



## **PREMIO AZIENDALE : RAGGIUNTO L'ACCORDO**

**Accordo triennale, garanzia e certezza di erogazione per tutti noi sulla base di un accordo con un'unica erogazione per il 2010 ed un'unica tabella per il biennio 2011-2012**

L'estenuante trattativa sul Premio Aziendale – durata cinque giorni consecutivi – ha portato alla firma di un accordo che riteniamo ampiamente soddisfacente, nel rispetto dei mandati assembleari e che porteremo nuovamente nelle assemblee.

Abbiamo eliminato il rischio di passare da un sistema garantito attraverso un salario contrattato, ad un sistema – come lo definiva l'Azienda – premiante/sfidante che non avrebbe assicurato la remunerazione attesa del nostro lavoro;

Abbiamo incentrato tutta la trattativa su perni fondamentali e su alcuni importi intrattabili;

Abbiamo blindato tutta la fascia di utile lordo che reputavamo effettivamente raggiungibile, non discostandoci da quanto finora abbiamo percepito;

**Abbiamo riconquistato definitivamente la contribuzione per Tfr e Fondo Pensione per tutto il triennio:** il sacrificio fatto da tutti noi con il buon accordo del biennio 2008-2009 era ed è stato una concessione eccezionale e responsabile in un momento delicato e particolare della *governance* aziendale;

Questo accordo, prevede un **importo a stralcio per il 2010 che è pari a 1,6 mensilità al raggiungimento di 30 milioni** di euro di utile lordo, nel momento più basso dei risultati di bilancio attesi dall'Azienda, dando quindi certezza ai lavoratori. Rispetto all'anno precedente, l'importo di 1,6 mensilità è ben superiore in quanto, aggiunta la quota Tfr e Fondo Pensione, si arriva ad oltre 1,77 mensilità.

Lo sviluppo della **tabella unica e progressiva per il biennio 2011-2012** si calibra su un *range* molto compresso di risultati attesi ed ha il pregio maggiore di riuscire **per la prima volta a superare il precedente limite massimo delle 2,06 mensilità.**

Abbiamo definitivamente rigettato le ipotesi di inserimento del meccanismo “incentivante” dei bonus e super bonus, con i quali l'azienda intendeva introdurre il pericoloso principio di un pagamento differito negli anni degli obiettivi aziendali.

Ci siamo battuti affinché **rimanga valido il principio per cui il Premio Aziendale si debba necessariamente riferire ai risultati raggiunti nell'anno**, non accettando deroghe al riguardo.

Non riteniamo, inoltre, corretto che colleghi che durante il triennio lasceranno l'Azienda, perdano parte della retribuzione variabile, frutto dei risultati che hanno concorso a determinare.

Abbiamo condiviso con l'Azienda la possibilità di introdurre indicatori tecnico/qualitativi, proponendone noi stessi alcuni, come illustrato nelle assemblee, ma non è stato possibile concludere il percorso: per l'Azienda, infatti, gli indicatori dovevano necessariamente essere



legati al raggiungimento di obiettivi presunti mentre noi rimaniamo convinti che debbano basarsi su dati certi di riferimento che abbiano una loro storicità misurabile e concretamente raggiungibile.

**Abbiamo ricalcato il precedente accordo riferendoci all'utile lordo** (voce 250 del Conto Economico "*Utile o perdita della operatività corrente al lordo delle imposte*") in quanto è la voce che tecnicamente meno si presta a possibili modificazioni o aggiustamenti in sede di bilancio. Essa, infatti, **descrive fedelmente il risultato lordo dell'esercizio annuale indipendentemente dalla tassazione e dal regime fiscale in corso.**

**Aver proclamato lo stato di agitazione, svolto le assemblee e ricompattato la consapevolezza di ogni lavoratore di Findomestic, ad ogni livello e mansione, ha determinato un rafforzamento di queste Organizzazioni Sindacali nella trattativa e ci ha portato ad un'accelerazione finale che ci ha permesso, uniti, di raggiungere un importante traguardo.**

A maggior ragione, siamo orgogliosi di aver raggiunto questo risultato senza richiedere il sacrificio di giornate di sciopero ai lavoratori di Findomestic.

**2010 – 1,60 mensilità da 30 mln di Utile Lordo + Contributo TFR (6,91%) e Contributo Aziendale Fondo Pensione (4,20%)**

Utile Lordo	2011 - 2012
>200	2,10
190 - 200	2,10
180 - 190	2
170 - 180	1,95
160 - 170	1,95
150 - 160	1,90
140 - 150	1,90
130 - 140	1,85
120 - 130	1,85
110 - 120	1,85
100 - 110	1,85
90 - 100	1,80
80 - 90	1,70
70 - 80	1,60
60 - 70	1,30
50 - 60	1,00
40 - 50	0,75
30 - 40	0,75
20 - 30	0,50
< 20	0

+

**Contributo TFR (6,91%) e  
Contributo Aziendale  
Fondo Pensione (4,20%)**



Contestualmente **abbiamo chiesto e ottenuto** la disponibilità da parte dell'Azienda ad aumentare i **permessi assembleari da 10 a 12 ore annue** permettendoci così di svolgere 4 assemblee all'anno. Abbiamo inoltre incassato la disponibilità aziendale a trattare un apposito accordo per permettere alle piccole piazze di partecipare alle assemblee indette sulle più vicine piazze principali.

