FIRMATO L'ACCORDO PVR 2024

Si è conclusa favorevolmente con la sottoscrizione di un accordo la trattativa per il PVR 2024.
Il Premio Variabile di Risultato (PVR 2024) prevede lo stanziamento di un bonus pool progressivo distribuito come nella tabella che segue:

RISULTATO RICAVI	BONUS POOL PVR 2024 (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) QUOTA BASE +ECCELLENZA	QUOTA BASE	QUOTA ECCELLENZA
133.000.000 (100% target 2024)	900.000	600.000	300.000
128.000.000 (96% target 2024)	600.000	400.000	200.000
123.000.000 (92,5% target 2024)	400.000	400.000	np

La **QUOTA BASE (QUOTA A)** verrà riconosciuta in funzione del livello di inquadramento riconosciuto come segue:

QUOTA BASE (A)

LIVELLO	RISULTATO 133.000.000 (100% target 2024)	RISULTATO 128.000.000 (96% target 2024)	RISULTATO 123.000.000 (92,5% target 2024)
IMPIEGATO	1.200	900	800
QUADRO	1.500	1000	900

Tali importi potranno essere ridotti del 25% al personale la cui RAL sia superiore di almeno il 60% il dato medio di RAL del livello di inquadramento posseduto al 31/12/2024.

In caso di variazioni migliorative in corso d'anno, la quota A del PVR verrà determinata sulla base dell'ultimo livello acquisito.

La **Quota A** verrà integrata da un'ulteriore **Quota B** per le RAL al 31/12/2024 pari o inferiori a

40.000 €, che verrà riconosciuta alle Lavoratrici e ai Lavoratori anche part time come da tabelle che segue:

QUOTA B (RAL AL 31/12/24 PARI O INFERIORE A 40.000 €)

LIVELLO	RISULTATO 133.000.000 (100% target 2024)	RISULTATO 128.000.000 (96% target 2024)	RISULTATO 123.000.000 (92,5% target 2024)
RAL al 31/12/24 inferiore o pari a 40.000	140	120	120

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.

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Le quote A e B del premio base vengono riconosciute nella misura del 50% anche in caso di valutazione negativa (“Inadeguato”), mentre il Premio di Eccellenza in questo caso non verrà riconosciuto.

PLATEA DESTINATARI

Il Pvr verrà riconosciuto, in proporzione al periodo di servizio prestato nel corso del 2024, a tutte le Lavoratrici e i Lavoratori che, al momento dell’erogazione, risultino in servizio e non siano destinatari di un provvedimento disciplinare di “sospensione dal servizio” o di “licenziamento.

È stato eliminato il riproporzionamento del PVR in caso di assenze non retribuite e retribuite superiori a 150 gg lavorativi, per cui non vi saranno più impatti in questi casi.

La trattativa, con diversi momenti di confronto e caduta, si è conclusa favorevolmente grazie al grande senso di responsabilità delle OOSS aziendali che, di fronte alle rigidità aziendali, hanno fortemente sostenuto la richiesta dell’incremento del premio base, ora al 66,6%, e cercato soluzioni che valorizzassero l’operato di tutte le lavoratrici e i lavoratori, perseguendo una logica inclusiva e di prospettiva.

Abbiamo inoltre ottenuto l’impegno, su richiesta delle parti, ad incontri di aggiornamento successivi alla sottoscrizione, per monitorare l’andamento degli ambiziosi obiettivi previsti per il riconoscimento delle erogazioni e a riaprire un confronto, nel corso dell’ultimo quadrimestre del 2024, sui temi del welfare e della conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

Milano, 26/07/2024.

RSA DIGIT’ ED
CGIL FISAC- FLAI/ CISL FIRST-FISTEL/ UIL UILCA/UILCOM

Segreterie Territoriali CGIL SLC Segreterie Nazionali
CGIL FISAC- FLAI/ CISL FIRST-FISTEL/ UIL UILCA/UILCOM/UNISIN