

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 06 maggio 2026, in Verona

tra

Il Gruppo Fedrigoni rappresentato dal Dr. Giuseppe Giacobello

e

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali del comparto Carta e Cartotecnica, rappresentate rispettivamente da:

- SLC-CGIL: Gianluca Carrega e Enrico Bruschi, coordinatori nazionali
- FISTEL-CISL: Nicola Pellicano, coordinatore nazionale
- UILCOM-UIL: Roberto Retrosi, segretario nazionale
- UGL Chimici, Carta e Stampa: Enzo Valente, segretario nazionale

e

Le Organizzazioni Territoriali di categoria del comparto Carta e Cartotecnica e Chimici delle province di:

- Ancona
- Brescia
- Macerata
- Milano
- Monza e Brianza
- Pordenone
- Trento
- Verona

e

Le RSU degli Stabilimenti del CCNL Carta e Cartotecnica di:

- Arconvert Arco
- Fedrigoni Arco
- Fedrigoni Castelraimondo
- Fedrigoni Cordenons
- Fedrigoni Fabriano e Rocchetta
- Fedrigoni Pioraco
- Fedrigoni Scurelle
- Fedrigoni Varone
- Fedrigoni Verona
- Ritrama Sassoferrato

Le RSU degli Stabilimenti del CCNL Chimica di:

- Polifibra Agrate Brianza
- Poli-Tape Castel Mella
- Ritrama Basiano
- Ritrama Caponago Graphics

Si è convenuto quanto segue

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

PREMESSA

Il Gruppo Fedrigoni, nel corso di questi anni, è cresciuto significativamente in virtù di acquisizioni di Aziende e Stabilimenti con una storia importante alle spalle.

Nell'ultimo periodo è iniziata una nuova fase di riorganizzazione che prevede la creazione di diverse società operative, di cui due con unità produttive e organizzative in Italia.

[Handwritten mark]

L'ambizione di queste nuove società che fanno riferimento alla Holding di Gruppo, condivisa con le Rappresentanze Sindacali, è quella di continuare nel percorso comune iniziato sei anni fa e orientato alla definizione di un sistema di regole unico e condiviso.

Inizialmente, questo viaggio ha coinvolto tutte le realtà del Gruppo che applicano il CCNL Carta e Cartotecnica ma, progressivamente, si sono uniti anche i colleghi che applicano il CCNL Chimica.

Oggi, vista l'esperienza positiva del primo Accordo Nazionale sul PDR del Gruppo Fedrigoni, il cui impianto si è rivelato in linea con le aspettative sia in termini normativi che economici, le Parti si riuniscono nuovamente al fine di cercare di migliorare l'accordo in essere e di rinnovarlo per i prossimi tre anni, adattandolo al nuovo contesto e alla nuova fase che stanno vivendo l'Azienda e i dipendenti.

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Large handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

PREMIO DI RISULTATO DEL GRUPPO FEDRIGONI

Handwritten initials in blue ink at the top right of the page.

I. Perimetro di Applicazione

Le Parti si sono date reciprocamente atto della volontà di istituire un Premio di Risultato unico per tutte le realtà del Gruppo Fedrigoni.

Tale Premio di Risultato sarà legato a indici specifici illustrati di seguito e si applicherà, per la vigenza del presente Accordo, a tutti i dipendenti delle seguenti Società del Gruppo a cui si applicano il CCNL Carta e Cartotecnica e il CCNL Chimica:

- Arconvert S.p.A.
- Fedrigoni S.p.A.
- Polifibra S.p.A.
- Poli-Tape Italia S.r.l.
- Ritrama S.p.A.

II. Condizione per l'erogazione del premio

1. Indicatori "cancello"

L'Azienda erogherà il Premio di Risultato, applicando le disposizioni agevolative previste dalla Legge 208 del 28 dicembre 2015 e sue successive modifiche e integrazioni, solo se almeno uno dei seguenti indicatori "cancello", da considerarsi alternativi fra loro, registrerà un incremento rispetto al corrispettivo indicatore dell'anno precedente (misurato nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre).

A tal fine, gli indicatori presi a riferimento per il triennio 2026-2028, già oggetto di verifica fra le parti, sono di seguito riportati:

- **Produttività:** riduzione percentuale di assenteismo, riduzione percentuale di straordinario;
- **Redditività:** aumento fatturato, aumento EBITDA, aumento flusso di cassa;
- **Innovazione:** Aumento indicatori IDE, aumento del Ranking Ecovadis, aumento NPS; transizione da plastica a carta;
- **Qualità:** riduzione numero contestazioni cliente accettate, riduzione valore contestazioni cliente accettate; riduzione degli scarti;
- **Efficienza:** riduzione del consumo di acqua, aumento dell'efficienza energetica, diminuzione della produzione di CO2, aumento OEE degli impianti.

Le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica qui definito, riferito a obiettivi e parametri concordati, è finalizzato a cercare di realizzare un incremento della competitività, produttività ed efficienza aziendali.

Per tutto il periodo di validità del presente accordo e con cadenza annuale, tramite appositi incontri, le Parti si riservano la facoltà di modifica degli obiettivi e/o della composizione degli indicatori di cui sopra, in modo che questi rispondano in maniera sempre adeguata alle sfide di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in quel momento presenti.

Extensive handwritten signatures and initials in blue ink scattered throughout the document, particularly around the list of indicators and the final paragraph.

Kely

In occasione dei suddetti incontri, le Parti potranno verificare altresì i dati finalizzati al riscontro del raggiungimento o meno degli obiettivi fissati nell'anno precedente.

2. Andamento dell'Azienda

La condizione per l'erogazione di tale Premio è il raggiungimento della soglia del 85% dell'EBITDA rispetto alla media del biennio mobile precedente a quello di erogazione, così come risultante dal Bilancio Certificato e Pubblicato.

Al di sotto di tale soglia, l'Azienda si riserva di non erogare alcun premio.

Il valore considerato sarà quello a parità di perimetro ed escludendo l'effetto di eventuali operazioni societarie straordinarie.

Qualora tali operazioni avessero degli impatti significativi sul perimetro di riferimento, oppure dovessero verificarsi condizioni estemporanee particolari, le Parti si incontreranno per valutarle e discutere gli eventuali correttivi.

III. Premio Base

Per la durata del presente accordo, il valore del Premio Base è fissato a:

- € 2.200 lordi nel 2026, € 2.300 nel 2027 e € 2.400 nel 2028 per gli stabilimenti/sedi di:

- Arconvert Arco
- Fedrigoni Arco
- Fedrigoni Castelraimondo
- Fedrigoni Cordenons
- Fedrigoni Fabriano e Rocchetta
- Fedrigoni Milano
- Fedrigoni Pioraco
- Fedrigoni Scurelle
- Fedrigoni Varone
- Fedrigoni Verona
- Ritrama Sassoferrato

- € 1.350 lordi nel 2026, € 1.450 lordi nel 2027 e € 1.550 lordi nel 2028 per gli stabilimenti/sedi di:

- Ritrama Basiano
- Ritrama Caponago Graphics

- € 850 lordi nel 2026, € 950 lordi nel 2027 e € 1.050 lordi nel 2028 per gli stabilimenti/sedi di:

- Polifibra Agrate-Brianza

- € 700 lordi nel 2026, € 800 lordi nel 2027 e € 900 lordi nel 2028 per gli stabilimenti/sedi di:

- Poli-Tape Castel Mella

DD

L'erogazione del Premio Base così determinato, qualora spettante, sarà poi legato ai seguenti indicatori:

a) Indicatore Finanziario di Gruppo

Il valore dell'Indicatore Finanziario di Gruppo sarà del 70% del Premio Base ed è legato all'andamento del Gruppo Fedrigoni, assumendo come indice primario di riferimento la media del biennio mobile precedente a quello di erogazione, così come risultante dal Bilancio Certificato e Pubblicato.

[Handwritten mark]

Il valore considerato sarà quello a parità di perimetro ed escludendo l'effetto di eventuali operazioni societarie straordinarie.

Qualora tali operazioni avessero degli impatti significativi sul perimetro di riferimento, oppure dovessero verificarsi condizioni estemporanee particolari, specialmente nel caso di cambio dell'azionista di riferimento di tutto o parte del perimetro, le Parti si incontreranno per valutarle e discutere gli eventuali correttivi.

Tale valore può essere incrementato o diminuito rispetto alla seguente tabella, in base al risultato finanziario conseguito dal Gruppo nell'anno precedente a quello di liquidazione.

A fine esemplificativo e non esaustivo, si allegano le tabelle relative agli importi previsti per l'anno 2026; quelle per gli anni 2027 e 2028 varieranno seguendo gli importi previsti per gli anni seguenti.

[Handwritten mark]

140 DD Acc

[Large area of handwritten signatures and initials]