In un contesto di perdurante e grave crisi economica e con gli utili aziendali che da qualche anno sono in costante discesa, aver firmato un accordo in continuità con il passato che garantisce il nostro livello di reddito e si pone ai vertici del settore creditizio, è la migliore risposta a tutte quelle critiche gratuite, poste in essere solo per il gusto di fare del facile proselitismo.

Firenze, 22 ottobre 2010

Le Segreterie Aziendali  
FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL-UILCA



Il giorno 22 ottobre 2010, in Firenze,

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche Findomestic, rappresentata da Laurent David, Direttore Generale, Carlo Stroschia, Direttore Risorse Umane, Andrea Cangì, Responsabile Gestione Collettiva

e

FABI, rappresentata da Leonardo Comucci, Noemi Desiderato, Enrico Marino,

FIBA/CISL, rappresentata da David Bellaccini, Eugenio Caramiello, Alessandro Marziali, Luigi Russo,

FISAC/CGIL, rappresentata da Francesco Tommasini, Simone Bregliozzi, Gaetano Alfi,

UILCA/UIL, rappresentata da Martino Arena,

si sono incontrate per trattare il tema del premio aziendale ( ex art. 43 CCNL 8 dic 2007 ) convenendo sull'opportunità di pervenire ad un accordo relativo agli anni 2010, 2011 e 2012, su tale tema.

#### Premessa

Le parti, nel rimarcare la eccezionalità degli elementi che hanno contraddistinto l'accordo sui premi aziendali 2008 - 2009, come la temporanea sospensione della contribuzione del premio ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e del Fondo Pensione convengono, confermando l'importante valenza sociale di questi istituti, che il premio relativo agli anni 2010, 2011 e 2012 concorrerà alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto e dei versamenti relativi al Fondo Pensione Aziendale.

Ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

- esclusivamente in riferimento al premio relativo all'esercizio 2010, tale premio sarà pari a 1,60 mensilità ( calcolate in rapporto alla tredicesima mensilità erogata a dicembre 2010 ), per valori di utile lordo (voce 250 del conto economico, rettificata per escludere eventuali svalutazioni relative alla partecipata Findomestic Banka – Belgrado ) uguali o superiori a 30 milioni di euro.  
Per valori uguali o superiori a 20 milioni, ma inferiori a 30 milioni, l'erogazione sarà pari a 0,50 mensilità.  
Per valori inferiori a 20 milioni di euro non è prevista alcuna erogazione.
- Il Premio Aziendale relativo agli esercizi 2011 e 2012 sarà determinato come da tabella seguente:

Utile Lordo MLN Euro	N° mensilità
Voce 250 del conto economico, rettificata per escludere eventuali svalutazioni relative alla partecipata Findomestic Banka - Belgrado	Calcolate in rapporto alla tredicesima mensilità erogata nel dicembre dell'anno di riferimento del premio
≥ 190	2,10
≥ 180 < 190	2,00
≥ 170 < 180	1,95
≥ 160 < 170	1,95
≥ 150 < 160	1,90
≥ 140 < 150	1,90



≥ 130 < 140	1,85
≥ 120 < 130	1,85
≥ 110 < 120	1,85
≥ 100 < 110	1,85
≥ 90 < 100	1,80
≥ 80 < 90	1,70
≥ 70 < 80	1,60
≥ 60 < 70	1,30
≥ 50 < 60	1,00
≥ 40 < 50	0,75
≥ 30 < 40	0,75
≥ 20 < 30	0,50
< 20	0,00

L'erogazione del premio relativo a ciascun esercizio, avverrà con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo, e interesserà tutto il personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce, sulla base dell'inquadramento a tale data.

Al personale con contratto a tempo parziale, il premio verrà erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Al personale con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a un mese, il premio verrà erogato, in proporzione al servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.

Il premio non competerà al personale con giudizio professionale di sintesi negativo, nonché al personale con contratto di lavoro somministrato.

Negli anni di competenza dei premi aziendali oggetto del presente accordo, Findomestic promuoverà un incontro specifico per anno con le OO.SS. firmatarie, al fine di rappresentare l'andamento aziendale nonché a fornire copia del bilancio annuale, appena disponibile.

FINDOMESTIC BANCA S.p.A.

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA UIL