

VERBALE DI ACCORDO

Tra

PIXARTPRINTING S.P.A. sede di Quarto d'Altino (VE) rappresentata da Maruska Fiorotto

e

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

e

le RSU nelle persone di Andrea Pellegrini, Annalisa Santarpia, Emanuele Cipriani, Franco Furlan, Luca Pavan, Matteo Dal Soldà, Nicola Bonato, Simone Massaria, Stefano Darin

è stato stipulato il seguente accordo, che 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 PRODUTTIVITA' 2022-2023

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 2023 (luglio 2022 – giugno 2023).

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, ma ritiene fondamentali l'inserimento anche l'indice di fatturato al fine di raggiungere l'obiettivo di cui sopra così come condiviso a livello di gruppo.

Rimane inoltre l'indice NPS (Net Promoter Score) in quanto necessario a garantire maggiore competitività nel mercato ed assicurare il miglioramento di tutti i KPI interni aziendali in quanto ad esso correlati.

Il valore definito per gli indici individuati è incrementale rispetto a quelli del FY22, 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.

Ai 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 2023 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 3 indici: FATTURATO; EBITDA; NPS.
- Gli indici concorrono ciascuno alla determinazione globale del premio con pesi di valore differenziati secondo la seguente tabella:

VALORE	OBIETTIVO	INCIDENZA	VALORE INDICE
100%	FATTURATO	55%	825,00 €
	EBITDA	25%	375,00 €
	NPS	20%	300,00 €

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

E' prevista una variazione di ogni singolo indice fra 80% e 120% per un importo pari, al raggiungimento del valore al 100% di tutti i singoli indici a € 1.500,00 ed una configurazione

massima di €1.800,00 corrispondente all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati nel periodo 1 luglio 2022 – 30 giugno 2023.
 Nel caso di risultato inferiore al valore dell'80% dell'indice di EBITDA, il premio non sarà liquidato
 Nella definizione dei valori del fatturato e di EBITDA vengono considerati i dati di consolidato Pixartprinting (escluso Packstyle) e Easyflyer.

OBIETTIVO FATTURATO: relativo al consolidato Pixartprinting (escluso Packstyle) e compreso Easyflyer

A questo indice viene attribuito il 55% del valore del premio.

FATTURATO	Percentuale di pagamento	Valore indice
>265.212.260,00€	120%	990,00 €
da 254.263.130,00€ a 265.212.259,99€	110%	907,50 €
da 243.314.000,00€ a 254.263.129,99€	100%	825,00 €
da 237.231.150,00€ a 243.313,99€	90%	742,50 €
da 231.148.300,00€ a 237.231.149,99€	80%	660,00 €

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 25% del valore del premio.

EBITDA	Percentuale di pagamento	Valore indice
VALORE CONDIVISO CON LE RSU E NON PUBBLICATO PER MOTIVI DI RISERVATEZZA	120%	450,00 €
	110%	412,50 €
	100%	375,00 €
	90%	337,50 €
	80%	300,00 €

OBIETTIVO NPS (Net Promoter Score): L'NPS è un indicatore riconosciuto a livello mondiale che misura la soddisfazione e fidelizzazione dei clienti rispetto all'azienda misurando la loro disponibilità a consigliarla agli altri. Il valore viene calcolato sulla base del questionario di valutazione che viene inviato 4 giorni dopo la spedizione dell'ordine al cliente tramite azienda terza (attualmente REEVOO) che non abbia già ricevuto il questionario nei 60 giorni precedenti. Viene presa in considerazione una delle domande specifiche del questionario: "Con quale probabilità consiglieresti questo prodotto/servizio/sito a un amico o a un collega?"

Le risposte fornite dai clienti alla domanda sono classificate dal fornitore del servizio (REEVOO) come segue:

0-6 = Detrattori: clienti insoddisfatti (Detractors); 7-8 = Passivi: clienti soddisfatti ma indifferenti (Passives); 9-10 = Promotori: clienti felici che riacquisteranno il prodotto e lo consiglieranno ad altre persone (Promoters).

Il Net Promoter Score viene calcolato sottraendo la percentuale di detrattori alla percentuale di promotori ottenuta. Il risultato però non viene espresso in punti percentuale, ma come numero assoluto compreso tra -100 e +100.

Dunque la formula è: $NPS = (\% \text{ Promotori} - \% \text{ Detrattori}) / \text{Totale risposte} \times 100$

A questo indice viene attribuito il 20% del valore del premio.

NPS	Percentuale di pagamento	Valore indice
>= 64,5	120%	360,00 €
DA 63,5 A 64,49	110%	330,00 €
DA 62 A 63,49	100%	300,00 €
DA 60,5 A 61,9	90%	270,00 €
DA 60 A 60,49	80%	240,00 €

E' in corso una valutazione della modifica dello strumento e modalità di misurazione. Nel caso il cambio avvenga prima del termine dell'anno fiscale verrà considerato il valore progressivo rispetto alla stima progressiva del mese di riferimento.

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 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 di stabilità per il 2016 (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, e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate n° 28/E del 15 giugno 2016 e circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018:

- "Premio Welfare", che prevede l'attribuzione dell'intera quota sotto forma di "pacchetto sociale"
- "Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto sociale" ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria; in misura del 50%;
- "Premio Welfare Minimo", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto sociale" pari ad un importo massimo di €250,00 ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria;
- "Premio in denaro", che prevede l'erogazione dell'intero valore del premio in cedolino

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 2023. La scelta effettuata non potrà essere modificata e varrà per l'anno di riferimento.

CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato competerà a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e apprendistato in forza al 30 di giugno 2023 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 2023 sia per dimissioni che per licenziamento, o che risultino in periodo di preavviso per dimissioni alla data del 30 giugno 2023, 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 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 2023 e che non abbia risolto anticipatamente il rapporto rispetto alla scadenza contrattualmente prevista sia per dimissioni che per licenziamento, o che risulti in periodo di preavviso per dimissioni alla data del 30 giugno 2023.

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, ovvero aspettativa, congedo parentale facoltativo, congedo per cure.

In riferimento alla situazione contingente dell'epidemia COVID 19 il premio matura in caso di congedo COVID e CIGO.



La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di luglio 2023.

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 contrattuali di legge, ivi compreso il TFR.

Clausola finale

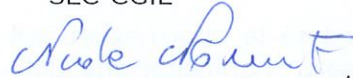
Le parti dichiarano, altresì, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 25/3/2016, che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli adempimenti di produttività, redditività, qualità, efficienza di cui all'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, comma 160 Legge 11 dicembre 2016 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.

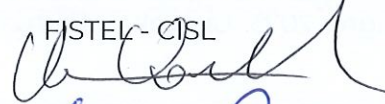
Quarto d'Altino, 22 dicembre 2022

PIXARTPRINTING SpA

SLC-CGIL



FISTEL-CISL



RSU

