


PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

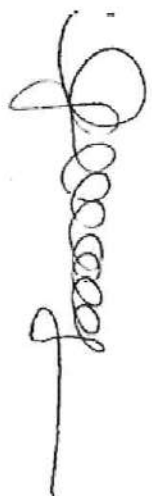
In Milano, in data 26 Luglio 2023

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

FIRST-CISL Torino e canavese in persona della RSA Digit'Ed Giovanna Megaro

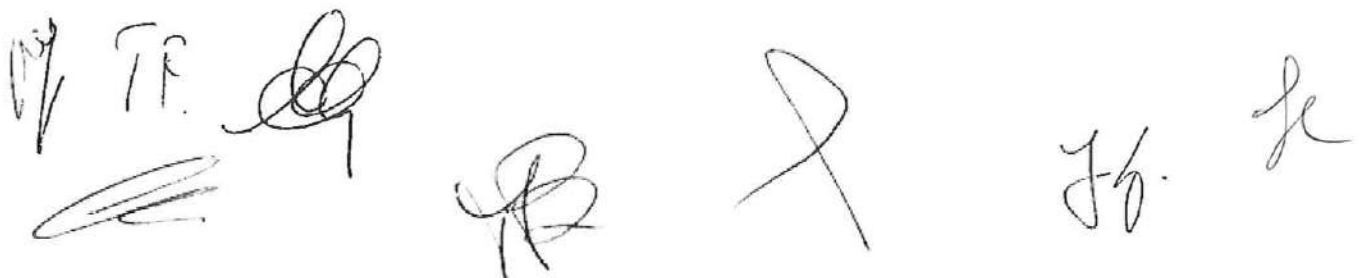
UILCA Segreteria di Coordinamento ISP in persona di Giorgio Iule con la RSA UILCA Digit'Ed Davide Fumagalli

SLC-CGIL Milano in persona di Jacopo Gamba

UILCOM-UIL Milano in persona di Tommaso Argentiero

premesse 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;
- 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 2023, con esclusione dei dipendenti cui sia attribuita la seniority 6 (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 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 del seguente obiettivo di redditività/produttività/qualità/innovazione ed efficienza aggiuntiva individuato:

- nell'incremento dei ricavi registrati nel periodo 1° gennaio 2023 - 31 Dicembre 2023 rispetto al medesimo dato rilevato nel periodo (proforma) 1° Gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 ovvero 81.036.000€.

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 2023 al raggiungimento del parametro secondo la seguente progressione:

- al raggiungimento del risultato di ricavi di 88.000.000€ (95,6% del target 2023) verrà rilasciata la componente base del PVR (come più sotto descritta) equivalente a 377.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti)
- al raggiungimento del risultato di ricavi di 92.007.000€ (target 2023) verrà rilasciato l'intero importo PVR di 616.000€ (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) comprensivo sia della quota base che della quota di eccellenza (come più sotto descritte);
- al superamento della soglia di 96.607.000€ di ricavi (5% in più del target 2023), corrisponderà un incremento del 5% nell'importo dei singoli premi base ed eccellenza e ad ogni ulteriore incremento del livello dei ricavi di 2 punti percentuali, corrisponderà un ulteriore incremento del 2% nei premi base ed eccellenza, fino ad un massimo del 120%.

4. il bonus pool PVR 2023 finanzia le due componenti di premio unitariamente considerato di seguito indicate:
 - un premio base equivalente al 62% dell'importo complessivo (ovvero per un costo a carico dell'azienda corrispondente a 377.000€);
 - un premio di eccellenza equivalente al 38% dell'importo complessivo (ovvero per un costo a carico dell'azienda corrispondente a 239.000€);

 T.F.











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 attribuito come di seguito:

- quota A, è riconosciuta in funzione del livello di seniority attribuito (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 2023, sia superiore di almeno il 60% rispetto al dato medio di RAL del livello di seniority attribuito;
- 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 2023 sia 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").

Livello	Criteri	PVR Base Quota A
6	Responsabili di Unità Organizzative, figure con MBO contrattualizzati e Sales Account	nd
5	Coordinatori di risorse e/o progetti (Senior)	1650€
4	Figure professionali esperte e specializzate (Specialist)	1350€
3	Figure professionali consolidate (Middle)	1100€
2	Figure professionali in consolidamento e/o sviluppo	900€
1	Apprendistato	800€

- 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.

Resta confermato che il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione non pienamente positiva.

6. 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";

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;

8. in caso variazioni migliorative di seniority in corso d'anno, la quota A del premio base sarà determinata in funzione del livello da ultimo acquisito;

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 primo semestre del 2024.

*** **

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 2023.

Le parti si impegnano ad incontrarsi nel corso del primo trimestre 2024 per verificare il raggiungimento dei parametri per l'erogazione del PVR 2023.



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 2023 sui temi del welfare e della conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

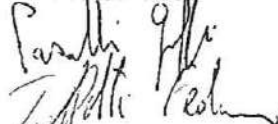
*** **

DIGIT'ED S.p.A.

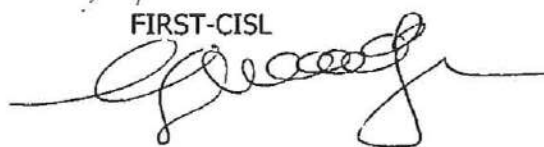
Le OO.SS.



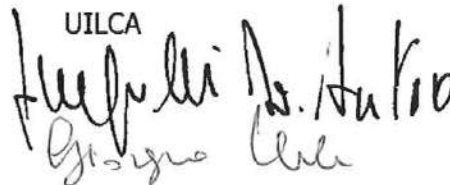
FISAC-CGIL



FIRST-CISL



UILCA



SLC-CGIL



UILCOM-UIL



RR.SS.AA

