

DIGIT'ED – CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In Milano, in data 12 marzo 2026

tra

- Digit'Ed S.p.A. rappresentata da Marco Bolzoni e Claudio De Durante
- e
- le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali

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

First CISL in persona di Claudio Martini con l'RSA Marco Stella

Fistel CISL in persona di Alessandro Furiosi con le RRSSAA Paola De Agostini (Milano) e Giovanni Ranucci (Roma)

UILCA in persona di Laura Chiodega e Sue Di Gennaro con la RSA UILCA Digit'Ed Davide Antonio Fumagalli

SLC-CGIL in persona di Isabella Marotta (Milano) e Riccardo Desideri (Roma e Lazio)

UILCOM-UIL Lombardia/Milano in persona di Tommaso Argentiero con le RRSSUU Amedeo Nicodemo, Nicholas Turba ed Andrea Montalbano

UNISIN Unità Sindacale Falcri – Silcea – Sinfub in persona di Luca Pinton

premesse che

- Digit'Ed è una società che si occupa della progettazione e dell'erogazione di soluzioni formative;
- Digit'Ed è interessata a sostenere concretamente i propri lavoratori creando condizioni di accesso a beni e servizi che possano essere di utilità sociale;
- la valorizzazione e la motivazione delle donne e degli uomini che fanno parte ed operano in Digit'Ed passa anche attraverso la promozione di un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento e affinamento del welfare aziendale;
- Digit'Ed e le Organizzazioni Sindacali (di seguito "le Parti") convengono che l'omogeneità dei trattamenti nei confronti delle lavoratrici e lavoratori afferenti ai diversi CCNL presenti in azienda, tenendo conto delle positive esperienze derivanti dall'applicazione degli accordi di secondo livello di Intesa Sanpaolo, sia condizione favorevole per uno sviluppo equilibrato dei lavoratori e dell'azienda.
- Le Parti si sono confrontate, nell'ambito di diversi incontri, sulle tematiche legate al benessere, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'inclusione, alla non discriminazione e allo sviluppo sostenibile, per individuare miglioramenti volti ad estendere a tutta la popolazione aziendale le condizioni di welfare;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna, le Parti confermano l'importanza attribuita alla materia della conciliazione tempi di vita e lavoro che rappresenta un elemento fondamentale per la crescita armonica e sostenibile dell'azienda e delle persone che ne fanno parte.

si conviene quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Il presente accordo ha validità quadriennale, e avrà scadenza in data 31 dicembre 2029.

1. BANCA DEL TEMPO

La "Banca del Tempo" è costituita da permessi retribuiti a favore dei dipendenti di DIGIT'ED, che per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

Tali permessi hanno natura esclusiva di permesso retribuito senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.

L'utilizzo sarà fruibile a tutte le lavoratrici e i lavoratori che:

1. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
2. siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
3. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
4. siano titolari di certificazione ex art. 3, comma 1, L. 104/92 per sé;
5. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali dei figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
6. necessitino di assentarsi per assistere figli con handicap certificati ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/92;
7. siano titolari dei permessi per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. 104/92;
8. abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano nel corso dell'anno ogni altra causale di assenza a disposizione;
9. siano coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare;
10. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni;
11. necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o meteorologica di particolare gravità;
12. necessitino di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti (non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare indumenti, nonché le persone che necessitano di assistenza continuativa, come definiti dalla normativa fiscale - Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 - lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica in corso di validità).

Ferme le causali sopra elencate, si consentirà il ricorso alla Banca del Tempo anche al personale dipendente che abbia necessità di assistere il coniuge, familiari e affini entro il secondo grado anche non conviventi o altro soggetto componente la famiglia anagrafica in occasione di interventi chirurgici per i quali siano stati già fruiti i 3 giorni di permesso per grave infermità di cui all' art. 4 L. n. 53/00, ove ne sia possibile la fruizione, nel limite di 2 giorni.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire all'Azienda di verificare, a livello accentrato e con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di ricezione.

Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 10 giornate.

La fruizione dei permessi della "Banca del Tempo" potrà avvenire anche ad ore, a mezza

giornate ed a giornata intera e dovrà in ogni caso essere garantito entro l'anno di competenza il completo smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno del lavoratore richiedente, nonché dei residui "banca ore" e ROL.

Nelle fattispecie di cui a i punti 5 e 10 per figli si intendono anche quelli del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottati o in affidamento) purché gli stessi risultino nello stato di famiglia del dipendente.

Per le lavoratrici e i lavoratori destinatari delle previsioni della legge 104/92 in stato di gravità, per sé stessi e/o per figli/coniuge e/o per familiari e affini entro il secondo grado, oppure titolari della legge 104/92 comma 1 per sé stessi e/o per figli destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di Handicap, è possibile richiedere fino a un massimo di 5 giorni per semestre. In questi casi, la fruizione dei permessi BANCA DEL TEMPO è possibile solo dopo aver:

- esaurito i permessi mensili previsti dalla legge 104/92;
- utilizzato tutti i permessi di legge eventualmente richiedibili

2. SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITA' LAVORATIVA

Le Parti confermano, quale ulteriore strumento di conciliazione la possibilità, da parte di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa (di seguito "sospensione volontaria"), senza la necessità di motivarne l'utilizzo.

Ai fini di quanto sopra, il personale di DIGIT'ED che ne farà richiesta nei termini annualmente stabiliti per la pianificazione annuale delle ferie, sarà ammesso all'utilizzo della "sospensione volontaria" per un periodo massimo di 5 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno solare di riferimento.

La richiesta non potrà essere avanzata in caso di arretrati di ferie relative agli anni antecedenti a quello di competenza.

Fermo quanto sopra, le giornate di "sospensione volontaria" – fruibili solo a giornata intera – potranno essere programmate nel piano ferie annuale ed autorizzate dal responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione. L'Azienda mette a disposizione gli strumenti per la pianificazione e fruizione di dette giornate, sin dall'inizio dell'anno.

In caso di più richieste presso la medesima unità organizzativa nei medesimi periodi, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92, ovvero destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
 2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto);
 3. figli di età inferiore ai 3 anni;
 4. figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
 5. figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
 6. figli di età superiore ai 12 anni;
- con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione.

Al fine di tutelare i colleghi dai possibili effetti correlati alla previdenza complementare e a quella obbligatoria, tali giornate di "sospensione volontaria" non dovranno in alcun caso essere utilizzate nel corso del mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

I giorni di "sospensione volontaria" sono aggiuntivi rispetto alle assenze per ferie ed "ex festività", che dovranno essere interamente fruiti entro l'anno di competenza. Qualora ciò non avvenga, si procederà alla sostituzione d'ufficio delle causali di assenza al fine di esaurire prioritariamente le ferie ed i permessi "ex festività" di competenza dell'anno, nonché i residui di "banca ore" e ROL.

A fronte dell'assenza a titolo di "sospensione volontaria", l'Azienda provvederà a concedere un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 35% della retribuzione annua lorda individuale calcolata





























su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Sarà possibile, previa esplicita autorizzazione dell'azienda datore di lavoro, superare il limite dei 5 giorni annui per assenze motivate dai criteri di priorità sopra riportati, fermo che per le causali per le quali è possibile utilizzare congedi parentali retribuiti, gli stessi andranno fruiti preventivamente rispetto alla richiesta.

3. PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE

Ferma restando la complessiva disciplina nazionale a tutela delle gravi patologie, al fine di rendere più agevole la richiesta e la fruizione di tali permessi da parte del personale affetto da gravi patologie (GEP – gravi eventi patologici), individuate sulla base dell'allegato n. 1 al presente accordo, senza valutazioni circa la completa fruizione di ferie/ex-festività/banca ore/ROL, si stabilisce quanto segue:

- il personale interessato da un GEP presenterà non appena possibile all'Azienda la documentazione sanitaria comprovante la patologia medesima;
- in occasione della richiesta del singolo permesso, l'interessato compilerà un'autocertificazione relativamente alla correlazione tra la visita da effettuare e la propria patologia e, una volta effettuata, dovrà produrre idonea certificazione attestante l'effettuazione della visita e la durata della medesima.

La fruizione di detti permessi è consentita, anche ad ore, nel limite di 12 giorni / anno.

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano di valutare con la massima considerazione le richieste avanzate da dipendenti affetti da gravi patologie opportunamente documentate, ancorché non ricomprese nell'elenco dei GEP, provvedendo alla verifica delle patologie da parte di un Consulente Sanitario.

4. MISURE SULLA GENITORIALITA'

a) Bonus figli

A partire dal 1° Gennaio 2026, nel caso di nascita figli di lavoratrici e lavoratori inquadrati come Impiegati e/o Aree Professionali, l'azienda provvederà a versare per ogni figlio/a un importo lordo una tantum di € 1.000.

Tale importo sarà erogato a richiesta della/del dipendente. Tale richiesta dovrà essere effettuata entro un anno dalla nascita del/la figlio/a e il contributo aziendale verrà erogato entro il terzo mese dalla domanda.

Sempre a decorrere dall'anno 2026, l'azienda provvederà a riconoscere - nel mese di giugno - ai dipendenti con figli a carico fino ai 18 anni d'età, a partire dall'anno solare successivo a quello di nascita, uno specifico "contributo Welfare" per un importo pari a 120 euro per ogni figlio/a e sino all'anno solare in cui è compiuto il diciottesimo anno d'età.

b) Permessi assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

Al personale che abbia i requisiti previsti dalla Legge 170/2010 per il godimento dei permessi per l'assistenza a figli affetti da (DSA) e ne faccia richiesta, sono concessi permessi retribuiti nel limite di 5 giornate per singolo anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da DSA, debitamente documentati, fruibili nel corso dell'anno scolastico. Nel caso in cui i permessi siano richiesti al di fuori dell'anno scolastico, ovvero con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo, non saranno retribuiti.

I suddetti permessi DSA, che potranno essere fruiti anche ad ore, nel limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti, con un preavviso minimo di 5 giorni.

c) Permessi a sostegno della genitorialità

Sono previsti i seguenti permessi finalizzati all'assistenza dei figli minorenni, da fruirsì compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali:

- 1 giorno di permesso retribuito per ciascun figlio e per ciascun ciclo pre-scolastico, da fruirsì anche ad ore, per l'inserimento dei figli presso l'asilo nido o la scuola materna;
- 5 giorni all'anno di permesso non retribuito ai genitori separati o divorziati che siano affidatari dei figli in via esclusiva, nonché in caso di vedovanza o di famiglie monogenitoriali.

Alla/Al dipendente è inoltre riconosciuto un permesso retribuito orario per l'accompagnamento al Pronto Soccorso, in caso di necessità, del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto e/o dei figli (compresi i figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto).

Tutte le previsioni di cui ai precedenti punti si intendono applicabili anche ai casi di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, nonché per assistenza ai figli del coniuge o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della genitorialità, si prevede, anche al fine di incentivare la fruizione dei permessi di paternità da parte dei dipendenti di DIGIT'ED, quanto di seguito indicato:

1) Permessi non retribuiti per malattia figli

Una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla normativa vigente per la malattia dei figli oltre il terzo anno di età e sino al quattordicesimo anno, il padre può richiedere la fruizione di permessi non retribuiti al medesimo titolo, sempre sino al quattordicesimo anno di vita dei figli, nella misura massima di 3 giorni all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per la fruizione dei permessi ex lege.

2) Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio

L'aspettativa aziendale non retribuita per puerperio di 3 mesi può essere fruita, anche in via frazionata, fino al 6° anno di vita del figlio/a, anche dal padre lavoratore.

In caso di parto gemellare o plurigemellare la predetta aspettativa sarà riconosciuta al padre nella misura massima di 6 mesi, alle stesse regole ad oggi previste per la lavoratrice madre.

I predetti periodi di aspettativa, nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di DIGIT'ED, non potranno essere fruiti contemporaneamente.

3) Permessi per nascita figli

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 4 Legge 92/2012 e successive modifiche, al medesimo sono complessivamente concesse, a richiesta, 6 ulteriori giornate di permesso retribuito. In caso di parto gemellare tali ulteriori giornate si intendono raddoppiate e sono triplicate in caso di parto plurigemellare.

Sempre nell'ambito delle iniziative finalizzate a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, anche nell'ottica di permettere una più equa ripartizione delle attività di cura dei figli, l'azienda:

- provvederà ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali di 10 punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente DIGIT'ED;
- estenderà nei confronti del lavoratore padre il congedo parentale di ulteriori 10 giorni, anche non consecutivi, da fruirsì entro il quattordicesimo anno di vita del/la figlio/a, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS; per detto congedo viene riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi

previdenziali.

5. ALTRE ASSENZE

a. Ferie e Permessi ex-festività

Le giornate di permesso per festività soppressa dovranno essere fruito prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.

L'Azienda provvederà alla sostituzione delle prime giornate di ferie dell'anno di competenza fruito nell'anno solare nel caso in cui tale previsione non fosse rispettata da parte del personale, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruito nel corso dell'anno di competenza.

Al personale del Credito è concessa la fruizione ad ore di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti, anche frazionate in periodi non inferiori a 15 minuti.

