



Milano, 1 agosto 2023

Raggiunto l'Accordo sul Premio Variabile di Risultato 2023

Abbiamo firmato in data 26 luglio 2023 l'accordo sul Premio Variabile di Risultato (PVR) 2023 che segna un ulteriore passo in avanti sulla strada intrapresa, sin dalla costituzione di Digit'Ed, di un confronto continuo con l'Azienda.

Riteniamo fondamentale che il percorso indicato dall'accordo odierno prosegua nella direzione intrapresa, nell'ottica di una sempre maggiore trasparenza nella costruzione del premio.

Il Premio Variabile di Risultato (PVR 2023) prevede lo stanziamento di un bonus pool complessivo di 616.000€ suddiviso in:

- 377.000€ per il premio base (62% del bonus pool);
- 239.000€ per il premio eccellenza (38% del bonus pool).

Il PVR sarà erogabile al raggiungimento del seguente obiettivo di redditività/produktività/qualità/innovazione ed efficienza aggiuntiva individuato:

- **nell'incremento dei ricavi** registrati nel periodo 1° gennaio 2023 - 31 Dicembre 2023 , rispetto al medesimo dato rilevato nel periodo (proforma) 1° Gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 ovvero 81.036.000€.

Il bonus pool sarà messo a disposizione per il PVR 2023 al raggiungimento del parametro secondo la seguente progressione:

- al raggiungimento del risultato di ricavi di 88.000.000€ (**95,6% del target 2023**) verrà rilasciata la **componente base** del PVR (come più sotto descritta) equivalente a 377.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 92.007.000€ (**target 2023**) verrà rilasciato l'intero importo PVR di 616.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) comprensivo sia **della quota base** che della **quota di eccellenza** (come più sotto descritte);
- al superamento della soglia di 96.607.000€ di ricavi (**5% in più del target 2023**), corrisponderà un incremento del 5% nell'importo dei singoli premi base ed eccellenza e ad ogni ulteriore incremento del livello dei ricavi di 2 punti percentuali, corrisponderà un ulteriore incremento del 2% nei premi base ed eccellenza, fino ad un massimo del 120%.



PLATEA DESTINATARI

A tutte le Lavoratrici e i Lavoratori a tempo indeterminato, con esclusione delle seniority 6, che al momento dell'erogazione, ovvero entro il primo semestre del 2024, risultino in servizio e non siano destinatari di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento, verrà riconosciuto il PVR in proporzione al periodo di servizio prestato nel corso del 2023.

QUOTA BASE

E' riconosciuta in base alla seniority attribuita e solo in caso di variazione migliorativa in corso d'anno, verrà determinato sulla base dell'ultimo livello acquisito.

LIVELLO	CRITERI	PVR BASE QUOTA A
6	Responsabili di Unità Organizzative, figure con MBO contrattualizzati e Sales Account	nd
5	Coordinatori di risorse e/o progetti (Senior)	1650€
4	Figure professionali esperte e specializzate (Specialist)	1350€
3	Figure professionali consolidate (Middle)	1100€
2	Figure professionali in consolidamento e/o sviluppo	900€
1	Apprendistato	800€

La **QUOTA A** del premio base è ridotta del 25%, in caso di RAL al 31 dicembre 2023 superiore di almeno il 60% il dato medio di RAL della seniority attribuita.

E' previsto il riconoscimento di **120€ (QUOTA B)** al personale, anche se a tempo parziale, con una RAL al 31 dicembre 2023 inferiore a 37.000€.

Il **PREMIO DI ECCELLENZA** è riconosciuto in base al raggiungimento di performance distintive, misurate in termini di valutazione professionale e anche tenendo in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento.

Il **PREMIO BASE (QUOTA A)** e il **PREMIO ECCELLENZA** sono riproporzionati in base alla durata dell'orario in caso di **part time**; non viene invece applicato alcun ri-proporzionamento sulla **QUOTA B** del premio base.



ASSENZE E IMPATTI SUL PVR - La quota di PVR sarà riproporzionata in caso di:

- **ASSENZE NON RETRIBUITE**, il PVR verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno;
- **ASSENZE RETRIBUITE** il PVR verrà ridotto di 1/12, per ogni mese intero di assenza dal servizio, ottenuti anche per sommatoria di periodi non consecutivi, in caso di assenze retribuite superiori a 150 giorni lavorativi **con esclusione delle seguenti fattispecie:**
 - o per ferie, permessi ex festività, PCR, Banca ore,
 - o per permessi L. 104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG),
 - o permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19, per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio
 - o per i primi 150 giorni in caso di malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri per l'intero anno.

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Le quote A e B del premio base vengono riconosciute nella misura del 50% anche in caso di valutazione negativa ("Inadeguato"); il Premio di Eccellenza non viene riconosciuto in caso di valutazione non pienamente positiva.

Abbiamo ottenuto da parte dell'Azienda il riconoscimento, anche per la platea di provenienza ISP, sin dal mese di agosto, del buono pasto di 7€ per ogni giornata lavorativa di almeno 4 ore in presenza o smart working, in attesa di definire entro il mese di settembre un accordo sullo smart working che definisca regole chiare in tema di disconnessione e venga incontro alle esigenze di mobilità e conciliazione, definendo anche soluzioni per specifiche situazioni individuali. Inoltre, da settembre, avvieremo un confronto con la finalità di contrattare ulteriori quote di salario attraverso la modalità del contributo welfare.

L'accordo rappresenta **un tassello nel percorso di armonizzazione** della nuova realtà Digit'ED che, dal 1 marzo 2023, ha visto l'ingresso di Altaformazione, nell'ottica di mettere a fattor comune le migliori prassi applicate in precedenza nelle due differenti realtà e conseguentemente favorire una maggiore integrazione.

RSA DIGIT'Ed

FIRST/CISL- FISAC/CGIL – UILCA/UII