Simone

Federico DBL

| TABELLA INDICATORE FINANZIARIO | |
|--------------------------------|---------------|
| Valore Premio Base | 2.200,0 |
| Valore EBITDA | 1.540,0 |
| Risultato EBITDA | Valore Premio |
| Inferiore al 85% | - |
| 85% | 1.083,1 |
| 86% | 1.113,5 |
| 87% | 1.144,0 |
| 88% | 1.174,5 |
| 89% | 1.204,9 |
| 90% | 1.235,4 |
| 91% | 1.265,8 |
| 92% | 1.296,3 |
| 93% | 1.326,8 |
| 94% | 1.357,2 |
| 95% | 1.387,7 |
| 96% | 1.418,2 |
| 97% | 1.448,6 |
| 98% | 1.479,1 |
| 99% | 1.509,5 |
| 100% | 1.540,0 |
| 101% | 1.555,8 |
| 102% | 1.570,5 |
| 103% | 1.586,3 |
| 104% | 1.602,1 |
| 105% | 1.616,7 |
| 106% | 1.632,5 |
| 107% | 1.648,3 |
| 108% | 1.663,0 |
| 109% | 1.678,8 |
| 110% | 1.694,6 |
| 111% | 1.709,2 |
| 112% | 1.725,0 |
| 113% | 1.739,7 |
| 114% | 1.755,5 |
| 115% | 1.771,3 |
| 116% | 1.785,9 |
| 117% | 1.801,7 |
| 118% | 1.817,5 |
| 119% | 1.832,2 |
| 120% | 1.848,0 |
| 121% | 1.863,8 |
| 122% | 1.878,5 |
| 123% | 1.894,3 |
| 124% | 1.910,1 |
| 125% | 1.924,7 |
| 126% | 1.940,5 |
| 127% | 1.956,3 |
| 128% | 1.971,0 |
| 129% | 1.986,8 |
| Maggiore o uguale al 130% | 2.002,6 |

Handwritten scribbles and the text "100 D O a" written vertically.

Handwritten scribble.

Handwritten notes: "See clause" and a signature "Gittman".

Extensive handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the word "Fiduciaria" and various initials and scribbles.

| TABELLA INDICATORE FINANZIARIO | |
|--------------------------------|-------|
| Valore Premio Base | 850,0 |
| Valore EBITDA | 595,0 |

| Risultato EBITDA | Valore Premio |
|---------------------------|---------------|
| Inferiore al 85% | - |
| 85% | 418,5 |
| 86% | 430,2 |
| 87% | 442,0 |
| 88% | 453,8 |
| 89% | 465,5 |
| 90% | 477,3 |
| 91% | 489,1 |
| 92% | 500,8 |
| 93% | 512,6 |
| 94% | 524,4 |
| 95% | 536,2 |
| 96% | 547,9 |
| 97% | 559,7 |
| 98% | 571,5 |
| 99% | 583,2 |
| 100% | 595,0 |
| 101% | 601,1 |
| 102% | 606,8 |
| 103% | 612,9 |
| 104% | 619,0 |
| 105% | 624,6 |
| 106% | 630,7 |
| 107% | 636,8 |
| 108% | 642,5 |
| 109% | 648,6 |
| 110% | 654,7 |
| 111% | 660,4 |
| 112% | 666,5 |
| 113% | 672,2 |
| 114% | 678,3 |
| 115% | 684,4 |
| 116% | 690,0 |
| 117% | 696,1 |
| 118% | 702,2 |
| 119% | 707,9 |
| 120% | 714,0 |
| 121% | 720,1 |
| 122% | 725,8 |
| 123% | 731,9 |
| 124% | 738,0 |
| 125% | 743,6 |
| 126% | 749,7 |
| 127% | 755,8 |
| 128% | 761,5 |
| 129% | 767,6 |
| Maggiore o uguale al 130% | 773,7 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 NORD 61

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PT Ma

6

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Set. 2002

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

10/02/02

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

| TABELLA INDICATORE FINANZIARIO | |
|--------------------------------------|---------------|
| Valore Premio Base | 700,0 |
| Valore EBITDA | 490,0 |
| Risultato EBITDA Inferiore al 85% | Valore Premio |
| 85% | 344,6 |
| 86% | 354,3 |
| 87% | 364,0 |
| 88% | 373,7 |
| 89% | 383,4 |
| 90% | 393,1 |
| 91% | 402,8 |
| 92% | 412,5 |
| 93% | 422,2 |
| 94% | 431,8 |
| 95% | 441,5 |
| 96% | 451,2 |
| 97% | 460,9 |
| 98% | 470,6 |
| 99% | 480,3 |
| 100% | 490,0 |
| 101% | 495,0 |
| 102% | 499,7 |
| 103% | 504,7 |
| 104% | 509,7 |
| 105% | 514,4 |
| 106% | 519,4 |
| 107% | 524,5 |
| 108% | 529,1 |
| 109% | 534,2 |
| 110% | 539,2 |
| 111% | 543,8 |
| 112% | 548,9 |
| 113% | 553,5 |
| 114% | 558,6 |
| 115% | 563,6 |
| 116% | 568,3 |
| 117% | 573,3 |
| 118% | 578,3 |
| 119% | 583,0 |
| 120% | 588,0 |
| 121% | 593,0 |
| 122% | 597,7 |
| 123% | 602,7 |
| 124% | 607,7 |
| 125% | 612,4 |
| 126% | 617,4 |
| 127% | 622,5 |
| 128% | 627,1 |
| 129% | 632,2 |
| Maggiore o uguale al 130% | 637,2 |

b) Indicatori Industriali di Sito

Il valore complessivo degli Indicatori Industriali di Sito sarà del 30% del Premio Base ed è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di Produttività, Qualità e Sicurezza.

Il presente Accordo, a livello nazionale, stabilisce:

1. L'indicatore relativo al singolo obiettivo, declinato per ogni stabilimento
2. Il peso del singolo indicatore, declinato per ogni stabilimento
3. Il target di riferimento relativo al singolo indicatore, declinato per ogni stabilimento

L'elenco degli indicatori, il loro peso e i target di riferimento sono i seguenti:

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page]

| INDICATORI FSP | Peso | CALCOLO | OBIETTIVO |
|----------------|--------|----------------------------------|--|
| PRODUTTIVITA' | 34,00% | EOT | Miglioramento rispetto alla media mobile dei 3 anni precedenti |
| QUALITA' | 18,00% | Numero contestazioni accettate | Miglioramento rispetto alla media mobile dei 3 anni precedenti |
| | 18,00% | Valore contestazioni accettate | Miglioramento rispetto alla media mobile dei 3 anni precedenti |
| SICUREZZA | 30,00% | Indice di frequenza stabilimento | Miglioramento rispetto alla media mobile dei 3 anni precedenti |

| INDICATORI FSA | Peso | CALCOLO | OBIETTIVO |
|----------------|--------|----------------------------------|--|
| PRODUTTIVITA' | 34,00% | Mq spediti / ore di lavoro | Miglioramento rispetto alla media mobile dei 3 anni precedenti |
| QUALITA' | 18,00% | Numero contestazioni accettate | Miglioramento rispetto alla media mobile dei 3 anni precedenti |
| | 18,00% | Valore contestazioni accettate | Miglioramento rispetto alla media mobile dei 3 anni precedenti |
| SICUREZZA | 30,00% | Indice di frequenza stabilimento | Miglioramento rispetto alla media mobile dei 3 anni precedenti |

Per la vigenza del presente Accordo, tali parametri dovranno obbligatoriamente essere rivisti e fissati a livello locale.

A tal fine, dovrà essere avviato un confronto fra Direzione di Stabilimento e RSU, finalizzato alla firma di un Accordo Sindacale in cui si stabiliscono ogni anno le metriche per ogni singolo indicatore e target di riferimento.

Tale Accordo dovrà essere obbligatoriamente firmato entro e non oltre il mese di marzo di ogni anno, pena l'impossibilità di erogare la parte del PDR legata agli obiettivi non fissati.

Per i dipendenti degli enti centrali delle Società/Business Unit che hanno più siti e che svolgono un'attività non specifica di stabilimento, per i dipendenti delle filiali commerciali (Boutiques e Magazzini) e per i dipendenti della Fondazione Fedrigoni, verrà erogato un importo pari a quello della media ponderata sugli FTE dei siti italiani di riferimento.

Inoltre, le Parti stabiliscono:

- Che i parametri di stabilimento vengano verificati e misurati con cadenza trimestrale. Di conseguenza, il premio annuale raggiunto e la sua erogazione, sarà la somma dei risultati raggiunti in ogni singolo trimestre.
- Che le Parti, a livello di singolo stabilimento, si incontrino su base trimestrale, di norma entro 45 giorni dalla fine del trimestre, per confrontarsi sui risultati raggiunti nel trimestre appena concluso e sulle azioni da adottare per eventualmente correggerne e/o migliorarne l'andamento.
- Che per il solo anno 2026, gli accordi sindacali di stabilimento debbano essere firmati entro la fine del mese successivo alla stipula del presente, invece che entro il mese di Marzo.

Basiano - Caponago

CICLO CONTINUO
PREMIO BASE: € 1.350,00

| ore di assenza | % | x 1 evento | x 2 eventi | x 3 eventi | x 4 eventi | > 4 eventi | Premio 1 evento | Premio 2 eventi | Premio 3 eventi | Premio 4 eventi | Premio >4 eventi |
|----------------|-----|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 0,00 | 16 | 0,9% | 140% | 140% | | | 1.890,00 € | 1.890,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 16,01 | 24 | 1,4% | 135% | 132% | 115% | 105% | 1.822,50 € | 1.782,00 € | 1.552,50 € | 1.417,50 € | 1.147,50 € |
| 24,01 | 40 | 2,3% | 128% | 125% | 110% | 98% | 1.728,00 € | 1.687,50 € | 1.485,00 € | 1.323,00 € | 1.053,00 € |
| 40,01 | 64 | 3,6% | 115% | 105% | 95% | 85% | 1.552,50 € | 1.417,50 € | 1.282,50 € | 1.147,50 € | 877,50 € |
| 64,01 | 72 | 4,1% | 100% | 100% | 85% | 70% | 1.350,00 € | 1.350,00 € | 1.147,50 € | 945,00 € | 675,00 € |
| 72,01 | 88 | 5,0% | 95% | 90% | 75% | 60% | 1.282,50 € | 1.215,00 € | 1.012,50 € | 810,00 € | 607,50 € |
| 88,01 | 96 | 5,4% | 90% | 85% | 70% | 55% | 1.215,00 € | 1.147,50 € | 945,00 € | 742,50 € | 540,00 € |
| 96,01 | 104 | 5,9% | 85% | 80% | 65% | 50% | 1.147,50 € | 1.080,00 € | 877,50 € | 675,00 € | 472,50 € |
| 104,01 | 112 | 6,3% | 80% | 75% | 60% | 45% | 1.080,00 € | 1.012,50 € | 810,00 € | 607,50 € | 405,00 € |
| 112,01 | 120 | 6,8% | 75% | 70% | 55% | 35% | 1.012,50 € | 945,00 € | 742,50 € | 472,50 € | 270,00 € |
| 120,01 | 128 | 7,2% | 70% | 65% | 50% | 30% | 945,00 € | 877,50 € | 675,00 € | 405,00 € | 202,50 € |
| 128,01 | 136 | 7,7% | 65% | 60% | 45% | 25% | 877,50 € | 810,00 € | 607,50 € | 337,50 € | 67,50 € |
| 136,01 | 144 | 8,1% | 60% | 55% | 40% | 20% | 810,00 € | 742,50 € | 540,00 € | 270,00 € | 0,00 € |
| 144,01 | 160 | 9,0% | 55% | 50% | 35% | 15% | 742,50 € | 675,00 € | 472,50 € | 202,50 € | 0,00 € |
| 160,01 | | 0,0% | 50% | 45% | 30% | 10% | 675,00 € | 607,50 € | 405,00 € | 135,00 € | 0,00 € |

NO CICLO CONTINUO
PREMIO BASE: € 1.350,00

| ore di assenza | % | x 1 evento | x 2 eventi | x 3 eventi | x 4 eventi | > 4 eventi | Premio 1 evento | Premio 2 eventi | Premio 3 eventi | Premio 4 eventi | Premio >4 eventi |
|----------------|-----|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 0,00 | 16 | 0,9% | 140% | 140% | | | 1.890,00 € | 1.890,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 16,01 | 24 | 1,4% | 135% | 132% | 115% | 105% | 1.822,50 € | 1.782,00 € | 1.552,50 € | 1.417,50 € | 1.147,50 € |
| 24,01 | 40 | 2,3% | 128% | 125% | 110% | 98% | 1.728,00 € | 1.687,50 € | 1.485,00 € | 1.323,00 € | 1.053,00 € |
| 40,01 | 64 | 3,6% | 115% | 105% | 95% | 85% | 1.552,50 € | 1.417,50 € | 1.282,50 € | 1.147,50 € | 877,50 € |
| 64,01 | 80 | 4,5% | 100% | 100% | 85% | 70% | 1.350,00 € | 1.350,00 € | 1.147,50 € | 945,00 € | 675,00 € |
| 80,01 | 88 | 5,0% | 95% | 90% | 75% | 60% | 1.282,50 € | 1.215,00 € | 1.012,50 € | 810,00 € | 607,50 € |
| 88,01 | 96 | 5,4% | 90% | 85% | 70% | 55% | 1.215,00 € | 1.147,50 € | 945,00 € | 742,50 € | 540,00 € |
| 96,01 | 104 | 5,9% | 85% | 80% | 65% | 50% | 1.147,50 € | 1.080,00 € | 877,50 € | 675,00 € | 472,50 € |
| 104,01 | 112 | 6,3% | 80% | 75% | 60% | 45% | 1.080,00 € | 1.012,50 € | 810,00 € | 607,50 € | 405,00 € |
| 112,01 | 120 | 6,8% | 75% | 70% | 55% | 35% | 1.012,50 € | 945,00 € | 742,50 € | 472,50 € | 270,00 € |
| 120,01 | 128 | 7,2% | 70% | 65% | 50% | 30% | 945,00 € | 877,50 € | 675,00 € | 405,00 € | 202,50 € |
| 128,01 | 136 | 7,7% | 65% | 60% | 45% | 25% | 877,50 € | 810,00 € | 607,50 € | 337,50 € | 67,50 € |
| 136,01 | 144 | 8,1% | 60% | 55% | 40% | 20% | 810,00 € | 742,50 € | 540,00 € | 270,00 € | 0,00 € |
| 144,01 | 160 | 9,0% | 55% | 50% | 35% | 15% | 742,50 € | 675,00 € | 472,50 € | 202,50 € | 0,00 € |
| 160,01 | | 0,0% | 50% | 45% | 30% | 10% | 675,00 € | 607,50 € | 405,00 € | 135,00 € | 0,00 € |