Per la fruizione delle ferie "ad ore" da parte dei lavoratori è richiesto:

- un preavviso di 48 ore nell'ipotesi di fruizione in misura frazionata;
- l'approvazione da parte del Responsabile in caso di utilizzo a giornata lavorativa intera, anche quando è cadente in giornata semifestiva.

b. Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed invalidi civili

Al personale beneficiario del congedo ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. 119/2011 è concessa la fruizione di detto congedo oltre che a giornata intera, anche a mezza giornata, con le medesime modalità oggi previste per la fruizione delle ferie.

c. Permesso lutto

Fermo restando quanto definito dalle vigenti normative, i permessi retribuiti per lutto della durata massima di 3 giorni lavorativi da fruito entro 7 giorni di calendario dall'evento, sono confermati anche in caso di decesso dei:

- genitori del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi);
- figli del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi).

6. ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Il dipendente con familiare convivente (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto, i figli o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) portatore di handicap grave (documentato da certificazione medica rilasciata dalla Competente Struttura ASL ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 ovvero da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti un'invalidità civile totale e permanente al 100%, ovvero, nel caso di minori, beneficiari dell'indennità di accompagnamento, lo stato di "cieco assoluto" ovvero lo stato di "sordo") a carico – ha diritto, a richiesta, a fronte di idonea documentazione, ad un importo di Euro 5.000,00 che verrà erogato con la retribuzione del mese di giugno.

7. FORMAZIONE

Le Parti condividono i seguenti obiettivi:

- promuovere la fruizione della formazione in orario di lavoro, favorendone la programmazione, sia in modalità di Formazione Flessibile che presso la sede di lavoro, in modo da garantire momenti dedicati all'apprendimento, al fine di favorirne un'effettiva ed efficace fruizione;
- sostenere l'aggiornamento costante e la formazione continua e lo sviluppo delle competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, nella convinzione che rappresentino un importante fattore distintivo anche nei confronti dei competitors e che il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone di DIGIT'ED alle iniziative formative costituiscano un valore aggiunto sia per la crescita professionale che per la creazione di valore sostenibile, individuando opportune iniziative di miglioramento e di sensibilizzazione alla fruizione della formazione.

A tal fine, viene riconosciuto il diritto a 4 giornate annue di Formazione Flessibile, di norma 1 per trimestre.

8. PART TIME

La presente disciplina si applica al personale delle Aree Professionali /Impiegati ed ai Quadri Direttivi dipendenti di DIGIT'ED, con esclusione degli apprendisti.

Il personale può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

- a) a tempo determinato, con durata compresa tra 12 e 24 mesi. Nel caso di richiesta connessa a rientro da maternità/paternità o entro il terzo anno di vita del figlio/o, la durata è pari a 24 mesi, salvo diversa istanza.
- b) a tempo indeterminato.

Le richieste, i rinnovi e le domande di rientro a tempo pieno devono essere presentate tramite procedura aziendale.

Il personale affetto da patologie oncologiche, con un ridotta capacità lavorativa (anche a causa delle terapie) certificata dalla Commissione medica dell'ASL, ha il diritto, in base al D.Lgs. 276/2003 alla trasformazione del contratto a part time.

In presenza di più domande nella medesima unità produttiva, l'accoglimento avviene secondo il seguente ordine di priorità:

1. personale portatore di handicap grave ai sensi della Legge 104/1992;
2. assistenza figli o coniuge o genitori affetti da patologie oncologiche; assistenza familiari conviventi portatori di handicap in situazione di gravità, con necessità di assistenza continua;
3. assistenza figli o coniuge o familiari portatori di handicap in situazione di gravità;
4. personale rimasto vedovo, separato o divorziato in situazioni di particolare disagio;
5. assistenza figli fino a 3 anni di età;
6. assistenza figli da 3 a 13 anni di età;
7. assistenza familiari anziani malati o malati cronici;
8. dipendenti affetti da malattie gravi;
9. personale "over 60";
10. motivi di studio o attività di volontariato a favore di organizzazioni iscritte nei registri previsti dalla L. 266/1991 - art. 6;
11. altre motivazioni (ivi comprese specifiche indicazioni di legge).

Per figli si intendono anche i minori adottati o in affidamento preadottivo secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, i figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

La durata settimanale dell'orario di lavoro è compresa fra un minimo di 15 e un massimo di 32,5 ore settimanali, senza obbligo di ripartizione uniforme nella settimana o nel mese.

Il part time può essere:

- **orizzontale:** l'orario di lavoro ridotto è distribuito su tutti i giorni della settimana, sia in modo uniforme che diversificando l'orario in alcuni giorni (da minimo 3 ore a massimo 6 ore e 30 minuti al giorno);
- **verticale:** la prestazione è concentrata in alcuni giorni interi della settimana (da minimo 2 giorni a massimo 4 giorni);
- **misto:** una combinazione settimanale o mensile tra part time orizzontale e part time verticale (ad esempio, per tre giorni l'orario è di 5 ore e per due giorni è intero);
- **ciclico:** la prestazione è concentrata in alcuni mesi nell'anno.

