

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 luglio 2025 presso lo stabilimento di Paese(TV) in via Turati n° 49 si è svolta una riunione
tra

la Società **CG EUROPOLIGRAFICO S.r.l.** rappresentata dal Dott. Marcus Neudel, in qualità di Amministratore Delegato, il Dottor Riccardo Sartor HR Specialist, assistita dagli Avv.ti Laura Cinicola e Sabino Piattoni

e

- FISTEL-CISL nella persona di Massimo Bellio
- SLC-CGIL nella persona di Vittorio Perra
- R.S.U. dello stabilimento di Treviso (TV) nelle persone di Mauro Pavan ed Enrico Cacco

Premesso che

- le Parti intendono dare continuità alla contrattazione aziendale attraverso la definizione di un accordo sul Premio di Risultato per l'anno 2025, confermando altresì la possibilità di conversione del Premio di Risultato in welfare;
- il presente accordo ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i dipendenti dello stabilimento di Paese (TV) della **CG EUROPOLIGRAFICO S.r.l.** al miglioramento continuo dell'impresa, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e di far partecipare i dipendenti ai benefici ottenuti attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni e dei processi;

Tutto quanto premesso si conviene e si stipula quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo

2. PREMIO DI RISULTATO

Le parti hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali, in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.

In tale ottica, hanno attentamente valutato numerosi elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento economico/aziendale, individuando obiettivi indirizzati ad incrementi di produttività e di miglioramento della qualità in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

Nella scelta degli obiettivi, le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazioni di fattori chiari e definiti;
- determinazione degli obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori del Premio di Risultato conseguibile;
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

Il premio di risultato per l'anno 2025 è legato al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza dello stabilimento di Perugia e sarà così definito e articolato.

2.1. Definizione e individuazione degli indicatori utili al fine della verifica del raggiungimento degli obiettivi incrementali

Per ogni area produttiva sono stati definiti specifici parametri in relazione alle caratteristiche e potenzialità degli impianti utilizzati.

Gli indicatori individuati al fine della verifica del raggiungimento degli obiettivi incrementali, che possono esprimere in modo più esplicativo il positivo andamento della gestione aziendale e valutare il concorso dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza dell'azienda, sono:

Fattore efficienza (A)

Il Fattore "efficienza" - misura le perdite per inattività - è strettamente collegato all'efficienza dell'utilizzo degli impianti per area produttiva ed è il risultato del rapporto tra


1

Utilizzo effettivo

Utilizzo target

dove per **utilizzo effettivo** si intende la % di utilizzo degli impianti dato dal rapporto

$$\frac{\text{n. ore avviamento} + \text{n. ore produzione}}{\text{n. ore avviamento} + \text{n. ore produzione} + \text{n. ore fermata}}$$

e per **utilizzo target** si intende il risultato del medesimo rapporto, per area produttiva, riportato nella seguente tabella

Reparto	Parametro target
Stampa	85%
Fustelle	92%
Ondulatore/Accoppiatore	92%
Finissaggio	Dati preventivo +20%

A titolo esemplificativo, per il reparto stampa, si intende raggiunto il 100% dell'obiettivo "**Fattore efficienza**" ottenendo effettivamente l'85% dell'utilizzo degli impianti (= parametro target indicato in tabella per il reparto stampa).

Fattore produttività (B)

Il **Fattore "produttività"** - misura le perdite di velocità e quindi la minor produzione di fogli - è strettamente collegato all'efficacia dell'utilizzo degli impianti per area produttiva ed è il risultato del rapporto tra

$$\frac{\text{n. fogli prodotti}}{\text{n. ore totali manodopera}}$$

$$\frac{\text{n. fogli target} - \text{n. fogli avvimenti equivalenti}}{\text{n. ore utilizzo macchina} \times \text{n. ore uomo teoriche}}$$

Dove si intende per:

- **n. totale fogli prodotti** = n. fogli indicati dal capo macchina e riportati nel sistema informativo;
- **n. totale ore manodopera** = n. ore diretti + n. ore indiretti;
- **n. fogli target** = n. ore totali utilizzo macchina x velocità media target indicata in tabella;
- **n. fogli avvimenti equivalenti** = tempo avviamento target x velocità media target indicata in tabella;
- **ore utilizzo macchina** = n. ore avviamento + n. ore produzione + n. ore fermata;
- **ore uomo teoriche** = n. ore diretti (organico tipo) + n. ore indiretti

