

Almaviva con gli occhi di oggi (e di ieri...)

Breve storia del mancato pagamento del Premio di Risultato variabile in Almaviva

Anno 2018 - Settembre/Dicembre: dopo mesi di discussione l'azienda, che comunque ha pagato ricchi premi MBO ai dirigenti, rifiuta di concludere la trattativa per il premio 2019 affermando che i risultati 2018 (ottenuti anche grazie ai risparmi derivati dai Contratti di Solidarietà e dalla sospensione di alcuni istituti contrattuali), sono ormai consolidati e quindi verrebbe a mancare la componente di "incertezza" insita in un Premio variabile

Anno 2019 - Ottobre: dopo una trattativa lunga un anno viene firmato un accordo biennale che utilizza l'indicatore *EBIT/Ricavi e altri proventi* in una fascia di oscillazione tra 8,7% (soglia minima per il pagamento) e 10,6%, con il valore del 9,8% per raggiungere il 100% del premio, pari a 900 euro

Anno 2020 - Giugno: l'azienda comunica, solo poche ore prima dell'incontro sul tema, i risultati del bilancio 2019 (noti da marzo) e sostiene che il premio non può essere pagato perché il risultato raggiunto è 8,65% con i nuovi criteri di classificazione del bilancio e 8,42% con i vecchi criteri

Anno 2020 - Luglio: l'analisi approfondita del bilancio evidenzia la decisione del CdA di Almaviva (12 membri) di aumentare i propri compensi portandoli da 1,469 mln a 2,534 mln di euro, con un aumento di 1,065 mln (+72,5%); dal punto di vista contabile, se il CdA si fosse accontentato di una cifra analoga o di poco superiore a quella dell'anno precedente, allora la soglia minima per il pagamento del Premio sarebbe stata raggiunta e superata

Anno 2020 - Ottobre-Novembre: l'azienda presenta alcuni sotto-indicatori di produttività, il Coordinamento delle Rsu ne presenta altri e propone di portare la fascia di oscillazione a 8,4%-10,6%

Anno 2020 - Dicembre: l'azienda respinge le richieste del Coordinamento e dichiara che l'accordo si può chiudere solo se la fascia di oscillazione viene portata a 9,9%-11,5% sostenendo che questa soluzione è in linea con quanto previsto dal budget 2020 e quindi non è modificabile

Anno 2021: si evince dall'analisi del bilancio 2020 che il CdA ha deciso di aumentarsi i compensi (da 2,534 milioni a 2,980 milioni; + 17,6%) ma stavolta non è questo che impedisce il raggiungimento della soglia minima per il pagamento del Premio che comunque viene mancata perché il rapporto EBIT/Ricavi arriva al 9,13% (oppure 8,93% secondo una discutibile interpretazione aziendale ma l'effetto finale non cambia). Si noti altresì che il CdA decide di distribuire più di 10 milioni di dividendi, derivanti dai risultati 2020, agli azionisti di Almaviva SpA (95% famiglia Tripi, attraverso la controllata Almaviva Technologies srl)

Anno 2022 - Marzo: l'azienda dichiara di non voler proseguire la trattativa sul Premio, iniziata a settembre 2021, perché il bilancio 2021 è ormai compiutamente definito e rifiuta anche la proposta del Coordinamento di erogare comunque una una-tantum a tutti i dipendenti in ragione dell'impegno dimostrato durante la pandemia e che ha permesso all'Azienda di proseguire la sua crescita (naturalmente gli MBO ai dirigenti continuano a essere pagati, come tutti gli anni, se per caso a qualcuno fosse venuto un dubbio ...)

(scheda a cura di Rsu Almaviva Roma – luglio 2022)