Polifibra

CICLO CONTINUO
PREMIO BASE: € 850,00

| ore di assenza | % | x 1 evento | x 2 eventi | x 3 eventi | x 4 eventi | > 4 eventi | Premio 1 evento | Premio 2 eventi | Premio 3 eventi | Premio 4 eventi | Premio >4 eventi |
|----------------|-----|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 0,00 | 16 | 0,9% | 140% | 140% | | | 1.190,00 € | 1.190,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 16,01 | 24 | 1,4% | 135% | 132% | 115% | 105% | 1.147,50 € | 1.122,00 € | 977,50 € | 892,50 € | 722,50 € |
| 24,01 | 40 | 2,3% | 128% | 125% | 110% | 98% | 1.088,00 € | 1.062,50 € | 935,00 € | 833,00 € | 663,00 € |
| 40,01 | 64 | 3,6% | 115% | 105% | 95% | 85% | 977,50 € | 892,50 € | 807,50 € | 722,50 € | 552,50 € |
| 64,01 | 72 | 4,1% | 100% | 100% | 85% | 70% | 850,00 € | 850,00 € | 722,50 € | 595,00 € | 425,00 € |
| 72,01 | 88 | 5,0% | 95% | 90% | 75% | 60% | 807,50 € | 765,00 € | 637,50 € | 510,00 € | 382,50 € |
| 88,01 | 96 | 5,4% | 90% | 85% | 70% | 55% | 765,00 € | 722,50 € | 595,00 € | 467,50 € | 340,00 € |
| 96,01 | 104 | 5,9% | 85% | 80% | 65% | 50% | 722,50 € | 680,00 € | 552,50 € | 425,00 € | 297,50 € |
| 104,01 | 112 | 6,3% | 80% | 75% | 60% | 45% | 680,00 € | 637,50 € | 510,00 € | 382,50 € | 255,00 € |
| 112,01 | 120 | 6,8% | 75% | 70% | 55% | 35% | 637,50 € | 595,00 € | 467,50 € | 297,50 € | 170,00 € |
| 120,01 | 128 | 7,2% | 70% | 65% | 50% | 30% | 595,00 € | 552,50 € | 425,00 € | 255,00 € | 127,50 € |
| 128,01 | 136 | 7,7% | 65% | 60% | 45% | 25% | 552,50 € | 510,00 € | 382,50 € | 212,50 € | 42,50 € |
| 136,01 | 144 | 8,1% | 60% | 55% | 40% | 20% | 510,00 € | 467,50 € | 340,00 € | 170,00 € | 0,00 € |
| 144,01 | 160 | 9,0% | 55% | 50% | 35% | 15% | 467,50 € | 425,00 € | 297,50 € | 127,50 € | 0,00 € |
| 160,01 | | 0,0% | 50% | 45% | 30% | 10% | 425,00 € | 382,50 € | 255,00 € | 85,00 € | 0,00 € |

NO CICLO CONTINUO
PREMIO BASE: € 850,00

| ore di assenza | % | x 1 evento | x 2 eventi | x 3 eventi | x 4 eventi | > 4 eventi | Premio 1 evento | Premio 2 eventi | Premio 3 eventi | Premio 4 eventi | Premio >4 eventi |
|----------------|-----|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 0,00 | 16 | 0,9% | 140% | 140% | | | 1.190,00 € | 1.190,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 16,01 | 24 | 1,4% | 135% | 132% | 115% | 105% | 1.147,50 € | 1.122,00 € | 977,50 € | 892,50 € | 722,50 € |
| 24,01 | 40 | 2,3% | 128% | 125% | 110% | 98% | 1.088,00 € | 1.062,50 € | 935,00 € | 833,00 € | 663,00 € |
| 40,01 | 64 | 3,6% | 115% | 105% | 95% | 85% | 977,50 € | 892,50 € | 807,50 € | 722,50 € | 552,50 € |
| 64,01 | 80 | 4,5% | 100% | 100% | 85% | 70% | 850,00 € | 850,00 € | 722,50 € | 595,00 € | 425,00 € |
| 80,01 | 88 | 5,0% | 95% | 90% | 75% | 60% | 807,50 € | 765,00 € | 637,50 € | 510,00 € | 382,50 € |
| 88,01 | 96 | 5,4% | 90% | 85% | 70% | 55% | 765,00 € | 722,50 € | 595,00 € | 467,50 € | 340,00 € |
| 96,01 | 104 | 5,9% | 85% | 80% | 65% | 50% | 722,50 € | 680,00 € | 552,50 € | 425,00 € | 297,50 € |
| 104,01 | 112 | 6,3% | 80% | 75% | 60% | 45% | 680,00 € | 637,50 € | 510,00 € | 382,50 € | 255,00 € |
| 112,01 | 120 | 6,8% | 75% | 70% | 55% | 35% | 637,50 € | 595,00 € | 467,50 € | 297,50 € | 170,00 € |
| 120,01 | 128 | 7,2% | 70% | 65% | 50% | 30% | 595,00 € | 552,50 € | 425,00 € | 255,00 € | 127,50 € |
| 128,01 | 136 | 7,7% | 65% | 60% | 45% | 25% | 552,50 € | 510,00 € | 382,50 € | 212,50 € | 42,50 € |
| 136,01 | 144 | 8,1% | 60% | 55% | 40% | 20% | 510,00 € | 467,50 € | 340,00 € | 170,00 € | 0,00 € |
| 144,01 | 160 | 9,0% | 55% | 50% | 35% | 15% | 467,50 € | 425,00 € | 297,50 € | 127,50 € | 0,00 € |
| 160,01 | | 0,0% | 50% | 45% | 30% | 10% | 425,00 € | 382,50 € | 255,00 € | 85,00 € | 0,00 € |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