TABELLA TARGET PRODUTTIVITÀ

Reparti	impianti	Velocità media	Avviamento
Stampa	5KBA2	9.375	7.031
Ondulatore – Accoppiatore	5ASIT	5.040	2.520
Finissaggio	Dati Preventivo + 20%		
Fustelleria	5BE16	3.300	6.600
	5BE19	3.875	5.813
	5BE20	3.360	6.720
	5BE21	4.500	8.750

[Handwritten signatures]

Fattore qualità (C)

Il Fattore "qualità" - misura lo scarto per difettosità di processo - è strettamente collegato allo scarto complessivo per fase di produzione ed è il risultato del rapporto tra

Scarto Effettivo

Scarto Target

Dove si intende per:

- **scarto effettivo** = percentuale tra il n. di fogli "buoni" in entrata ed il n. di fogli "buoni" in uscita di ogni fase di lavoro
- **scarto target** = indicato in tabella

Reparto	Parametro scarto target
Stampa	2%
Fustelle	0,5%
Finissaggio	Preventivo
Ondulatore	0,5%

Indice di produttività globale (I)

L'indice di produttività globale, rappresentativo del contributo di tutto il personale (diretti + indiretti in termini di ore presenza) delle aree produttive Stampa, Ondulatore/Accoppiatore, Fustellatura e Finissaggio, è il numero percentuale, dato dal prodotto

Fattore efficienza (A) x Fattore produttività (B) x Fattore qualità (C)

Gli indicatori **Fattore efficienza (A)**, **Fattore produttività (B)**, **Fattore qualità (C)** e **Indice di produttività globale (I)** rappresentano i parametri di riferimento che consentiranno l'accesso ai benefici di legge previsti in materia di tassazione agevolata ai sensi dell'art. 1, comma 182 e ss. L. 208/2015.

L'applicazione della tassazione agevolata risulterà pertanto subordinata al raggiungimento, per almeno uno degli indicatori di cui sopra, di un valore incrementale ovvero di miglioramento del risultato rispetto allo stesso valore registrato nell'anno precedente. La misurazione sarà effettuata con riferimento all'anno di competenza del premio rispetto agli stessi valori consuntivati nell'anno precedente (periodo di osservazione gennaio – dicembre).

Tale beneficio sarà pertanto da intendersi applicabile anche qualora sia realizzato l'incremento di uno solo dei suddetti obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza.

2.2. Incontri di verifica congiunta delle performance aziendali

Le Parti prevedono degli incontri di verifica trimestrali al fine di valutare l'andamento dei dati produttivi e dei parametri previsti nel presente accordo ed eventualmente individuare gli elementi che possono influire negativamente sui singoli indicatori che lo compongono.

2.3. Modalità di calcolo del Premio di Risultato

La quantificazione del Premio di Risultato per lo stabilimento di Perugia avverrà per ciascuna area produttiva (Stampa-Ondulatore/Accoppiatore-Fustellatura-Finissaggio) calcolando il valore percentuale dell'Indice di produttività globale attraverso la seguente formula:

$$\% \text{ Indice di produttività globale (I)} = A \times B \times C$$

Alla percentuale come sopra definita viene correlata l'entità del Premio di Risultato come da tabella "A" allegata.

Il Premio di Risultato conseguito per area produttiva è successivamente riproporzionato in base alle seguenti fasce parametriche costituite dal raggruppamento di livelli contrattuali di inquadramento.

B M A F H J

Fasce parametrali	Livelli di inquadramento	Parametri
Terza	Q - AS – A-B1	120
Seconda	B2 - B3-C1	110
Prima	C2-D1-D2-E	100

Successivamente viene definito il valore orario del Premio riparametrato, in funzione delle ore lavorabili annuali (ore convenzionali impiegati-operai, pari a $173 \times 12 = 2.076$)

$$\begin{array}{c} \text{Premio} \\ \text{riparametrato} \\ \hline 2.076 \end{array} = \text{Premio orario riparametrato}$$

L'importo del Premio di Risultato individualmente spettante è quantificato infine moltiplicando l'importo del **Premio orario riparametrato** per le **ore individuali annuali** ottenute dalla somma dei totali annuali delle ore ordinarie + ore ferie + ore ROL + ore ex festività + ore permessi retribuiti + ore assemblee retribuite Sindacali + ore assenza infortunio + ore assenza permessi sindacali + ore assenza maternità obbligatoria + ore festività infrasettimanali + ore L104 e congedi parentali + donazione sangue + ore permessi retribuiti previsti per legge o CCNL.

Ai fini del calcolo delle ore individuali annuali, per i dipendenti che hanno svolto la propria prestazione lavorativa in turno notturno, la parte delle ore annuali ordinarie effettuate dalle ore 22.00 alle ore 06.00 (terzo turno) viene maggiorata del 50%.

Per i lavoratori part-time il premio individuale viene riproporzionato in relazione al numero di ore settimanali.

La misurazione degli indicatori di cui al presente accordo e la conseguente quantificazione e determinazione del Premio di Risultato sarà effettuata entro il 31 marzo 2026 (anno successivo a quello di competenza del Premio).

2.4. Corresponsione del Premio di Risultato

Il premio viene corrisposto in una unica soluzione, di norma, con le competenze del mese di marzo successivo a ciascun anno di riferimento.

L'importo viene erogato solo al personale in servizio durante l'anno di riferimento e ancora in forza al momento dell'erogazione.

Al personale assunto nel corso dell'anno di riferimento viene erogato un premio proporzionato ai mesi di lavoro.

Gli importi del premio devono intendersi al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali di legge e sono comprensivi di ogni altro elemento relativo a incidenza su maggiorazioni, istituti inerenti, differiti e quant'altro, essendosi tenuto conto nella determinazione della misura del premio di tale incidenza, e non entrano nella retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R.

3. CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN WELFARE

Per gli anni di vigenza del Premio di Risultato di cui al presente accordo, Le Parti intendono confermare la possibilità di convertire in welfare le somme del Premio di Risultato.

Mediante apposita comunicazione scritta, i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 1, comma 186 della legge 28/12/2015 n. 208 e ss.mm.il., potranno pertanto decidere se optare per la conversione in welfare, in tutto o in parte, delle somme del premio di risultato individualmente spettanti.

In particolare, ai sensi dell'art. 1, commi 184 e 184-bis della legge 28/12/2015 n. 208 e ss.mm.il., per scelta del dipendente sarà consentita la possibilità di convertire le somme di premio detassate in:

- a) buoni spesa (alimentari, carburante e/o altri beni scelti dal dipendente) entro i limiti stabiliti di anno in anno dalla legge e dalle normative fiscali in materia di beni ceduti e servizi prestati dal datore di lavoro ai dipendenti (art. 51, comma 3 del T.U.I.R.);

- b) versamenti aggiuntivi ai fondi di Previdenza integrativa di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 al quale il dipendente è iscritto;

Quanto sopra sino a concorrenza delle somme del Premio di Risultato individualmente spettanti.

4. WELFARE AGGIUNTIVO

Le Parti concordano che a tutti i dipendenti dello Stabilimento di Paese (TV) che opteranno per la conversione di almeno il 50% del PDR individualmente spettante in Welfare, la Società metterà a disposizione un credito aggiuntivo pari al 10% delle somme effettivamente convertite da utilizzare come welfare ai sensi delle lettere a) e b) del precedente punto 3.

Le somme di cui al presente accordo, erogate a titolo di Premio di Risultato e/o Welfare, esauriscono per l'anno 2025 la negoziazione del Premio di Risultato di cui all'art. 9 "Premi di Risultato/produttività" del vigente CCNL Grafica Editoria.

Le parti dichiarano che l'accordo di cui ai precedenti paragrafi è conforme alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2 del Decreto interministeriale del 25/03/2016 al fine di accedere ai benefici previsti dalla normativa in materia di agevolazioni fiscali, secondo quanto previsto dell'art. 1, comma 182, della legge 28/12/2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016) e ss.mm. il.

Letto, confermato e sottoscritto

CG EUROPOLIGRAFICO S.r.l.



OO.SS



RSU



ALLEGATO (accordo 17 luglio 2025)



A.7.2028
MANAGERS DELEGATOR
CG EUROPOLIGRAFICO 5

TABELLA A
Tabella riassuntiva accordo aziendale PDR e Welfare
ANNO 2025

Indice di produttività globale (I) (A x B x C)	Importo PDR
> 90%	1.690,00 €
> 87% a 90%	1.620,00 €
> 83% a 87%	1.550,00 €
> 80% a 83%	1.480,00 €
> 77% a 80%	1.400,00 €
> 74% a 77%	1.330,00 €
> 71% a 74%	1.250,00 €
> 68% a 71%	1.180,00 €
> 65% a 68%	1.150,00 €
> 62% a 65%	1.030,00 €
> 59% a 62%	960,00 €
> 55% a 59%	890,00 €
Inferiore a 55%	-

