

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

In Milano, in data 23 Luglio 2024

tra

- Digit'Ed S.p.A., rappresentata da Marco Bolzoni e Claudio De Durante

e

- le OO.SS:

FISAC-CGIL Milano con delega nazionale in persona di Federica Toffoletti e Giuseppe Pascarelli con la RSA Digit'Ed Alessandra Quaini e Giovanna Megaro;

FIRST-CISL Milano in persona di Claudio Martini e della RSA Digit'Ed Marco Stella;

FISTEL – CISL Milano in persona di Alessandro Furiosi; e con gli RRSSAA Elisabetta Panerai a Milano e Giovanni Ranucci a Roma

UILCA con delega nazionale in persona di Laura Chiodega con la RSA UILCA Digit'Ed Davide Fumagalli

SLC-CGIL Roma in persona di Riccardo Desideri; e Milano in persona di Jacopo Gamba e l'RSA Michele Ramella

UILCOM-UIL Milano in persona di Tommaso Argentiero con RRSSUU Digit'Ed Amedeo Nicodemo e Nicholas Turba;

UNISIN in persona di Luca Pinton.

premesso che:

- Digit'ED è una società che si occupa della progettazione e dell'erogazione di soluzioni formative;
- in data 01 Marzo 2023 si è realizzata l'integrazione, per fusione inversa, della Società Altaformazione nella Società Digit'Ed ed in data 01 Luglio 2024 si è realizzata la fusione della società 24ore Business School in Digit'Ed;
- 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

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo;
2. il PVR è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato presso Digit'Ed nel corso del 2024, con esclusione dei Dirigenti e dei Quadri cui sono stati attribuiti obiettivi individuali (ruoli manageriali o ruoli con responsabilità professionali specifiche);
3. per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni persona sono definite logiche di attribuzione dei premi sulla base dell'inquadramento professionale rivestito nel corso dell'anno presso Digit'ED.

Il PVR, unitariamente determinato sulla base delle sue componenti secondo la gradualità e la misura indicata di seguito, sarà erogabile al raggiungimento del seguente obiettivo di redditività/produttività/qualità/innovazione ed efficienza aggiuntiva individuato:

- nell'incremento dei ricavi registrati nel periodo 1° gennaio 2024 - 31 Dicembre 2024 rispetto al medesimo dato rilevato nel periodo (proforma) 1° Gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 ovvero 119.600.000€.

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, in quanto lo sviluppo dei ricavi è determinato da più componenti dell'attività aziendale tra cui: lo sviluppo commerciale, l'effettiva realizzazione dei prodotti e servizi richiesti ed ordinati, la qualità delle soluzioni implementate per i clienti e la loro soddisfazione. La normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento relativo al parametro indicato.

Il bonus pool sarà messo a disposizione per il PVR 2024 al raggiungimento del parametro secondo la seguente progressione:

- ☐ al raggiungimento del risultato di ricavi di 133.000.000€ (target 2024) verrà rilasciato un importo PVR di 900.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) comprensivo sia della quota base (equivalente al 66,6% dell'importo complessivo, ovvero 600.000€) che della quota di eccellenza (equivalente al 33,3% dell'importo complessivo, ovvero 300.000€);
- ☐ al raggiungimento del risultato di ricavi di 128.000.000€ (96% del target 2024) verrà rilasciata un importo equivalente a 600.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) comprensivo sia della quota base (equivalente al 66,6% dell'importo complessivo, ovvero 400.000€) che della quota di eccellenza (equivalente al 33,3% dell'importo complessivo, ovvero 200.000€);
- ☐ al raggiungimento del risultato di ricavi di 123.000.000€ (92,5% del target 2024) verrà rilasciata un importo equivalente a 400.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) relativo alla sola quota base (come più sotto descritto);

4. ferme restando le misure e le condizioni di pagamento del PVR nelle componenti indicate al punto 3. il valore del premio base verrà attribuito come di seguito:
- quota A, è riconosciuta in funzione del livello di inquadramento (Quadro/Impiegato) (Tabella 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 2024, sia superiore di almeno il 60% rispetto al dato medio di RAL del livello di inquadramento posseduto;

Livello	Risultato Target 133M	Risultato parziale 128M	Risultato soglia 123M
Quadro	1.500€	1.000€	900€
Impiegato	1.200€	900€	800€

- quota B, riconosciuta nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2024 sia inferiore o pari a 40.000 euro;

Livello	Risultato Target 133M	Risultato parziale 128M	Risultato soglia 123M
Retribuzioni inferiori a 40.000€	140€	120€	120€

- il valore del premio di eccellenza è determinato sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate in termini di valutazione professionale e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento.

Le quote A e B del premio base sono ridotte del 50% in caso di valutazione negativa ("Inadeguato") e il premio di eccellenza non potrà essere riconosciuto.

5. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. in proporzione al periodo dell'anno in cui il lavoratore ha prestato servizio e che
- risulti in servizio alla data dell'erogazione del PVR; e
 - non sia risultato destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento".

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several large blue ink signatures and smaller initials on the right side.

6. In caso variazioni migliorative di inquadramento in corso d'anno, la quota A del premio base sarà determinata in funzione del livello da ultimo acquisito;
7. 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;
8. 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 primo semestre del 2025.

*** **

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 la fine del 2024.

Le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente, su richiesta di una delle parti, per confrontarsi sull'andamento dei risultati, e nel corso del primo trimestre 2025 per verificare il raggiungimento dei parametri per l'erogazione del PVR 2024.

Inoltre le parti, nell'ambito del reciproco interesse a migliorare costantemente la qualità dell'esperienza lavorativa delle persone di Digit'Ed, si impegnano a confrontarsi nel corso dell'ultimo quadrimestre del 2024 sui temi del welfare e della conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

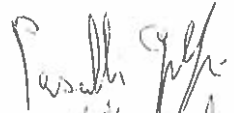
*** **

DIGIT'ED S.p.A.



Le OO.SS.

FISAC-CGIL



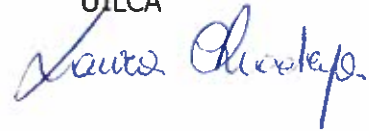

FIRST-CISL



FISTEL - CISL



UILCA



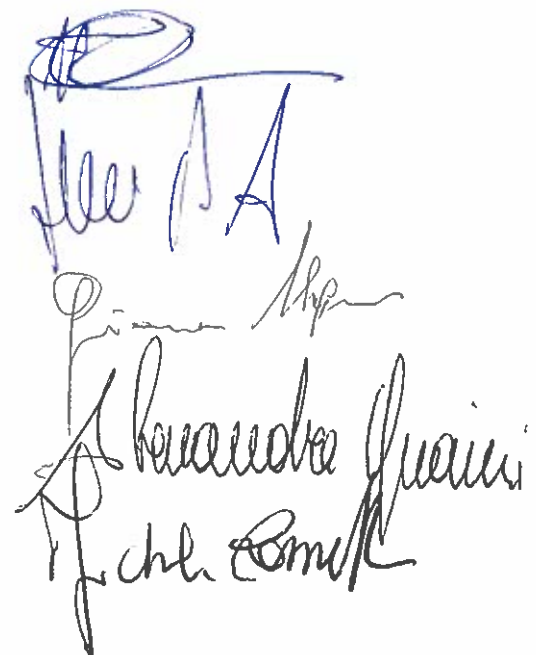
SLC-CGIL

UILCOM-UIL



UNISIN

RR.SS.AA



Handwritten signature for RR.SS.AA, featuring a large circular flourish at the top, followed by the letters 'AA', and the full name 'Antonio Guarnieri' written in cursive below.

