**Resoconto dell’incontro del 12/03/2013 con Azienda ed RSU Area Uffici**

**STI 2013**

Il giorno 12/3/2013 si è svolto un incontro informativo sul tema dell’STI, reso variabile e parzialmente individuale. Si ricorda che tale argomento era già stato oggetto di discussione di una precedente riunione del 19/1/2013 nella quale , a fronte di una rivisitazione e semplificazione della scheda di valutazione del personale (P&DP), si sono portati gli obiettivi personali a 2+1. Inoltre si evidenzia che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, fissati a cascata, non è più automaticamente calcolata dal sistema ed impatta direttamente sul calcolo dell’STI, per quei lavoratori a cui era stato introdotto come “sostitutivo” della forfettizzazione al 50% degli straordinari. In quella sede l’azienda ha informato l’RSU che dal 2013 l’STI viene individualmente calcolato per un 30% del messo in palio al raggiungimento degli obiettivi individuali ed un 70 % rimane legato ad obiettivi aziendali. La RSU ha giudicato negativamente tale nuova metodologia di valutazione del personale in quanto proporrà nuovamente alcuni temi già affrontati in passato e che avevano avuto ripercussioni negative sul clima aziendale. Inoltre ha espresso parere negativo sulla discrezionalità di giudizio dei capi rispetto alle risorse gestite, avendo questa un impatto diretto sulle loro retribuzioni sia a livello di STI che di aumenti / passaggi di livello.

Durante l’incontro del 12/3/2013 l’azienda ricorda che l’STI viene calcolato come segue:

* 70% su KPI economico/ finanziari legati al riporto gerarchico.
* 30% al raggiungimento degli obiettivi individuali del P&DP

Gli obiettivi economico/ finanziari per il raggiungimento del 70% dell’STI sono, come già in passato:

* Net sales
* EBITDA
* Cash monetary flow

A questi obiettivi, già di per sé molto sfidanti, l’azienda , senza ulteriore comunicazione, né individuale, né a cascata, ha deciso di introdurre un ulteriore obiettivo:

* Volumi per tutte le process unit ( con esclusione di Region e Market - ovvero le Vendite)

Nel caso gli obiettivi economico finanziari siano raggiunti scatta l’accesso al 30% legato agli obiettivi individuali; nel caso in cui gli obiettivi economico finanziari non siano raggiunti, non si attiva il 30% legato agli obiettivi individuali ed il raggiungimento degli obiettivi aziendali viene calcolato in % rispetto al raggiungimento del target. A titolo esemplificativo l’Azienda ha sottoposto alla RSU il seguente esempio:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Messo in palio** | 10000 |  |
| **Target aziendale** | 7000 | RAGGIUNTO: risultato ≥100 scatta l'ulteriore 30% attraverso un'interpolazione lineare. Per step : 0, 100, 150, 200) |
| **Target individuale** | 3000 | Obiettivi raggiunti se ≥3 |
|  |  |  |
| **Messo in palio** | 10000 |  |
| **Target aziendale** | 7000 | NON RAGGIUNTO: risultato ≤100 NON scatta l'ulteriore 30% . Verrà riconosciuto un valore sulla base del raggiungimento % del target. |

La RSU al completo ritiene che tale metodologia di calcolo sia molto penalizzante per i lavoratori in quanto, nei fatti, l’Azienda, attraverso gli obiettivi economico finanziari, preclude l’accesso al riconoscimento degli obiettivi individuali.

Sarebbe stato più corretto almeno utilizzare la medesima metodologia di calcolo ma rendendo slegato l’accesso agli obiettivi individuali dagli obiettivi aziendali.

Si ricorda che anche gli obiettivi individuali, essendo a cascata, sono anch’essi imposti dall’Azienda. Pertanto si evince che per il pieno e completo raggiungimento del messo in palio dell’STI, occorre il raggiungimento di 7 obiettivi diversi tra di loro e tutti imposti dall’azienda (4 economico finanziari +3 individuali).

La RSU ritiene quindi tale approccio gestionale delle risorse poco trasparente, corretto ed equo nei confronti dei lavorator, ai quali era stato dato accesso all’STI in sostituzione della forfettizzazione degli straordinari.

La RSU chiede pertanto all’Azienda di apportare delle modifiche migliorative a tale metodologia di calcolo in modo tale da non creare ulteriori turbative al clima aziendale, in un’ottica di impegno dell’intera organizzazione per un nuovo modello operativo Barilla (BGM).

**STI 2012**

L’azienda comunica che il risultato dell’STI 2012 (vecchia metodologia di calcolo) ha raggiunto 2, nonostante un risultato molto negativo sulle Net Sales.

**PPO Uffici 2012**

A fronte di un messo in palio di 2300€, il raggiungimento del target ad oggi è pari a 92.9% (2135.75€). La redditività stimata si assesta su 65.8%

La RSU chiede delucidazioni su un tale dato in quanto, dalle informazioni ricevute, il risultato dovrebbe essere più elevato e si chiede di verificare se i dati di FG, CE ed AP sono stati depurati della cassa integrazione. L’azienda farà le opportune verifiche e informerà debitamente la RSU.

**Linea 21**

Il Comune di Parma ha fatto proposte non perseguibili e molto onerose, l’Azienda si riserva pertanto di valutare ulteriori opzioni per render il servizio maggiormente fruibile.

**Buono Spaccio**

Il tema fiscale è stato superato e pertanto da questo punto di vista si può procedere. Si stanno ancora facendo le ultime verifiche per quanto riguarda la gestione della cassa ed il frazionamento dei buoni spesa e relativi controlli.

**Ferie e ROL 2013**

Verrà convocata la RSU per una riunione apposita.

A seguito delle verifiche effettuate, il rimborso chilometrico per l’utilizzo dell’auto privata è confermato in 0.33 €/km.

**Welfare Aziendale**

Si chiede una rivisitazione critica dell’Accordo 2013 sul welfare aziendale e la cassa premorienza alla luce della riforma Fornero ed conseguente allungamento della vita lavorativa dei lavoratori.