Si vedano i nostri volantini di settembre e ottobre 2010 disponibili sul nostro sito.

Firenze, 24 giugno 2011

La Segreteria
 Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea