

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

In Milano, in data 20 agosto 2022

tra

- Digit'ED S.p.A.

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale di Digit'ED UILCA

premesso che:

- Digit'ED è una società che si occupa della progettazione e dell'erogazione di soluzioni formative per la quale, con decorrenza 29 giugno 2022, si è perfezionata la cessione del pacchetto azionario dal Gruppo Intesa Sanpaolo ad una società controllata da Digit'ED Holding S.p.A. (che è stata individuata nella controllata Altaformazione S.p.A.);

per il personale dipendente di Digit'ED interessato dalla suddetta cessione proprietaria con l'accordo sottoscritto in data 17 giugno 2022 tra Intesa Sanpaolo e le proprie Delegazioni di Gruppo, a conclusione delle procedure di conferimento e di cessione proprietaria, in tema di premio aziendale è stato previsto che relativamente all'anno 2022, per il periodo intercorrente fra il 1° gennaio 2022 e il giorno precedente la data di cessione proprietaria, ricorrendone i requisiti ed i presupposti contrattuali, Intesa Sanpaolo Formazione (ridenominata Digit'ED) gestirà operativamente il riconoscimento del pro-quota definito in applicazione dell'accordo 29 aprile 2022 in tema di Premio Variabile di Risultato, mentre dalla data della cessione proprietaria la materia sarà negoziata da Digit'ED con le rispettive OO.SS.;

in considerazione del quadro sopra descritto le Parti confermano la volontà di definire un Premio Variabile di Risultato convertibile in beni e/o servizi welfare ad opzione del dipendente interessato (di seguito PVR), basato su principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, connesso a incrementi di redditività, produttività aggiuntiva ed efficienza, che costituiscono la base per continuare a generare valore, con la piena valorizzazione di tutto il personale della Società, anche in linea con le previsioni dell'art 1, commi 182-189, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modificazioni e integrazioni e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, al fine di applicare la tassazione agevolata ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;

si conviene quanto segue

- le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo;
- il PVR è rivolto a tutto il personale interessato dall'operazione societaria richiamata in premessa in servizio a tempo indeterminato presso Digit'ED, con esclusione dei dipendenti cui sia attribuita la seniority 6 (ruoli manageriali);

Giampa Libetta

UILCA  
Rappresentanza Sindacale Aziendale

3. per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni persona sono definite logiche di attribuzione dei premi sulla base delle seniority professionali rivestite nel corso dell'anno presso Digit'ED.

Il PVR, unitariamente determinato sulla base delle sue componenti secondo la gradualità e la misura individuata nel punto 4. del presente Accordo, sarà erogabile al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi di redditività/produttività/qualità/innovazione ed efficienza aggiuntiva individuati:

- nell'incremento del numero degli oggetti formativi pubblicati nel periodo 1° gennaio 2023 - 31 marzo 2023 rispetto al medesimo dato rilevato nel periodo 1° ottobre 2022 - 31 dicembre 2022;
- nell'incremento del numero di giudizi positivi (i.e. punteggi 4-5 dall'applicativo desktop più giudizio "Like" dalla App) sul totale dei giudizi espressi, al netto delle valutazioni neutre (i.e. punteggio 3 dall'applicativo desktop), nel periodo 1° gennaio 2023 - 31 marzo 2023 rispetto al medesimo dato rilevato nel periodo 1° ottobre 2022 - 31 dicembre 2022;
- nell'incremento dei ricavi registrati nel periodo 1° gennaio 2023 - 31 marzo 2023 rispetto al medesimo dato rilevato nel periodo 1° ottobre 2022 - 31 dicembre 2022.

Tali indicatori sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione dell'unico PVR, unitariamente determinato nelle sue componenti di cui al punto 4. del presente Accordo.

Tenuto conto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità, le Parti si danno atto che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è incerto, oltre che per l'incerto scenario economico e finanziario internazionale, anche a causa della recente operazione societaria/avvio della nuova attività che ha comportato l'individuazione di un periodo congruo per la verifica dell'incrementalità che tenesse conto della redditività/produttività/qualità/innovazione ed efficienza misurata nella nuova realtà aziendale.

La normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di redditività, qualità e produttività sopra indicati rispetto ai risultati raggiunti rispetto al periodo di rilevazione.

Il bonus pool, pari a 200.000 euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti), sarà messo a disposizione per il PVR al raggiungimento di uno degli obiettivi sopra individuati;

4. il bonus pool finanzia le due componenti di premio unitariamente considerato di seguito indicate:
- un premio base (per un costo complessivo a carico dell'azienda corrispondente a circa 120.000 euro del bonus pool del PVR);
  - un premio di eccellenza (per un costo complessivo a carico dell'azienda corrispondente a circa 80.000 euro del bonus pool del PVR);
5. ferme restando la strutturazione del PVR e le misure e le condizioni di pagamento del PVR nelle componenti indicate al punto 4. che compongono unitariamente il PVR:
- il valore tabellare del premio base è composto dalle seguenti quote:
    - quota A, è riconosciuta in funzione del livello di seniority attribuito (allegato 1); Tale valore è ridotto del 25% per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL), determinata per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in via convenzionale sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno, al 31 dicembre 2022, sia superiore di almeno il 60% rispetto al dato medio di RAL del livello di seniority attribuito;

Giuseppe Lolotto

Uscita  
Fiorini  
Lolotto

- quota B, riconosciuta nell'importo di:
  - o 120 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2022 sia inferiore o pari a 35.000 euro;
  - o 75 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) sia superiore a 35.000 euro e inferiore o pari a 37.000 euro;

Le quote A e B del premio base sono ridotte del 50% in caso di valutazione negativa ("Inadeguato").

- il valore tabellare del premio di eccellenza (inclusivo delle quote relative al premio base) è determinato sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento.

Resta confermato che il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione non pienamente positiva ("Inadeguato", "Sotto le aspettative" e "Quasi in linea con le aspettative");

6. il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
- risulti in servizio alla data di stipula del presente accordo e al momento dell'erogazione del PVR;
  - non sia risultato destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento";

DUEA

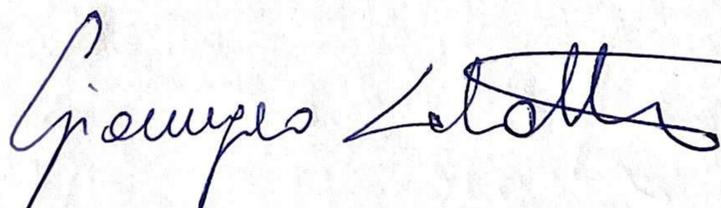
7. in caso di assenze:
- retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG), permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19 e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio – che nell'anno superino i 150 giorni lavorativi, il PVR eventualmente dovuto, verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;
  - non retribuite, il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza non dovuta a congedi parentali COVID 19;

Fugazzi  
Sala  
Luffaro

8. in caso variazioni di seniority in corso d'anno, la quota A del premio base e il premio di eccellenza eventualmente spettanti saranno determinati "pro quota" in proporzione ai periodi di riferimento;

9. nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori delle componenti eventualmente spettanti, ad esclusione della quota B del premio base, saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno da ciascun dipendente interessato;

10. tutte le erogazioni descritte nel presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto, sono comprensive dell'indennità perequativa, saranno riconosciute entro il secondo trimestre del 2023.

 \*\*\* \*\*

Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte con Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 - così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito con Legge n. 96 del 21 giugno 2017 - con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché della prassi amministrativa in materia, le Parti si danno atto che le erogazioni definite col presente accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata.

Il PVR, ove maturato, potrà essere convertito, in tutto o in parte, in servizi welfare a fronte di specifica opzione individuale. In tal caso, il valore convertito sarà attribuito come credito welfare sullo specifico portale che verrà messo a disposizione e sarà fruibile in rimborsi e servizi di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR.

Le modalità e le tempistiche di esercizio della predetta opzione e della fruizione del credito welfare saranno definiti congiuntamente tra le parti entro il primo semestre del 2023.

\*\*\* \*\*

DIGIT'ED S.p.A.

GIORGIO LIBOTTE

*Giorgio Libotte*

UILCA

*Stefano De Rosa*

*Unica Federpelli del 16/12/20*

# Allegato 1

Seniority	Tabellare Premio Base Quota A PVR
Seniority 5 – COA	800,00
Seniority 4	650,00
Seniority 3	500,00
Seniority 2	430,00
Seniority 1	400,00

VIZCA  
Fuffelli Sab. Aut. 10/10

Giuseppe Lotti