

VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO

In data 30 ottobre 2023 e 6 novembre 2023 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 Massimo Bellio e Mauro Vianello

e

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

è stato discusso il premio di risultato (PDR) per il FY 24 per i dipendenti quadri, impiegati e operai occupati nello stabilimento di Quarto d'Altino, che sarà condivisa con tutti i lavoratori entro il 21/11/23.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' 2023-2024

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 2024 (luglio 2023 – giugno 2024).

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.

Dopo un attento confronto si è definito inoltre di mantenere l'indice NPS (Net Promoter Score) ma con l'impegno di monitorarlo trimestralmente per calibrare l'incidenza di fattori non prevedibile nel risultato.

Il valore definito per gli indici individuati è incrementale rispetto a quelli del FY23, 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 2024 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 |
|--------|-----------|-----------|
| 100% | FATTURATO | 30% |
| | EBITDA | 60% |
| | NPS | 10% |

AD B MA LU R S CR VP

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

Nel caso di risultato inferiore al valore dell'80% dell'indice di EBITDA, il premio non sarà liquidato, indipendentemente dai risultati di fatturato e NPS.

Nella definizione dei valori del fatturato e di EBITDA vengono considerati i dati di consolidato Pixartprinting e Easyflyer.

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

E' 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 € 1.500,00 lordi ed una configurazione massima di €1.800,00 lordi corrispondente all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati nel periodo 1 luglio 2023 – 30 giugno 2024.

Premio totalmente 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 2023 – 30 giugno 2024.

Premio in parte in denaro e quota fissa 500€ in welfare: 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 2023 – 30 giugno 2024.

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

A questo indice viene attribuito il 30% del valore del premio.

| FATTURATO | Percentuale di pagamento | Valore indice 1.500,00 € | Valore indice 1.600,00 € | Valore indice 1.700,00 € |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| >279.759.078,51 | 120% | 540,00 € | 576,00 € | 612,00 € |
| da 268.209.391,00€ a 279.759.078,50€ | 110% | 495,00 € | 528,00 € | 561,00 € |
| da 256.659.705,00€ a 268.209.390,99€ | 100% | 450,00 € | 480,00 € | 510,00 € |
| da 245.110.018,00€ a 256.659.704,99€ | 90% | 405,00 € | 432,00 € | 459,00 € |
| da 233.560.332,00€ a 245.110.017,99€ | 80% | 360,00 € | 384,00 € | 408,00 € |

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 60% del valore del premio.

| EBITDA | Percentuale di pagamento | Valore indice 1.500,00 € | Valore indice 1.600,00 € | Valore indice 1.700,00 € |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| VALORE CONDIVISO CON LE RSU E NON PUBBLICATO PER MOTIVI DI RISERVATEZZA | 120% | 1.080,00 € | 1.152,00 € | 1.224,00 € |
| | 110% | 990,00 € | 1.056,00 € | 1.122,00 € |
| | 100% | 900,00 € | 960,00 € | 1.020,00 € |
| | 90% | 810,00 € | 864,00 € | 918,00 € |
| | 80% | 720,00 € | 768,00 € | 816,00 € |

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 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 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 10% del valore del premio.

| NPS | Percentuale di pagamento | Valore indice 1.500,00 € | Valore indice 1.600,00 € | Valore indice 1.700,00 € |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| >= 64,5 | 120% | 180,00 € | 192,00 € | 204,00 € |
| DA 63,5 A 64,49 | 110% | 165,00 € | 176,00 € | 187,00 € |
| DA 62 A 63,49 | 100% | 150,00 € | 160,00 € | 170,00 € |
| DA 60,5 A 61,9 | 90% | 135,00 € | 144,00 € | 153,00 € |
| DA 60 A 60,49 | 80% | 120,00 € | 128,00 € | 136,00 € |

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 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 in parte in denaro e quota fissa 500€ in welfare, che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto welfare" pari ad un importo di €500,00 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 marzo, prima della manifestazione della scelta del dipendente che dovrà essere effettuata entro il 30 giugno 2024. La scelta effettuata non potrà essere modificata e varrà per l'anno di riferimento. Verranno effettuati dei corsi di formazione sull'utilizzo della piattaforma da tenersi fuori dall'orario di lavoro e sarà istituito uno specifico servizio di sportelli per il supporto nel caricamento della documentazione per la richiesta di rimborso.

Nel caso di contributo welfare versato al fondo di previdenza complementare il contributo di solidarietà del 10% sarà a carico del datore di lavoro.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

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 2024 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 2024 sia per dimissioni che per licenziamento, o che risultino in periodo di preavviso per dimissioni alla data del 30 giugno 2024, 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 2024 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 2024.

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.

La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di luglio 2024.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Quarto d'Altino, 6 novembre 2023

PIXARTPRINTING SpA

SLC-CGIL

FISTEL - CISL

RSU