

## ACCORDO SINDACALE

In data 3 dicembre 2025 si sono incontrati presso PIXARTPRINTING S.P.A. sede di Quarto d'Altino (VE) Maruska Fiorotto in rappresentanza dell'azienda,

e

Le Organizzazioni Sindacali Regionali Veneto di SLC CGIL rappresentata da Nicola Romanato e FISTel CISL rappresentata da Mauro Vianello

e

le RSU nelle persone di Alberto Marzi; Alessandra Salmasi; Andrea Pellegrini; Dario Zedda; Luca Pavan; Matteo Dal Soldà; Nicola Bonato; Simone Girardini; Stefano Darin

è stato stipulato il seguente accordo, siglato a seguito dell'esito positivo delle consultazioni assembleari del 16 dicembre 2025. Il presente accordo trova applicazione per i dipendenti quadri, impiegati e operai occupati nello stabilimento di Quarto d'Altino a cui il presente si applica.

### PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ 2025-2026

Le Parti, al fine di valorizzare l'apporto dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali concordando di istituire il premio variabile di risultato correlato ad obiettivi di miglioramento della produttività e della redditività aziendale anche per l'anno fiscale 2026 (luglio 2025– giugno 2026).

L'azienda riconferma la necessità di mantenere l'indice di carattere economico di EBITDA come uno degli indicatori di performance dell'azienda in quanto indice di redditività legato all'effettiva gestione della stessa, così come l'indice di fatturato al fine di raggiungere l'obiettivo di cui sopra così come condiviso a livello di gruppo.

Viene inoltre inserito il nuovo indice di Variable Gross Profit.

Il valore definito per gli indici individuati è incrementale rispetto a quelli del FY25, così come previsto dalla circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016 e circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018.

A tale proposito si individua quale congruo periodo di misurazione per la verifica degli incrementi richiesti dalla normativa i risultati dell'anno mobile precedente a quello di riferimento.

Al fini dell'applicazione del beneficio fiscale stabilito di cui all'art. 1 commi 182 e ss della Legge n. 208/2015 come successivamente integrata e modificata, si stabilisce che sarà verificato il raggiungimento di un risultato incrementale alternativamente in uno degli obiettivi.

Per l'anno fiscale 2026 gli obiettivi vengono quindi declinati come da tabelle sottostanti e viene congiuntamente definito il seguente meccanismo di funzionamento del premio di produttività:

- Il valore globale del premio è costituito da 2 indici: VARIABLE GROS PROFIT; EBITDA;
- Gli indici concorrono ciascuno alla determinazione globale del premio con pesi di valore differenziati secondo la seguente tabella:

VALORE	OBIETTIVO	INCIDENZA
100%	VARIABLE GROSS PROFIT	50%
	EBITDA	50%

La configurazione del premio è data dalla somma dei valori attribuiti e risultanti dal raggiungimento di ogni singolo indice.

*R* *lu* *Alessandra Salmasi* *SD* *U* *R*  
*AP* *BB* *Pa*

*M*  
*MM*

Nel caso di risultato inferiore al valore dell'80% dell'indice di EBITDA, il premio non sarà liquidato, indipendentemente dai risultati del variable gross profit.  
Nella definizione dei valori vengono considerati i dati di consolidato Pixartprinting e Easyflyer.

È prevista una diversa configurazione del premio a seconda della scelta del lavoratore se convertire una parte o tutto il valore in welfare.

È prevista una variazione di ogni singolo indice fra 80% e 120% per un importo differenziato a seconda della scelta, nello specifico:

Premio in denaro: al raggiungimento del valore 100% di tutti i singoli indici € 1.600,00 lordi ed una configurazione massima di €1.920,00 lordi corrispondente all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati nel periodo 1 luglio 2025 – 30 giugno 2026.

Premio MISTO 1 in parte in denaro e quota fissa 700€ in welfare: al raggiungimento del valore 100% di tutti i singoli indici € 1.700,00 lordi ed una configurazione massima di €2.040,00 lordi corrispondente all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati nel periodo 1 luglio 2025 – 30 giugno 2026.

Premio totalmente in welfare: al raggiungimento del valore 100% di tutti i singoli indici € 1.750,00 lordi ed una configurazione massima di €2.100,00 lordi corrispondente all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati nel periodo 1 luglio 2025 – 30 giugno 2026.

**OBIETTIVO EBITDA**: relativo al consolidato Pixartprinting (escluso Packstyle) e compreso Easyflyer. L'EBITDA si ottiene sottraendo al valore della produzione (ricavi) i costi per materie prime, i costi per servizi, i costi per il personale e gli altri costi di struttura  
A questo indice viene attribuito il 50% del valore del premio.

EBITDA	Percentuale di pagamento	Valore indice 1.600,00 €	Valore indice 1.700,00 €	Valore indice 1.750,00 €
VALORE CONDIVISO CON LE RSU E NON PUBBLICATO PER MOTIVI DI RISERVATEZZA	120%	960,00 €	1.020,00 €	1.050,00 €
	110%	880,00 €	935,00 €	962,50 €
	100%	800,00 €	850,00 €	875,00 €
	90%	720,00 €	765,00 €	787,50 €
	80%	640,00 €	680,00 €	700,00 €

**OBIETTIVO VARIABLE GROSS PROFIT**: rappresenta la differenza fra i ricavi e i costi variabili (personale diretto; materie prime; costi di spedizione; costo terzisti e cross Business). A questo indice viene attribuito il 50% del valore del premio.

VARIABLE GROSS PROFIT	Percentuale di pagamento	Valore Indice 1.600,00 €	Valore Indice 1.700,00 €	Valore Indice 1.750,00 €
VALORE CONDIVISO CON LE RSU E NON PUBBLICATO PER MOTIVI DI RISERVATEZZA	120%	960,00 €	1.020,00 €	1.050,00 €
	110%	880,00 €	935,00 €	962,50 €
	100%	800,00 €	850,00 €	875,00 €
	90%	720,00 €	765,00 €	787,50 €
	80%	640,00 €	680,00 €	700,00 €

#### PREMIO AZIENDALE WELFARE

Le Parti nell'ottica di favorire politiche di welfare aziendale, con l'intento di contribuire al miglioramento della situazione del benessere dei dipendenti, individuano uno specifico percorso in materia e, in particolare, il Premio prevederà l'erogazione del premio in welfare

Alessandra Salmasi

attraverso il portale dedicato che offre una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la possibilità di scegliere la composizione degli stessi.

Il premio potrà quindi essere erogato con le seguenti soluzioni alternative ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dalla legge n. 208/2015 e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in data 16 maggio 2016, L. n. 232/2016, L. n.205/2017 e circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018:

- Premio in denaro, che prevede l'erogazione dell'intero valore del premio in cedolino
- Premio totalmente in Welfare, che prevede l'attribuzione dell'intera quota sotto forma di "pacchetto welfare"
- Premio MISTO 1 in parte in denaro e quota fissa 700€ in welfare: che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto welfare" pari ad un importo di €700,00 ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria;

L'azienda condividerà le informazioni sul portale e i beni/servizi disponibili entro il mese di MAGGIO, prima della manifestazione della scelta del dipendente che dovrà essere effettuata entro il 30 giugno 2026. La scelta effettuata non potrà essere modificata e varrà per l'anno di riferimento.

Nel caso di contributo welfare versato al fondo di previdenza complementare il contributo di solidarietà tempo per tempo vigente sarà a carico del datore di lavoro.

#### CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Al superamento di 10 giorni di malattia (previsti lavorativi), a livello individuale il valore del premio risultante verrà ridotto di €15,00 per ogni giornata di malattia ulteriore effettuata nelle giornate previste nel periodo 16/12/2025 – 30/06/26.

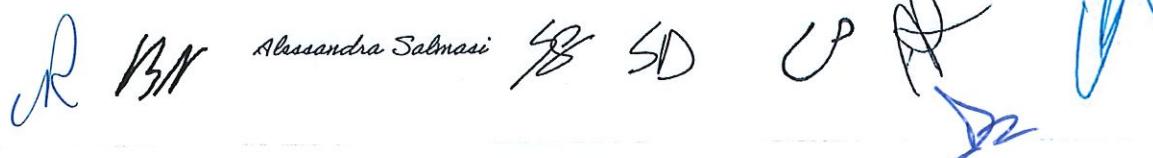
Le giornate considerate ai fini della decurtazione saranno esclusivamente quelle previste come lavorative per il dipendente sulla base dell'orario di lavoro/turno definito, quindi, non verranno conteggiate le giornate di malattia nei giorni di riposo compensativo e riposo settimanale previsto, nonché nei giorni di festività previsti dal CCNL.

Le parti convengono che le assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali a titolo esemplificativo la malattia oncologica e le terapie salvavita o collegate a malattia invalidante certificata (come da elenco INPS), i ricoveri ospedalieri ed i certificati di malattia a seguito della degenza anche in day hospital saranno scorporati dal conteggio, previa comunicazione tramite ticket all'ufficio amministrazione personale. Verranno esclusi dai conteggi i certificati di malattia superiori ai 10 giorni lavorativi (considerando eventuali le continuazioni e non le ricadute) e saranno esclusi anche i certificati di malattia delle dipendenti in stato di gravidanza. Viene inoltre decurtato il valore di 100,00€ per ogni giornata di assenza ingiustificata nel periodo 16/12/2025 – 30/06/26.

Il premio di risultato competrà a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e appreendistato in forza al 30 di giugno 2026 e che abbiano maturato, nell'anno oggetto della maturazione del premio, almeno 6 mesi di anzianità aziendale. Il premio verrà corrisposto in funzione dei mesi di lavoro prestati, e il conteggio del mese verrà effettuato secondo le regole previste per la maturazione del TFR (15 del mese).

Al personale a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro si sia risolto prima del 30 giugno 2026 sia per dimissioni che per licenziamento, o che risultino in periodo di preavviso per dimissioni alla data del 30 giugno 2026, non verrà erogato il premio salvo il caso di pensionamento per il quale verrà erogato un importo in denaro ragguagliato al valore del premio al 100% e non detassato, espresso in dodicesimi e rapportato al numero di mesi nell'anno precedente, purché vi siano stati comunque almeno sei mesi di presenza nell'anno di riferimento del premio.

Per quanto riguarda il personale assunto a tempo determinato e/o somministrato la liquidazione del premio avverrà con le stesse modalità, purché il rapporto abbia avuto una durata di almeno 6 mesi nell'anno fiscale e per un importo proporzionato ai mesi di presenza. Il premio verrà corrisposto esclusivamente al personale a tempo determinato in forza al 30 giugno 2026 e che non abbia risolto anticipatamente il rapporto rispetto alla scadenza

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'R BN', 'Alessandra Salmasi', 'SS SD', 'J', 'P', 'D', and 'U', likely representing the signatures of the parties involved in the agreement.

contrattualmente prevista sia per dimissioni che per licenziamento, o che risulti in periodo di preavviso per dimissioni alla data del 30 giugno 2026.

Per i lavoratori con orario part-time al mese di erogazione o nel corso dell'anno, l'importo del premio erogato sarà proporzionale all'orario di lavoro prestato nel corso dell'anno di riferimento.

Il premio non matura in quota parte nelle ipotesi di assenza con diritto di conservazione del posto di lavoro quali aspettativa e congedo per cure.

In caso di congedo facoltativo il premio maturerà per un valore pari al 50% nel periodo dello stesso. In caso di congedo a giorni/ora il conteggio del valore del premio sarà effettuato riproporzionando il valore del premio per i giorni lavorativi previsti nel periodo 1 luglio 2025- 30 giugno 2026.

La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di luglio 2026.

L'importo riconosciuto è ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione.

Le Parti danno atto che l'erogazione a titolo di Premio è onnicomprensivo sia se erogato in denaro che in forma mista che in beni, degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge e pertanto non incide su alcun istituto diretto, indiretto o differito previsto dalle norme contrattuale di legge, ivi compreso il TFR.

\*\*\*

#### Clausola finale

Le parti dichiarano, altresì, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 25/3/2016, che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli adempimenti di produttività, redditività, qualità, efficienza di cui all'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, comma 160 Legge 11 dicembre 2016 n. 232 e del D.M. 25/3/2016, nonché della circolare dell'Agenzia delle Entrate 28/E del 15 giugno 2016 e circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018 in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile e concordano che il deposito del presente accordo verrà effettuato a cura della società firmataria.

Letto, confermato e sottoscritto,

Quarto d'Altino, 19 dicembre 2025

PIXARTPRINTING SpA

SLC-CGIL

FISTEL - CISL

RSU  
Unie Povo  
Stile Pri