

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

In Milano, in data 22 Luglio 2026

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 Giuseppe Pascarelli
con le RRSSAA Digit'Ed Giovanna Megaro ed Alessandra Quaini;

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

FISTEL – CISL Milano in persona di Alessandro Furiosi con l' RSA Digit'Ed Giovanni Ranucci;

UILCA Milano in persona di Sue Di Gennaro con l' RSA UILCA Digit'Ed Davide Antonio Fumagalli;

SLC-CGIL Roma in persona di Riccardo Desideri; e Milano in persona di Isabella Marotta;

UILFPC Milano in persona di Tommaso Argentiero con le RRSSUU Digit'Ed Amedeo Nicodemo
e Andrea Montalbano;

UNISIN in persona di Luca Pinton.

premesso che:

- Digit'Ed è una società che si occupa della progettazione e dell'erogazione di soluzioni formative;
- 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 2026, 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 S.p.A.

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 2026 - 31 Dicembre 2026 rispetto al medesimo dato rilevato nel periodo (proforma) 1° Gennaio 2025 - 31 dicembre 2025 ovvero 134.127.824 €.

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 2026 al raggiungimento del parametro secondo la seguente progressione:

- al raggiungimento del risultato di ricavi di 139.000.000€ verrà rilasciato un importo PVR di 500.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 140.000.000€ verrà rilasciato un importo PVR di 550.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 141.000.000€ verrà rilasciato un importo PVR di 570.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 142.000.000€ verrà rilasciato un importo PVR di 600.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 143.000.000€ verrà rilasciato un importo PVR di 700.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 144.000.000€ verrà rilasciato un importo PVR di 750.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 145.000.000€ verrà rilasciato un importo PVR di 850.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 146.000.000€ verrà rilasciato un importo PVR di 1.010.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti);

4. ferme restando le misure e le condizioni di pagamento del PVR nelle componenti indicate al punto 3. il valore del premio verrà attribuito come di seguito indicato:

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'A.A.', 'Z.M.', a circular stamp or signature, 'J.M.', 'M.M.', 'P.', and a large, complex signature on the right side.

- 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 2026, sia superiore di almeno il 60% rispetto al dato medio di RAL del livello di inquadramento posseduto;

Livello	Risultato 139M	Risultato 140M	Risultato 141M	Risultato 142M	Risultato 143M	Risultato 144M	Risultato 145M	Risultato 146M
Quadro	960 €	1.050 €	1.100 €	1.200 €	1.300 €	1.400 €	1.500 €	1.780 €
Impiegato	860 €	930 €	950 €	1.050 €	1.150 €	1.250 €	1.420 €	1.680 €

Tab. 1

- quota B, riconosciuta nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2026 sia inferiore o pari a 40.000 Euro (Tabella 2);

Livello	Risultato 139M	Risultato 140M	Risultato 141M	Risultato 142M	Risultato 143M	Risultato 144M	Risultato 145M	Risultato 146M
Retribuzioni inferiori ad Euro 40.000	120 €	130 €	140 €	140 €	150 €	150 €	170 €	180 €

Tab. 2

- Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. del presente accordo 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".
- In caso variazioni migliorative di inquadramento in corso d'anno, la quota A del premio sarà determinata in funzione del livello da ultimo acquisito;
- nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo riconosciuto (quota A), ad esclusione della quota B del premio, saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno da ciascun dipendente interessato;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

*** **

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, successive modifiche, 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 alternativa al 50%, 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 parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente, a partire da settembre 2026, per confrontarsi sull'andamento dei risultati, e nel corso del primo trimestre 2027 per verificare il raggiungimento dei parametri per l'erogazione del PVR 2026.

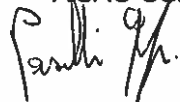
*** **

DIGIT'ED S.p.A.



Le OO.SS.

FISAC-CGIL



FIRST-CISL

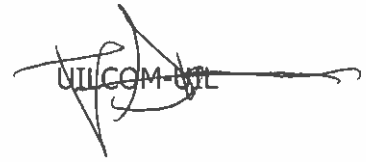
FISTEL – CISL

UILCA



SLC-CGIL





UNISIN

RR.SS.AA

Quar. Alendin
Meyer Giovanni
Mar. 1974
Kell SA