San car - A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MODOR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

CLO

- ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, la visita in pronto soccorso, da cui derivi, senza soluzione di continuità, un'assenza per malattia (ad esempio, convalescenza con evento continuativo-unico e con esclusione di eventuali ricadute)

Per i casi di scomputo indicati, la formale domanda per l'esclusione dal conteggio del calcolo individuale del PDR delle ore di malattia, deve essere presentata dal dipendente interessato direttamente al medico competente entro e non oltre la metà del mese di febbraio dell'anno di liquidazione, con modalità idonee a tutelare la privacy e allegando probante documentazione (cioè, idonea dichiarazione della struttura sanitaria o del medico curante).

b) Premio Sperimentale Miglioramento Efficienza Produttiva

Al fine di migliorare l'efficienza del processo produttivo all'interno degli stabilimenti produttivi delle Società che fanno capo alla Holding Fedrigoni, l'Azienda sta investendo in azioni di miglioramento su impianti e processi.

Pertanto, le Parti concordano di istituire un Premio del valore di € 100 che scatta al raggiungimento dell'obiettivo fissato anno su anno secondo gli indicatori e gli obiettivi riportati nella tabella qui di seguito.

| INDICATORE | Peso | CALCOLO | OBIETTIVO |
|----------------|-------|---|---|
| SCARTI FSP | 50 € | Tons scartate / tons prodotte in fabbricazione Tons scart / prodotte in allestimento | Miglioramento rispetto all'obiettivo fissato annualmente con accordo locale |
| | 50 € | % Fogliacci utilizzati/fogliacci generati | Miglioramento rispetto all'obiettivo fissato annualmente con accordo locale |
| EFFICIENZA FSA | 100 € | Costo del lavoro / Mq spediti | Miglioramento rispetto all'obiettivo fissato annualmente con accordo locale |

Tale Premio è riservato a tutti i dipendenti destinatari del presente accordo.

L'importo del premio sarà netto ed erogato interamente con un credito welfare spendibile sulla piattaforma aziendale disponibile e secondo le modalità anno per anno comunicate.

c) Criteri di Maturazione

• Regole generali

1- Il Premio di Risultato è riconosciuto a tutti i dipendenti assunti con:

- Contratto a Tempo Indeterminato, compreso l'Apprendistato;
- Contratto a Tempo Determinato;
- Somministrazione (sia a Tempo Determinato che Staff Leasing).

- 66 10/11
- 2- I lavoratori neo-assunti in Azienda, con le tipologie contrattuali di cui al punto 1, per i primi 2 mesi di lavoro, anche non continuativi, non maturano il diritto all'erogazione del Premio di Risultato.

Pertanto, ad esempio, al lavoratore neo-assunto in relazione ai primi 12 mesi di lavoro, verrà liquidato un Premio pro-quota di 10 mesi.

Si evidenzia, inoltre, che concorrono al computo dei 2 mesi tutti i periodi, anche non continuativi, lavorati in Azienda con contratti di somministrazione e/o a termine.

- 3- Il Premio di Risultato verrà corrisposto ai soli dipendenti ancora in forza nel mese anteriore a quello previsto per l'erogazione.

- 4- In caso di contratto part time o di assunzioni nel corso dell'anno, il valore individuale del Premio erogato viene riproporzionato in funzione del tipo di contratto e della durata dello stesso.

Si ricorda che il rateo mensile si matura a partire dal 15° giorno di calendario.

• Casi Particolari:

- 1- Lavoratori Pensionati:

Ai lavoratori che cessino il rapporto di lavoro per quiescenza, verrà erogato a titolo di integrazione del TFR, un importo lordo pari al 100% del valore nominale del Premio di Risultato dell'anno precedente.

Tale premio spetterà ai lavoratori che all'atto del pensionamento abbiano prestato servizio per tutto l'anno di riferimento, viceversa l'importo verrà riproporzionato pro-quota.

- 2- Lavoratori Cessati:

a) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno di maturazione, verrà erogato un importo lordo pari al valore nominale del Premio di Risultato dell'anno precedente, riproporzionato pro-quota sulla base dei ratei maturati.

b) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nell'anno di erogazione, nel periodo compreso dal 1° gennaio al mese precedente di erogazione, verrà riconosciuto un importo lordo pari al valore nominale del Premio di Risultato dell'anno precedente, riproporzionato pro-quota sulla base dei ratei maturati.

NB:

➢ Non rientrano in questa fattispecie e quindi non danno diritto all'erogazione di tale importo:

- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo
- dimissioni volontarie.

➢ I trattamenti previsti dai casi a) e b) non possono essere cumulativi

- 3- Lavoratori Deceduti:

Agli eredi dei lavoratori deceduti verrà erogato un importo lordo pari al 100% del valore nominale del Premio di Risultato dell'anno precedente.

V. Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato viene erogato nell'anno seguente a quello cui si riferisce e normalmente con il cedolino del mese successivo a quello di approvazione e pubblicazione del bilancio consolidato del Gruppo.

Il Premio di Risultato è complessivo e omnicomprensivo, non avrà quindi alcuna ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti o differiti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale se ne stabilisce ex. 2° comma, art. 2120 c.c. l'esclusione dalla base di calcolo.

VI. Welfare Aziendale – Flexible Benefits

Le parti riconoscono che il benessere individuale e familiare dei lavoratori, oltre ad un adeguato equilibrio fra vita lavorativa e vita privata, rappresentano un valore importante per l'Azienda e contribuiscono ai risultati dell'intera organizzazione.

Le parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente Accordo e quindi che i lavoratori beneficiari del Premio di Risultato di cui sopra, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 208/2015 e convertire, in tutto o in parte, il Premio di Risultato individualmente spettante nei beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del T.U.I.R. ("Flexible benefits"), alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

Il Dipendente, su base volontaria, potrà convertire in Welfare Aziendale, in tutto o in parte, l'importo del suo Premio di Risultato, comunicandolo all'Azienda entro e non oltre il termine che verrà comunicato di anno in anno.

L'Azienda, al fine di incentivare l'utilizzo di tale strumento, garantisce un contributo aggiuntivo del 20% sull'importo che il Dipendente deciderà di convertire in Flexible Benefits.

Resta precisato che il diritto di opzione dovrà essere esercitato di anno in anno con riferimento a ciascuna singola corresponsione del Premio di Risultato.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro il termine previsto e comunicato dall'Azienda, comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di Premio di Risultato in busta paga, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa tempo per tempo vigente.

Le somme, i beni, le opere e/o servizi ("welfare aziendale") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa vigente richiamata in premessa, nonché i termini e le modalità di fruizione, nell'esercizio del diritto di opzione, saranno indicati in un apposito Regolamento e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi selezionato dall'Azienda, con anticipo tale da consentire una scelta consapevole da parte del Dipendente.

VII. Welfare Aziendale - Assicurazione Sanitaria Integrativa di Gruppo

Per i dipendenti italiani del Gruppo a cui si applica il CCNL Carta e Cartotecnica e destinatari del presente Accordo, Le Parti decidono di affiancare alla Polizza Base di Salute Sempre, prevista dal CCNL una polizza integrativa Fedrigoni del valore di € 170 che verrà contrattata annualmente con una compagnia assicurativa da individuarsi.

[Handwritten initials]

VIII. Verifiche Periodiche

Le Parti s'incontreranno con cadenza di norma semestrale per un esame congiunto sull'andamento del Premio di Risultato oppure su richiesta di una delle Parti stesse.

Per quanto riguarda gli indicatori di Stabilimento, gli incontri avverranno a livello locale fra Direzione di Stabilimento e RSU, in modo da stimolare il confronto costruttivo e la ricerca di soluzioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi fissati.

IX. Clausole Transitorie e Finali

Il presente Accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi aziendali esclusivamente per le materie qui regolate, fatti salvi eventuali errori materiali sul testo e/o omissioni.

Le Parti stabiliscono che, solo per l'anno 2026, vengono neutralizzati gli indicatori di assenteismo individuale fino alla data di stipula del presente accordo.

Le Parti stabiliscono che, solo per l'anno 2026, vengono neutralizzati gli indicatori di stabilimento relativi al 1° trimestre del 2026.

66

X. Decorrenza e Durata dell'Accordo

Il presente Accordo ha durata triennale con decorrenza dal 01 gennaio 2026 al 31 dicembre 2028.

Le Parti stabiliscono sin d'ora di incontrarsi 6 mesi prima della scadenza per avviare il confronto sul rinnovo del presente accordo.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per il Gruppo Fedrigoni

Per la SLC-CGIL

Per la FISTEL-CISL

Per la UILCOM-UIL

Per la UGL Chimici Carta e Stampa

Per la FILCTEM-CGIL

Per la FEMCA- CISL

Per la UILTEC - UIL

Per le RSU

[Handwritten signatures and names for various unions and groups]

[Handwritten signatures and names at the bottom of the page]