Raggiunto l’Accordo sul Premio Aziendale 2024

Dopo lunga trattativa, che ha richiesto un significativo sforzo, in data 20.12.2024 siamo finalmente giunti alla sottoscrizione dell’Accordo sul Premio Aziendale per l’anno 2024.

Questa decisione, maturata dopo una estenuante negoziazione che ha subito varie fasi d’arresto per l’intransigenza riscontrata nelle posizioni aziendali, è stata presa con grande senso di responsabilità con l’obiettivo di garantire ai colleghi la possibilità di ottenere un riconoscimento economico che altrimenti sarebbe mancato.

L’accordo prevede una struttura del premio basata su specifici indicatori economici e di produttività:

1. **Condizioni per l‘erogazione**

L’indicatore principale è rappresentato d**all’utile lordo di bilancio (ULB),**voce 260 del conto economico, **al netto di operazioni straordinarie,** che deve superare la soglia minima di 3 milioni di euro. In caso contrario, non vi sarà alcuna erogazione del premio.

2. **Calcolo progressivo**

Se l’ULB supera i 3 milioni di euro, il premio sarà calcolato in modo progressivo: 6% sull‘utile lordo fino a 6 milioni di euro.

7,5% sulla parte incrementale da 6 a 8 milioni di euro. 8,5% sulla parte incrementale da 8 a 10 milioni di euro.

9,5% sulla parte incrementale da 10 a 11 milioni di euro (tetto massimo).

Il calcolo complessivo tiene conto di un limite massimo di ULB pari a 11 milioni di euro.

3. **Indicatori aggiuntivi**

Produttività per dipendente: valutata in base all‘incremento del rapporto tra impieghi in bonis a clientela (esclusa la

clientela Istituzionale) + raccolta diretta + raccolta gestita assicurativa e numero

di dipendenti rispetto all'anno precedente, con pesi variabili:

- Incremento inferiore al 2,5%: 0% del premio.
- Incremento tra il 2,5% e il 4,99%: 15% del premio totale.
- Incremento tra il 5% e il 7,99%: 25% del premio totale.
- Incremento superiore all'8%: 35% del premio totale.

Utilizzo delle ferie spettanti: 15% del premio totale sarà attribuito ai dipendenti che avranno usufruito integralmente delle ferie e festività soppresse spettanti nel 2024 al netto di quelle eventualmente revocate per motivi di servizio.

NB le spettanze saranno intese come sommatoria, quindi se dovessero essere stati fruiti più giorni di ferie rispetto alla spettanza annuale e non fossero stati fatti tutti i giorni di festività soppresse le 2 voci si compenseranno-da tale computo inoltre viene tolta la giornata di permesso aggiuntiva derivante dalla festività del 2 giugno coincidente con la domenica.

4. **Destinatari e ripartizione**

Il premio sarà erogato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2024 e presenti alla data di erogazione, con calcolo proporzionale per part-time e assunti durante l'anno.

Gli importi saranno differenziati in base al livello di inquadramento, con le modalità di ripartizione utilizzate per il premio 2023.

Questa struttura, definita sulla base di condizioni straordinarie, sarà valida esclusivamente per il 2024 e non costituirà un precedente per i premi futuri.

Le Parti hanno infatti espressamente concordato che la struttura del Premio Aziendale 2025 sarà oggetto di una revisione valutando in via prioritaria una sua riformulazione nell'ambito delle previsioni normative del "premio variabile di risultato" previsto dall'art 55 del CCNL, una soluzione , prevista dal CCNL che consente coniugare il premio aziendale con il salario incentivante.

L' Accordo rappresenta, di fatto, una soluzione d'emergenza e transitoria che abbiamo deciso di accettare unicamente per senso di responsabilità verso i colleghi che ne sarebbero stati altrimenti esclusi, vi sono infatti alcuni aspetti, fortemente voluti dalla controparte, che non ci convincono affatto:

- L'introduzione del cosiddetto "cancello" che esclude completamente l'erogazione del premio aziendale in caso di utile lordo di bilancio al netto delle prestazioni straordinarie (ULB), inferiore a 3 milioni di euro (nel 2023 era solo necessario che fosse positivo) è una delle novità introdotte in corsa quest'anno dall'Azienda.
- L'accordo lega parte del premio a parametri di produttività che, allo stato attuale, appaiono fuori portata. L'azienda non può scaricare sui lavoratori la responsabilità di obiettivi difficilmente raggiungibili senza assumersi il compito di migliorare l'organizzazione.

- l'accordo prevede l'obbligo di fruire interamente di ferie e festività soppresse 2024 per accedere al 15% del premio totale. A nostro avviso si tratta di una formulazione eccessivamente rigida, considerando che l'accordo è stato siglato a fine anno. Firmare un accordo a dicembre – invece che a giugno, come ci era stato promesso, e ben lontano da aprile 2024 come previsto dal CCNL – significa infatti non concedere ai lavoratori la possibilità di recuperare in modo adeguato le proprie ferie non ancora fruite.

Pur esprimendo parziale soddisfazione per il raggiungimento, seppur in extremis, di un obiettivo importante per tutto il personale, teniamo a evidenziare il contesto di grande sofferenza in cui è stata chiusa la trattativa, in un momento particolarmente delicato e di forte impegno di tutto il personale, e l'intransigenza oltre ogni limite che l'azienda ha manifestato a riguardo di alcuni aspetti che sarebbero stati a nostro avviso da tempo superabili.

BASTA ACCORDI LAST MINUTE!

Pur apprezzando lo sforzo delle parti nel ricercare un accordo nonostante le significative difficoltà emerse durante la trattativa, riteniamo che non sia stato possibile raggiungere una soluzione pienamente soddisfacente. Per questo motivo, ribadiamo la necessità che le trattative future con l'azienda si svolgano nel pieno rispetto delle tempistiche e modalità contrattualmente previste.

Anche se la Cassa ritiene che l'erogazione del Premio Aziendale debba essere coerente con un apprezzabile risultato di bilancio che consenta un'adeguata capitalizzazione della banca e la remunerazione del capitale, le OO.SS., tenuto conto della particolare situazione in cui è maturato il presente accordo, firmato unicamente nell'ottica di permettere ai lavoratori di ricevere un riconoscimento, seppur parziale, del loro impegno in un anno particolarmente impegnativo, dichiarano di non essere disponibili per il futuro, alla sottoscrizione di accordi che prevedano cancelli o tetti che limitino l'erogazione o l'importo del premio stesso oltre a quanto già previsto dal CCNL (risultato delle attività ordinarie positivo).

Il nostro auspicio per le future trattative, a partire dal premio 2025 e successivi, è che si possa realizzare un accordo in grado di valorizzare pienamente l'impegno e l'abnegazione del personale, che ha permesso di conseguire, nonostante le notevoli difficoltà organizzative e procedurali riscontrate nelle operatività quotidiane, risultati apprezzabili ed incoraggianti.

Nelle prossime settimane proseguirà il confronto a riguardo degli inquadramenti di Direzione Generale, da tempo pendente ed in fase di definitiva stesura, non trascurando la doverosa retroattività della sua validità, da estendere almeno a tutto il 2024.

FIRST CISL FISAC CGIL FABI UILCA