

Verbale di Accordo PDR 2024 e Impianto PDR 2025

In data 22 gennaio 2025 si sono riunite, in modalità videoconferenza, la Società Covisian S.p.A. rappresentata da Massimiliano Amato, le Segreterie Nazionali rappresentate da Daniele Carchidi per la SLC CGIL, Gianfranco Laporta per FISTEL CISL, Pierpaolo Mischi per la UILCOM UIL, Luigi Le Pera per la UGL TELECOMUNICAZIONI e le Segreterie Territoriali e le RSU/RSA del Gruppo Covisian.

L'azienda Covisian ha definito l'erogazione di un Premio di Risultato per l'anno 2024-2025 strutturato sulla base di specifici parametri di performance e criteri concordati.

Il premio è destinato al personale operativo (operatori telefonici e team leader) appartenenti a commesse/attività su cui è possibile individuare una pista indice.

Obiettivi e Struttura del Premio

Il Premio di Risultato si basa su tre piste di misurazione, ciascuna delle quali contribuisce alla determinazione dell'importo complessivo. Nello specifico:

1. *EBITDA aziendale*

- ✓ Misura il risultato economico complessivo dell'azienda.
- ✓ Il premio sarà erogato in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA prefissati di Gruppo.

2. *Indice operativo di Team*

- ✓ Individuati in base a Indice di produttività del team, o in alternativa, per le sole commesse pagate ad ora con Indice di qualità del Team.
- ✓ Il contributo sarà determinato dall'effettivo raggiungimento dei target operativi concordati.

3. *Indice di Assenteismo per malattia individuale*

- ✓ Calcolato in base alla riduzione del tasso di assenza per malattia rispetto al benchmark aziendale.
- ✓ Una performance migliorativa rispetto al benchmark assegnato inciderà positivamente sul premio.
- ✓ Il tasso di malattia sarà utilizzato quale moltiplicatore del premio maturato con l'indice operativo di commessa.

Le Parti concordano che nelle ore di assenza per malattia non sono considerate le seguenti causali:

- Allattamento
- Infortunio
- Maternità obbligatoria
- Maternità facoltativa
- Ricovero Ospedaliero
- Permesso Malattia figlio
- Permesso legge 104
- Permesso donazione sangue
- Day Hospital
- Malattie oncologiche e salvavita

Extra bonus Indice operativo di Team

- ✓ Il raggiungimento di un over performance dell'indice operativo di Team dà accesso ad un extra bonus.

Importo del Premio

L'ammontare previsto nel caso di raggiungimento del target massimo degli obiettivi previsti sulle tre piste di incentivazione è di 830 €/FTE per gli operatori e di 1040 € per i Team Leader.

La maturazione dell'extra bonus porta il valore massimo del premio erogabile a 1.030 € per gli operatori ed a 1240 € per i Team Leader.

Considerati i vantaggi emersi nel confronto, circa l'erogazione del premio sotto forma di welfare, in considerazione della normativa vigente, le parti si incontreranno per determinare forme e modalità di pagamento in relazione alla legislazione in vigore.

Condizioni

Qualora si riscontrassero i casi elencati al comma 5 dell'art. 56 del CCNL telecomunicazioni, in relazione al mancato pagamento dell'EGR, il Premio di risultato non sarà pagato.

Dettagli

- ✓ La pista relativa all'EBITDA è autonoma e non vincolata alle altre.
- ✓ Le altre due piste (indice operativo di Team e indice di assenteismo per malattia individuale) sono legate l'una all'altra in una combinazione a matrice che, al raggiungimento degli obiettivi al 100% o in misura superiore, aumenta l'entità del premio.
- ✓ Al verificarsi di determinate condizioni sull'indice operativo di Team specificate, unitamente alla scheda obiettivi, nella tabella (A) allegata, scatta un extra bonus che incrementa il valore del premio di ulteriori 200 €.

Il premio è subordinato alla presenza in azienda, con contratto a tempo indeterminato, al momento dell'erogazione. Le ore di ferie e permessi fruiti nel 2025 riferite all'anno precedente (2024) non concorreranno alla costruzione delle ore di assenza ma saranno considerate al pari delle ore di presenza.

Relativamente al 2024, in considerazione dello scarso preavviso dovuto a situazioni indipendenti dalla volontà delle parti, il PdR si intenderà conseguito al valore convenzionale con le competenze del mese di marzo (pertanto con il cedolino di aprile 2025).

Pertanto, in considerazione di quanto sopra, sarà erogata, tramite il sistema welfare, la somma di 260 € per FTE a tutti gli aventi diritto.

Relativamente ai lavoratori appartenenti a commesse su cui non è possibile individuare una pista indice al personale di staff diretto senza MBO, il PdR si intenderà conseguito al valore convenzionale di 260 € anche nel 2025, erogato anch'esso tramite il sistema Welfare.

Tutti i valori sono calcolati per FTE pertanto saranno da riparametrare in funzione della % part time

Questa iniziativa riflette l'impegno dell'azienda nel valorizzare i risultati collettivi e individuali, incentivando il miglioramento continuo e il coinvolgimento attivo di tutti i dipendenti.

L'accordo ha natura sperimentale di un anno e le parti concordano di incontrarsi entro la fine del mese di febbraio 2025 per condividere i valori di dettaglio (Ebitda e indici di Team) per la corretta determinazione degli obiettivi da raggiungere.