La durata giornaliera dell'orario di lavoro, qualora non venga effettuato l'intervallo meridiano, non può superare le 6 ore.

In occasione dell'istanza di trasformazione/rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile richiedere l'inserimento di un'elasticità di orario di 30/45 minuti in entrata, con correlato spostamento dell'orario di uscita nel proprio contratto individuale.

9. BUONO PASTO

A tutto il personale è attribuito un buono pasto in forma elettronica pari a euro 7,00. Detto importo sarà elevato a euro 8,00 a far data dal 1° gennaio 2027. Il buono pasto sarà riconosciuto al personale nella sua interezza per ogni giornata di lavoro – di almeno 4 ore – anche flessibile e/o di formazione flessibile svolta da casa.

10. PREMIO DI LAUREA

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno di tutto il personale non laureato, ai dipendenti che conseguano, a decorrere dal 1° gennaio 2026, un diploma di laurea o laurea magistrale, conseguiti anche in modalità telematica, è riconosciuto per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, a richiesta, un premio di laurea di Euro 1.300,00 lordi.

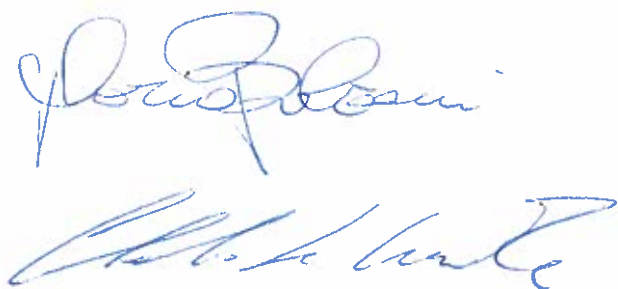
DICHIARAZIONE DELLE PARTI:

Le parti concordano di riprendere il confronto a partire dal mese di settembre 2026 sui seguenti temi:

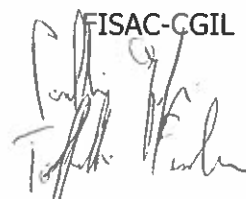
- integrazione delle misure sul contrasto alla violenza maschile sulle donne;
- Sanità integrativa e Previdenza complementare per il personale del CCNL Grafici Editoriali;
- Buono pasto.

*** **

DIGIT'ED S.p.A.



Le OO.SS.

FISAC-CGIL


UILCA



SLG-CGIL


UILCOM-UIL



First CISL

Clara Martin
Mar. 2011

Fistel CISL

Paul Jones
Jan 21 2011

RR.SS.AA ed RR.SS.Ud

Giuseppina Quaren
Giuseppina

Anna Nicolina
Anna Vanden Berg

ALLEGATO N. 1

ELENCO GRANDI EVENTI PATOLOGICI

GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI

CARDIOCHIRURGIA

- Bypass aorto coronarico multipli compresa eventuale coronarografia completa con prelievo di vasi
- Bypass aorto coronarico singolo compresa eventuale coronarografia completa con prelievo di vasi
- Cardiochirurgia a cuore aperto, in età adulta o neonatale, compresi aneurismi e sostituzioni valvolari multiple (C.E.C.)
- Commisurotomia per stenosi mitralica
- Ferite o corpi estranei o tumori del cuore o per tamponamento, interventi per Pericardiectomia parziale o totale
- Sostituzione valvolare singola (C.E.C.)
- Sostituzioni valvolari con by-pass aorto coronarici (C.E.C.)
- Valvuloplastica cardiocirurgica
- Reinterventi iper protesi valvolari o settali, bypass Ao-Co
- Intervento per embolia dell'arteria polmonare

CHIRURGIA GENERALE

- COLLO
Esofagectomia totale con esofagoplastica, in un tempo, compresa linfadenectomia
- ESOFAGO
Deconnessione azygos-portale per via addominale
Diverticoli dell'esofago toracico, intervento per
Esofagectomia totale con esofagoplastica, in un tempo, compresa linfadenectomia
Esofago, resezione parziale dell', con esofagostomia
Esofago-gastrectomia totale, per via toraco-laparotomica ed eventuale linfadenectomia
Fistola esofago-tracheale, intervento per
Lesioni traumatiche o spontanee, corpi estranei, tumori benigni, biopsia e cauterizzazione non endoscopica
- STOMACO, DUODENO, INTESTINO TENUE
Dumping syndrome, interventi di riconversione per

10/2

TP

Gastrectomia totale con linfadenectomia
Megacolon, intervento

- COLON, RETTO

Colectomia totale con o senza linfadenectomia (compresa eventuale stomia)
Procto-colectomia totale con pouch ileale
Retto, amputazione per via addomino-perineale o addomino-sacrale, con eventuale linfadenectomia
Resezione retto-colica per via anteriore

- PERITONEO

Tumore retroperitoneale

- FEGATO E VIE BILIARI

Anastomosi porto-cava o spleno-renale o mesenterica-cava
Coledoco-epatico-digiunoduodenostomia con o senza colecistectomia
Deconnessione azygos-portale per via addominale
Resezioni epatiche maggiori
Varici esofagee: intervento transtoracico o addominale
Vie biliari, reinterventi
Interventi per la ricostruzione delle vie biliari

- PANCREAS

Derivazioni pancreatico-Wirsung digestive
Duodeno cefalo pancreatectomia compresa eventuale linfadenectomia
Neoplasie del pancreas endocrino, interventi per
Pancreatectomia parziale o totale (compresa eventuale linfadenectomia)

CHIRURGIA ORO-MAXILLO-FACCIALE

Condilectomia con condiloplastica per anchilosi dell'articolazione temporo-mandibolare, monolaterale o bilaterale
Fratture dei mascellari terapia chirurgica e ricostruzione con materiali alloplastici o con protesi dei mascellari
Malformazioni dento-maxillo-facciali della mandibola e della mascella (progenismo, microgenia, prognatismo, micrognatia, laterodeviamenti mandibolari, etc.), compresa mentoplastica sulla mandibola (trattamento completo) Mandibola, resezione parziale per neoplasia della
Mascellare superiore per neoplasie, resezione del

CHIRURGIA PEDIATRICA

Atresia dell'ano
Atresie vie biliari, esplorazioni

AM
P/R

~~XXXX~~

pan
P/R

IF

IF
Cu

AB

AB

HB

AB

AB

AB

Ernia diaframmatica di Bochdalek o di Morgagni
Esofago (trattamento completo), atresia o fistole congenite dell'
Megacolon, intervento per
Ureterocistostomia bilaterale o monolaterale
Interventi per fistole e cisti del canale onfalomesenterico con resezione intestinale
Interventi per megauretere
Occlusione intestinale del neonato
Polmone cistico o policistico (lobectomia o pneumonectomia)
Spina bifida: mielomeningocele.
Idrocefalo ipersecretivo.
Correzione di deformità del torace (torace a imbuto, torace carenato)
Asportazione di tumori tipici del bambino
Asportazione tumore di Wilms

CHIRURGIA TORACO-POLMONARE

Bilobectomia, intervento di (compresa eventuale linfadenectomia e/o biopsia)
Fistole del moncone bronchiale dopo exeresi o interventi assimilabili, intervento per
Fistole esofago-bronchiali, interventi di
Mastectomia radicale, qualsiasi tecnica, con linfadenectomie associate
Neoplasie maligne coste e/o sterno (compresa eventuale linfadenectomia e/o biopsia)
Neoplasie maligne della trachea (compresa plastica ed eventuale linfadenectomia e/o biopsia)
Neoplasie maligne e/o cisti del mediastino (compresa eventuale linfadenectomia e/o biopsia)
Pleuropneumectomia (compresa eventuale linfadenectomia e/o biopsia)
Pneumectomia, intervento di (compresa eventuale linfadenectomia e/o biopsia)
Resezione bronchiale con reimpianto
Resezione segmentaria o lobectomia, (comprese eventuali linfadenectomie)
Resezioni segmentarie atipiche (comprese eventuali linfadenectomie)
Timectomia
Toracoplastica, primo e/o secondo tempo

CHIRURGIA VASCOLARE

Aneurismi aorta addominale + dissecazione: resezione e trapianto
Aneurismi arterie distali degli arti, resezione e/o trapianto
By-pass aorto-anonima, aorto-carotideo, carotido-succlavio
By-pass aorto-renale o aorto-mesenterico o celiaco ed eventuale TEA e plastica vasale
Elefantiasi degli arti
Embolectomia e/o trombectomia arteriosa o vene profonde o cava
Legatura e/o sutura di grossi vasi: aorta-cava-iliaca
Rivascolarizzazione di arto o di suo segmento (come unico intervento)

Interventi sull'aorta toracica e addominale compreso bypass aorto-bisiliaco o bifemorale.
Interventi di resezione arteriosa con plastica vasale per ferita

GINECOLOGIA

Eviscerazione pelvica
Fistole ureterovaginali, intervento per (qualsiasi tecnica)
Fistole vescicovaginali o rettovaginali, intervento

Laparotomia per ferite e rotture dell'utero
Tumori maligni vaginali con linfadenectomia, intervento radicale per
Vulvectomy radicale allargata con linfadenectomia inguinale e pelvica, intervento

NEUROCHIRURGIA

Adenoma ipofisario, intervento per via transfenoidale
Ascesso o ematoma intracranico, intervento
Cranioplastica
Craniotomia per lesioni traumatiche intracerebrali
Derivazione liquorale diretta ed indiretta, intervento per
Epilessia focale, intervento per
Laminectomia per tumori intra-durali extra midollari
Laminectomia per tumori intramidollari
Malformazione aneurismatica intracranica (aneurismi sacculari, aneurismi carotidei, altri aneurismi)
Neoplasie endocraniche o aneurismi, asportazione
Rizotomie e microdecompressioni radici endocraniche
Stereotassi, intervento
Tumore orbitale, asportazione per via endocranica
Tumori della base cranica, intervento per via transorale
Tumori orbitari, intervento
Craniotomia per ematoma extradurale o lesioni traumatiche intracerebrali
Anastomosi dei vasi intra-extra cranici
Interventi per encefalomeningocele o mielomeningocele
Talamotomia, pallidotomia ed altri interventi similari
Interventi endorachidei per asportazione di tumori, cordotomie, rizotomie e affezioni menin-
Gomidollari
Interventi sulla cerniera atlo-occipitale
Interventi per traumi cranio-cerebrali o vertebro-midollari
Interventi per tumori della base cranica per via trans orale
Neurotomia retrogasseriana o sezione intracranica di altri nervi

OCULISTICA

Iridocicloretrazione
Trabeculectomia
Trapianto corneale a tutto spessore
Vitrectomia anteriore o posteriore

M
10/2

Dem

Cu

An

ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA

Artrodesi vertebrale per via anteriore e/o posteriore
Artrodesi vertebrale per via posteriore e anteriore
Artrodesi: grandi articolazioni
Disarticolazione interscapolo toracica
Emipelvectomia
Emipelvectomie "interne" con salvataggio dell'arto
Tumori ossei e forme pseudo tumorali grandi segmenti o articolazioni, asportazione

OTORINOLARINGOIATRIA

Petrositi suppurate, trattamento
Adduttori, intervento per paralisi
Antroatticotomia con labirintectomia
Ascesso cerebrale, apertura per via transmastoidica
Ascesso extradurale, apertura per via transmastoidica
Atresia auris congenita completa o incompleta
Ricostruzione della catena ossiculare
Fibroma rinofaringeo
Laringectomia parziale
Laringectomia parziale o totale con svuotamento laterocervicale monolaterale o bilaterale
Laringofaringectomia totale
Linfoadenectomia latero cervicale bilaterale o monolaterale (come unico intervento)
Lingua e pavimento orale intervento per tumori maligni con svuotamento della loggia sottomascellare
Lingua e pavimento orale intervento per tumori maligni con svuotamento latero-cervicale funzionale o radicale
Massiccio facciale, operazione demolitrice per tumori con svuotamento orbitario
Mastoidectomia radicale
Neoplasie parafaringee
Nervo vestibolare, sezione
Neurinoma dell'ottavo paio
Paralisi dinamica del nervo facciale, plastica
Paralisi statica del nervo facciale, plastica
Petrosectomia
Timpanoplastica con mastoidectomia
Tumori dell'orecchio medio, asportazione
Tumori maligni del naso o dei seni, asportazione

UROLOGIA

Cistectomia totale compresa linfoadenectomia e prostatovesciculetomia
uteroannessiectomia con ileo o colobladder
Cistectomia totale compresa linfoadenectomia e prostatovesciculetomia
uteroannessiectomia con neovescica rettale compresa
Emasculatio totale ed eventuale linfoadenectomia
Estrofia vescicale (trattamento completo)

AM
/ok

del
x

TF
/ok

Am

MA

Fistola vescico-intestinale con resezione intestinale e/o cistoplastica, intervento
Fistola vescico-vaginale o vescico-rettale, intervento
Nefrectomia allargata per tumore (compresa surrenectomia)
Nefroureterectomia radicale con linfadenectomia più eventuale surrenectomia, intervento
Nefroureterectomia radicale con trattamento trombo cavale (compresa surrenectomia)
Orchiectomia allargata con linfadenectomia addominale
Prostatectomia radicale per carcinoma con linfadenectomie, (qualsiasi accesso e tecnica)
Resezione uretrale e uretrorrafia anteriore peniena e/o posteriore membranosa
Resezione uretrale e uretrorrafia posteriore membranosa
Ureterocistoneostomia mono o bilaterale
Ureterocistoneostomia non continente
Vescica, plastiche di ampliamento (colon/ileo)
Vescicoplastica antireflusso mono o bilaterale
Nefro-ureterectomia totale
Uretero-ileo anastomosi mono o bilaterale
Surrenalectomia

TRAPIANTI D'ORGANO

Tutti

AM
1/2

TR
Am
M

MALATTIE GRAVI E STATI PATOLOGICI

Si considerano "Malattie Gravi" le seguenti patologie:

- neoplasie maligne, inclusa la leucemia;
- infarto del miocardio*;
- ictus cerebrale*;
- pancreatite acuta;
- anemia aplastica;
- encefalite acuta;
- para e tetraplegia, compresa quella da infortunio;
- ricovero in reparto di Terapia Intensiva / Rianimazione*;
- sclerosi multipla;
- AIDS;
- distrofia muscolare;
- morbo di Parkinson;
- morbo di Alzheimer;
- SLA (sclerosi laterale amiotrofica);
- psicosi
- fibrosi cistica





* al termine della fase acuta la patologia è da ritenersi compresa nel presente elenco se ha prodotto esiti invalidanti superiori al 70% certificati dalla competente commissione ASL.









LETTERA A LATERE:

OGGETTO: RICONOSCIMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO (CCNL CREDITO)

Nel confermare la piena fungibilità nell'utilizzo del personale Digit'Ed appartenente al CCNL Credito inquadrato dal 1° al 4° livello della categoria dei quadri direttivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 92 del CCNL ABI vigente, così come rinnovato con l'accordo del 23 novembre 2023, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale dell'area impiegatizia e, pertanto, al personale in servizio inquadrato nella 3ª area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio, che ricomprendano gli anni di servizio effettuati presso Intesa San Paolo spa, a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL ABI corrispondente al 4° livello retributivo della 3ª area professionale.

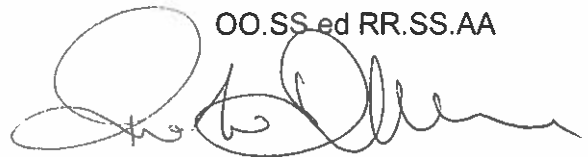
12 marzo 2026

Per Digit'Ed S.p.A.

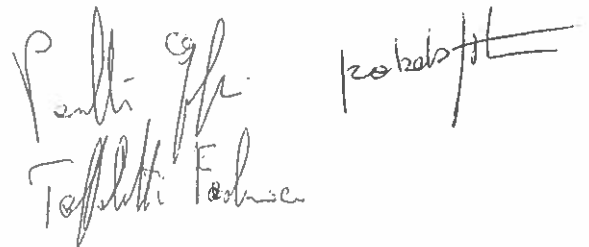


Piero Blasini

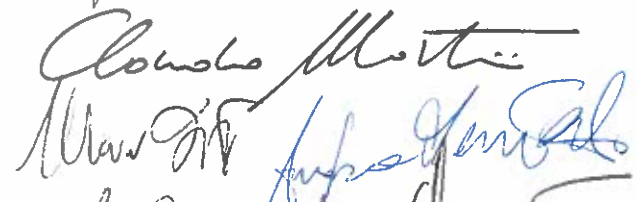
OO.SS ed RR.SS.AA



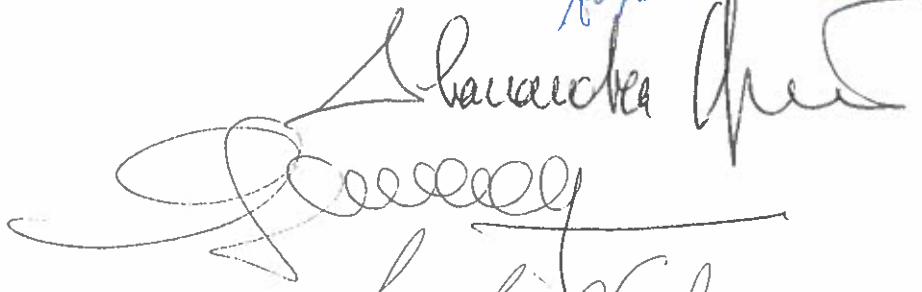
Pentti gfi
Teffetti Fabrice



Antonio Motta



Shavancha



Antonio Nicolino

