La scorsa settimana sono stati resi noti i risultati aziendali del 2023; indubbiamente un anno complicato per un'azienda come la nostra i cui risultati dipendono in maniera diretta dai conti delle famiglie italiane. La repentina fiammata inflazionistica degli ultimi due anni, ed il conseguente innalzamento del costo del denaro, ha profondamente corroso il potere di acquisto dei lavoratori e dei pensionati e questo ha avuto ripercussioni dirette nei conti aziendali. Il risultato aziendale è stato in ogni caso un risultato positivo in termini di utile, ma indubbiamente molto al di sotto delle aspettative e delle previsioni del Piano di sviluppo 2025. Da anni definiamo l'erogazione del Premio aziendale (ex Vap) sulla base di tabelle che mettono in relazione l'Utile Lordo atteso con diversi livelli di erogazione del Premio: grazie a questo tipo di impostazione **il risultato aziendale 2023 ha prodotto un'erogazione vap per giugno 2024 pari a 1,7 mensilità**.

Questa flessione dell'Utile aziendale è dipesa da molti fattori, sia esterni sia interni, ma **certamente non è addebitabile in alcun modo alla dedizione, alla voglia di fare sempre il massimo ed alla professionalità dei lavoratori della banca**, che come sempre non è mai mancata.

È importante evidenziare che **a fronte di un Utile, che è stato circa la metà di quanto era previsto nei piani aziendali, l'impianto complessivo dell'accordo sul Premio aziendale, frutto del lavoro delle sottoscritte Rappresentanze sindacali aziendali, ha prodotto un risultato molto soddisfacente**. Non abbiamo avuto una diretta corrispondenza quindi tra la riduzione dell'utile e l'erogazione del premio proprio grazie alla lungimiranza avuta nel costruire in maniera prudenziale gli scaglioni della tabella del Vap e di questo siamo soddisfatti.

Importante sottolineare che già nella busta paga di giugno il nostro VAP includerà la prima tranche degli aumenti contrattuali del CCNL: ne beneficeremo perché, nell'accordo da noi sottoscritto, si prende come riferimento l'ultima tredicesima che comprende la parte più sostanziosa degli aumenti contrattuali.

Anche quest'anno **i primi 3.000 € del Premio avranno una tassazione del 5%, se presi cash** (per redditi fino a 80.000 €) mentre, se saranno convertiti in welfare, ci sarà sempre la maggiorazione del +20% prevista dal nostro accordo.

Nel caso in cui venga fatta la scelta Welfare è utile ricordare che **il tetto di detassazione dei fringe benefit per l'anno in corso è di 1.000 €, che diventano 2.000 € per chi ha figli a carico**: prudenza vuole che, nel caso si prendano buoni spesa, ci si tenga sempre un margine perchè le voci che producono fringe benefit sono molte e, nel caso in cui si superi il tetto, l'intero l'importo sarà tassato.

Siamo lieti di annunciarvi che **partirà finalmente il confronto con l'azienda sulla flessibilità per il canale diretto** in una modalità sostenibile che concili i tempi vita-lavoro anche in questa Direzione. Il DG, in questi primi mesi, ha potuto conoscere, attraverso le visite fatte in tutto il territorio, le agenzie del canale diretto: dalle affermazioni che egli stesso ha restituito direttamente ai colleghi interessati, sembra davvero essersi reso conto che si può fare, in modalità diverse ma si può fare come noi sosteniamo e chiediamo da tempo. **I tempi sono finalmente maturi: riteniamo questo innovativo passaggio un importante inizio conquistato grazie al nostro supporto e alla forza che le lavoratrici e i lavoratori**

iscritti ci hanno finora concesso.

Il mese di luglio si avvicina e, dopo tanto insistere, l'azienda ha sciolto il nodo relativo alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro settimanale da **37,5 ore alle 37 ore** previste dal nuovo CCNL: **siamo lieti di potervi comunicare che la nostra richiesta di una riduzione di mezz'ora per il venerdì pomeriggio, per tutto il personale della banca, è stata accolta e sarà in vigore a partire dal 1 luglio**!

A noi è sempre sembrata la soluzione più sensata e più equa e siamo soddisfatti che non si siano fatte differenziazioni tra settori aziendali o scelte di riduzione su base giornaliera, che sarebbero state indigeste; anche questo è un altro piccolo tassello del rinnovato contratto di categoria che, dal nostro punto di vista, deve essere il primo passo di un percorso sempre più convinto verso **la riduzione dell'orario di lavoro, come conseguenza di una trasformazione tecnologico-digitale che deve essere al servizio del miglioramento delle condizioni di vita di chi lavora e non solo dell'arricchimento di chi fa impresa.**

Le Segreterie Organo di Coordinamento di Findomestic Banca SpA

FABI –First/CISL–Fisac/CGIL–Uilca