

Maisons du Monde Italie, circolare Accordi 12/06/2018

Roma 13/06/2018

In occasione dell'incontro tenutosi in data 12 giugno 2018, presso la sede della Uiltucs nazionale, le OO.SS. Filcams- Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs e la Direzione di Maisons du Monde Italie SpA hanno proseguito il confronto sui seguenti temi:

- a) premio di risultato aziendale;
- b) ferie solidali;
- c) sistema aziendale delle relazioni sindacali.
- d) buono pasto.

In riferimento al PdR, le parti hanno condiviso l'allegato testo finalizzato a riconoscere a tutto il personale di Maisons du Monde Italie S.p.A. il diritto ad un'erogazione salariale legata ad obiettivi di redditività da raggiungere a livello consolidato, vale a dire da parte del Gruppo e non solo della sua articolazione italiana.

Quanto pattuito, analogamente all'anno 2017, decorre dal 1° gennaio 2018 sino al 31 dicembre dello stesso anno.

I beneficiari del PdR sono individuati in tutti i dipendenti aventi un rapporto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato, sia esso part-time o full-time) con decorrenza entro e non oltre il 30 settembre 2018 e che risultino in forza al momento dell'erogazione del salario variabile.

L'ammontare complessivo del Premio - da dividere tra i dipendenti della Società per l'esercizio 2018 ammonta a 320.000 euro (tale valore da considerarsi il costo loro che l'azienda sosterrà pertanto comprende i contributi previdenziali ed assistenziali dovuti, sia a carico del datore di lavoro sia a carico del lavoratore) e, comunque, non potrà in ogni caso superare il 20% del totale delle retribuzioni lorde corrisposte ai dipendenti nell'esercizio 2018.

Gli indicatori per il calcolo del PdR, come per l'anno scorso, sono sia il fatturato consolidato (Vendite) e l'EBITDA di Gruppo (o MOL di Gruppo).

L'ammontare complessivo del PdR suddiviso in due elementi, che sono calcolati indipendentemente l'uno dall'altro; il primo elemento (S1), il cui importo massimo pari a 75% dell'ammontare complessivo del PdR (M1), è assoggettato al conseguimento dell'obiettivo del fatturato consolidato, mentre il secondo di questi elementi (S2), il cui importo massimo pari a 25% dell'ammontare complessivo del PdR (M2), è assoggettato al conseguimento dell'obiettivo dell'EBITDA di Gruppo.

Per l'attribuzione del salario variabile impegnato varranno le seguenti modalità di calcolo degli elementi S1 e S2 rispetto agli obiettivi di 1,126 miliardi di euro per il fatturato consolidato (Vendite) e di 152 milioni di euro di EBITDA.

Modalità di calcolo dell'elemento S1			
fatturato consolidato (Vendite) maggiore o uguale al 100% dell'obiettivo	fatturato consolidato (Vendite) pari al 95% dell'obiettivo	fatturato consolidato (Vendite) superiore al 95% ma inferiore al 100% dell'obiettivo	fatturato consolidato inferiore al 95% dell'obiettivo
S1 = M1	S1 = 50% di M1	S1 viene calcolato mediante estrapolazione lineare tra il 50% e il 100% di M1 in base al tasso di raggiungimento dell'obiettivo; quindi, se il fatturato consolidato pari al 97% dell'obiettivo previsto per l'esercizio, S1 sarà pari al 70% di M1.	S1 = 0

Modalità di calcolo dell'elemento S2

EBITDA maggiore o uguale al 100% dell'obiettivo	EBITDA pari al 90% dell'obiettivo	EBITDA superiore al 90% ma inferiore al 100% dell'obiettivo	EBITDA inferiore al 90% dell'obiettivo
S2 = M2	S2 = 50% di M2	S2 viene calcolato mediante estrapolazione lineare tra il 50% e il 100% di M2 in base al tasso di raggiungimento dell'obiettivo; quindi, se l'EBITDA realizzato pari al 95% dell'obiettivo fissato per l'esercizio, S2 sarà pari al 75% di M2	S2 = 0

La ripartizione del PdR avverrà secondo la seguente modalità

50% del totale dell'ammontare complessivo del PdR	ripartito proporzionalmente alla retribuzione
50% del totale dell'ammontare complessivo del PdR	ripartito in proporzione alla presenza effettiva

Rispetto alle cosiddette ferie solidali ex art. 24 del D.Lgs 14 settembre 2015, n. 151 all'art. 24, la Direzione di Maisons du Monde Italia SpA ha sottoposto alle OO.SS. l'ipotesi di intesa, che ha costituito oggetto di approfondimento e discussione fra le parti.

In estrema sintesi, condividendo la necessità di prevedere per via contrattuale un istituto solidaristico senz'altro di primaria importanza, Filcams-Cgil, Fisascat-cisl e Uiltucs hanno avanzato delle proposte migliorative tese ad accrescere la portata sociale.

Abbiamo, infatti, richiesto alla Direzione aziendale di riconoscere per ciascuna ora donata dai lavoratori un'analoga disponibilità di astensione retribuita dal lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori beneficiari a carico di Maisons du Monde, nonché di rendere maggiormente fruibile l'istituto implementando il bacino dei potenziali beneficiari (anche a coloro i quali svolgono assistenza nei confronti di genitori e familiari conviventi diversi dai figli minori).

I nostri interlocutori di parte aziendale si sono riservati di approfondire le diverse proposte avanzate da parte sindacale e di rimmetterci, nei prossimi giorni, un nuovo testo.

Infine l'incontro si è anche concentrato sulla necessità sollevata dalle OO.SS. di strutturare un sistema aziendale di relazioni sindacali, al fine di rendere maggiormente definito l'assetto dei rapporti intercorrenti fra OO.SS., Direzione aziendale e RSA/RSU. Anche in ordine a questo tema, abbiamo fornito diversi spunti di riflessione che auspichiamo possano essere ripresi ed approfonditi nel corso delle prossime occasioni di confronto.

Nel corso dell'incontro è stato anche sottoscritto l'allegato verbale di accordo sulla distribuzione provvisoria degli RLS.

Infine le organizzazioni sindacali hanno riproposto il tema dell'erogazione di un buono pasto per tutti i dipendenti.

Lazienda, nel mentre si è dichiarata disponibile ad affrontare il tema, ha fatto intendere di volere escludere i tempi parziali che non lavorino almeno 6 ore al giorno. Ovviamente questa impostazione è stata fortemente criticata dalle organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda i tempi della discussione (e della decisione nel merito) lazienda ha escluso l'erogazione nel corso dell'anno, in quanto il costo dovrebbe essere messo a bilancio. Un eventuale accordo dovrebbe partire dal 2019. Nel frattempo le organizzazioni sindacali hanno chiesto di conoscere il numero dei tempi parziali, articolato anche rispetto al loro orario giornaliero, in modo che ci si possa rendere conto della portata delle future proposte aziendali in tema di buono pasto.

p. Filcams CGIL Nazionale
Vanessa Caccерini