

Riunione RSU e Azienda del 23/10/2020

Presenti: Ing. F. Parrilli

RSU: A. Sapiro, S. Romaniello, D. Panzuto, F. Mautone, D. Tiddia

Introduce la riunione A. Sapiro che in merito al premio di risultato propone alla direzione di stralciare "il premio per il 2020" dalla discussione del "premio triennale 2020-2022" anche per i fattori oggettivi che hanno determinato il prolungarsi delle trattative.

Prosegue D. Tiddia, presentando la proposta che accogliendo in parte quanto presentato dalla direzione, sintetizza l'articolazione del premio, pari ad una mensilità, in tre parti:

- Benefici accessori: € 258,23 (raddoppiati dai DPCM 2020 a 516,46) da riconoscere ai dipendenti sottoforma di rimborsi (esenti da tasse al 100%) per una lista di benefici che verrà definita;
- Obiettivi aziendali: legati all'utile e al MOL (da definire congiuntamente e secondo i valori medi riscontrati nelle annualità precedenti, i valori da attribuire alle diverse classi che permetteranno la maturazione del 25%, del 50%, del 75% e del 100% di tale quota del premio)
- Obiettivi individuali: legati alla presenza nello svolgimento delle attività (da definire congiuntamente quali tipologie di assenze non sono da conteggiare).

Pertanto, al dipendente tipo che avesse diritto al 100% del premio si dovrebbe:

- definire la mensilità di premio, da cui si estrapolano i 516,46 euro da beneficiare sottoforma di rimborsi;
- nell'ipotesi di utile positivo e MOL alla classe più alta, riconoscere il 70% del premio residuo
- nell'ipotesi di esclusione di assenze, riconoscere il 30% del premio residuo.

L'ing. Parrilli espone le sue perplessità in merito ai seguenti punti:

- ritiene alta la quota iniziale di 516,46 euro da riconoscere a tutti i dipendenti sottoforma di benefici, in quanto comunque rappresentano un costo per l'azienda. Propone invece di riconoscere a tutti la quota di € 258,23 e la possibilità di "convertire in benefici e quindi esenti da tassazione, gli ulteriori € 258,23 che dovessero essere maturati negli obiettivi aziendali/individuali";
- utile e MOL sono strettamente legati ed esprimono sotto forme diverse il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Pertanto propone di utilizzare solo il MOL. Concorda sul fatto che si debba fare riferimento ai valori medi di MOL delle annualità precedenti e attribuendo agli obiettivi aziendali il 100% del premio (una mensilità dedotta di € 258,23) propone:
 - o MOL < € 2.000.000 0% della quota relativa
 - o € 2.000.001 < MOL < € 2.300.000 25% della quota relativa
 - o € 2.300.001 < MOL < € 2.600.000 50% della quota relativa
 - o € 2.600.001 < MOL < € 3.000.000 75% della quota relativa
 - o MOL > € 3.000.001 100% della quota relativa

Richiama l'attenzione sulla delicatezza da mantenere nella definizione delle "assenze" ai fini della parametrizzazione del premio per la quota da attribuire agli obiettivi individuali. Propone di eliminare tale voce dagli obiettivi individuali e di tenerne conto solo in termini di riduzione rispetto al premio complessivo.

Nel computo delle assenze vanno escluse le ferie, gli infortuni e le assenze per malattie che hanno presupposto il ricovero ospedaliero.

