

PREMIO AZIENDALE: OBIETTIVO RAGGIUNTO ... ALL'89%!

È Stato siglato ieri tra l'Azienda e le altre OO.SS. l'accordo per l'erogazione del Premio Aziendale relativamente agli esercizi 2008 e 2009 (con erogazione, rispettivamente, nel 2009 e 2010).

Prima di esprimere la posizione di **FALCRI** e **SILCEA** illustriamo brevemente i termini dell'accordo.

- Viene introdotta la seguente novità: **il Premio non concorrerà alla determinazione del TFR (trattamento di fine rapporto) e del Fondo Pensione aziendale;**
- Relativamente all'esercizio di bilancio **2008** è prevista l'erogazione di un Premio (al 27 giugno 2009) pari a 2,06 mensilità per le Aree Professionali e a 2,03 mensilità per i Quadri Direttivi;
- Relativamente all'esercizio di bilancio **2009** (erogazione giugno 2010) verrà pagato un Premio Aziendale calcolato con riferimento all'**Utile Lordo**: in caso tale voce sia superiore a € 100.000.000,00 (cento milioni) il Premio ammonterà, come quest'anno, a 2,06 mensilità per le Aree Professionali e a 2,03 mensilità per i Quadri Direttivi;
- nel caso, invece, l'Utile Lordo dovesse essere pari o inferiore a € 100.000.000,00 (cento milioni) l'importo si determinerà come dalla tabella accanto.
- Previsione di un minimo garantito di 0,5 mensilità in caso di Utile Lordo pari a "0" o negativo.

Utile Lordo	Numero di mensilità
100.000.000,00	2,00
95.000.000,00	1,95
90.000.000,00	1,90
.....	...
Da > di 0 a 50.000.000,00	1,50

Nei casi mostrati in tabella e nell'eventualità di utile "0" non sussisterà la distinzione fra Aree professionali e QD e sarà erogata la stessa percentuale di premio.

Veniamo ora alle nostre considerazioni. Le nostre proposte erano sufficientemente chiare e più volte illustrate: 2,06 mensilità per quest'anno senza alcuna rinuncia, e apertura di un confronto sul metodo di calcolo per il futuro. Ci riteniamo dunque **parzialmente soddisfatti**, in quanto **relativamente alle somme "cash", quelle direttamente visibili in busta paga e sul conto corrente, viene rispettata la nostra richiesta di 2,06 mensilità.**

Per quest'anno ed il prossimo, a differenza di quanto accadeva in passato, dovremo dire addio a circa un **11%** derivante dal fatto che il Premio non verrà considerato ai fini del TFR (**6,91%**) e del contributo aziendale al Fondo Pensione (**4,20%**). E' per questo motivo che ci diciamo **soddisfatti all'89%: con questo accordo stiamo rinunciando**, già sul pagamento 2009 (e quindi sull'esercizio 2008 già chiuso molto prima che si desse inizio a questo confronto) oltre che per il prossimo anno, **all'11% delle somme erogate a titolo di Premio Aziendale.**

Nella tabella accanto riportiamo, a titolo esemplificativo, le somme a cui dovremo intanto rinunciare sul **VAP del prossimo giugno**, in base al rispettivo inquadramento: per semplicità i casi riportati non tengono conto di eventuali scatti di anzianità. **Per il prossimo anno dovremo rinunciare all'11% sulla somma che sarà erogata.**

Inquadramento	Rinuncia
3ª Area 1º Livello	Oltre € 440,00
3ª Area 3º Livello	Oltre € 495,00
QD1	Oltre € 607,00
QD4	Oltre € 854,00

Riteniamo complessivamente soddisfacenti le coperture e le garanzie previste per il prossimo anno: purtroppo sempre a discapito dell'accantonamento TFR e del contributo aziendale al Fondo Pensione.

Come **FALCRI** e **SILCEA** restiamo convinti che si sarebbe potuto ottenere lo stesso risultato, anche dal punto di vista del risparmio per l'azienda, senza andare ad apportare tagli a queste **voci che sono relative ad aspetti fondamentalmente sociali e previdenziali.** Senza dimenticare che **oltre alla rinuncia a questo 11%, bisogna considerare le perdite che si subiranno, nel corso della vita lavorativa di ognuno di noi, a causa delle mancate rivalutazioni che deriverebbero dall'investimento di tali somme nella previdenza integrativa.** Un effetto "moltiplicatore" difficilmente quantificabile ma che di certo avrà sensibili conseguenze sulla nostra previdenza complementare e sulla nostra futura pensione.

Esprimiamo inoltre un fondato timore che, sebbene nell'accordo si parli di "eccezionalità" e di "temporanea sospensione della contribuzione del premio ai fini del TFR e Fondo Pensione", si sia istituito un **clamoroso e pericoloso precedente: potremo in futuro aspirare a che "l'eccezionalità" e la "temporaneità" della misura non siano rinnovate ad ogni occasione utile e trasformate in "definitive" e "perenni"?**

Riguardo, poi, al parametro dell'Utile Lordo preso in considerazione per il prossimo anno, riteniamo che questa voce sia facilmente condizionabile da troppe variabili dovute anche a scelte aziendali: sbagliamo se pensiamo che già l'utile del 2008 possa essere stato fortemente influenzato dai costi della ristrutturazione e/o accantonamenti straordinari e che questi ne abbiano giocoforza diminuito il valore?

Vi invitiamo a contattarci per qualsiasi riflessione e chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA