



COMUNICATO Premio Rendimento Variabile 2020

Nelle giornate del 26-27 giugno, 2 luglio e 8 luglio sono proseguiti a Roma gli incontri di trattativa per il rinnovo del CIA di Gruppo Generali, con all'ordine del giorno il nuovo premio rendimento variabile (PRV ex EAV).

La trattativa è stata caratterizzata da un lungo e difficile confronto in merito ai parametri che costituiranno il metodo di calcolo per il nuovo PRV ed alle modalità di erogazione dello stesso.

Il confronto è stato difficile, in particolare rispetto alla capacità e necessità di trovare, nei tempi richiesti dalla nuova normativa fiscale in merito, il compromesso tra l'impostazione delle OO.SS. e quella aziendale che permettesse anche di arrivare ad un accordo avente le caratteristiche richieste dalla Legge per ottenere la tassazione agevolata con aliquota al 10% che comporta mediamente un guadagno indiretto di circa 800 euro per lavoratore.

Dopo vari scambi di proposte e controproposte che hanno contrapposto le delegazioni trattanti, si è finalmente riusciti a giungere ad una soluzione per il calcolo del premio in pagamento nel 2020.

Da evidenziare che la base di calcolo di partenza è costituita dall'ultimo EAV percepito nel 2018, incrementato del 10% come da tabella 1 del documento allegato, a fronte di una richiesta di aumento di piattaforma del 15%.

Come già illustrato in altre occasioni, il nuovo PRV 2020 viene calcolato utilizzando come indice l'utile netto ante imposte risultante dalla semestrale di bilancio 1 luglio - 31 dicembre 2019.

I parametri utilizzati ed il periodo di "osservazione" degli stessi sono stati scelti per soddisfare le precise richieste della normativa sull'agevolazione fiscale, che prevede un periodo "congruo" e "successivo" alla stipula dell'accordo, indicatori di redditività e produttività, erogazione del premio successiva alla verifica dei risultati, variabilità del risultato anche in senso negativo, ed altri.

In particolare viene preso come riferimento l'utile netto ante imposte di Country Italia per la determinazione del 75% del premio e l'utile netto ante imposte dell'azienda di appartenenza per il 15%, secondo i parametri indicati rispettivamente in tabella 2 (quota A) e nelle tabelle 3, 4 e 5 (quota B).

A seconda dell'indice all'interno del quale si posiziona il relativo valore dell'utile netto, si percepirà la percentuale di premio indicata in tabella alla voce "parametro".

La realizzazione delle tabelle è avvenuta sulla base delle proiezioni ufficiali relative a Country Italia e alle singole Aziende del Gruppo, elaborate dal Controllo di Gestione.

La determinazione del premio avviene, per un 10% anche in base ad una componente individuale legata all'utilizzo delle ferie secondo quanto stabilito dalla tabella al punto 10 dell'accordo.

Questa percentuale è azzerata nel caso venga incrementato il proprio monte ferie e si raggiunge il parametro 100 mano a mano che si riduce il monte ferie.

Per i dipendenti che fruiscono regolarmente delle proprie ferie e che riportano fino ad un massimo di 5 giorni all'anno successivo, le colleghe in gravidanza, le persone che fruiscono dei congedi parentali, le persone con malattie gravi, viene garantito il parametro 100.

Le Rappresentanze Sindacali restano a disposizione per tutte le delucidazioni in merito in attesa delle future assemblee.

Restano oggetto di trattativa le richieste di piattaforma relative all'argomento del premio variabile per gli anni successivi, insieme a tutte le altre richieste sindacali, normative ed economiche, che saranno oggetto dei prossimi incontri.

Roma, 9 luglio 2019

FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. SNFIA UILCA
Coordinamenti Nazionali Rappresentanze Sindacali
Gruppo Generali