

ACCORDO INTEGRATIVO II LIVELLO STABILIMENTO DS SMITH PACKAGING ITALIA VIGASIO

In data 12 dicembre 2024 presso la sede aziendale si sono incontrati:

la società **DS Smith Packgng Italia SpA** (di seguito denominata "Società") di Vigasio nella persona di Nicola BUGLIA, Site Manager, Umberto Lazzaro BESANA, North East Cluster Director, unitamente a Patrizia MOLINARI e Maria Vittoria MISTRORIGO

e

la **RSU** aziendale nelle persone di Simone ZERMIANI, Alfio MARINO e Johann TROUQUE MARINO, unitamente a Monica MONTAGNA, della Fistel CISL Regionale Veneto e Mario LUMASTRO della CGIL

di seguito denominati congiuntamente le "Parti".

Le Parti si sono incontrate al fine di discutere la stesura dell'accordo di secondo livello per il triennio fiscale di riferimento 2024/2025, 2025/2026 e 2026/2027 ed hanno concordato e stipulato quanto segue:

PREMESSA

Le Parti, nel confermare che la contrattazione di secondo livello è uno strumento utile per determinare risposte più aderenti alle specifiche necessità dei lavoratori e dell'azienda condividono che nell'integrativo si debbano trovare i presupposti per conciliare l'efficienza e la capacità progettuale aziendale e la valorizzazione delle professionalità, delle competenze, dell'intelligenza dei lavoratori.

Si specifica che, in sede di contrattazione, costituisce finalità condivisa il raggiungimento di obiettivi prioritari quali la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Sarà obiettivo condiviso, inoltre, la valutazione di interventi di formazione professionale nelle materie tutte espressamente demandate dai singoli istituti del CCNL adottato.

RELAZIONI INDUSTRIALI

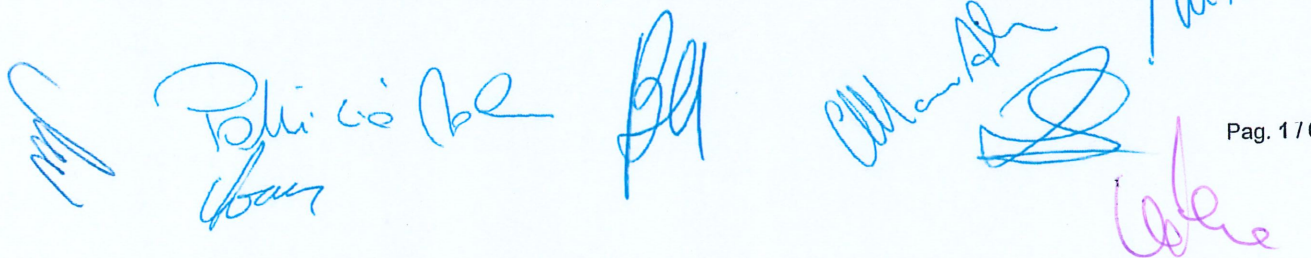
Fermo restando il rispetto dei ruoli e delle relative autonomie e del principio della reciprocità dei diritti di informazione sui temi di rilevante interesse comune, Le parti convengono su incontri periodici nei quali l'Azienda fornirà, di norma quadrimestralmente, un quadro di sintesi sull'andamento generale.

Si conferma che le Parti, con la presente disciplina, hanno voluto adeguarsi alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

AMBIENTE DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti, nella consapevolezza della centralità del tema salute e sicurezza sul lavoro, confermano la piena attuazione di quanto previsto dalle norme di Legge e di contratto. In particolare, l'Azienda conferma la propria politica formativa verso i responsabili, i preposti e più in generale verso tutti i lavoratori, al fine di far maturare una sempre maggiore sensibilità e cultura per il rispetto delle norme in tema di sicurezza sul lavoro, con lo scopo di ridurre i rischi di infortunio.

Annualmente sarà esposto in bacheca il verbale di sopralluogo stilato dal medico di fabbrica.



Di seguito definiamo la composizione dell'accordo integrativo:

1. PREMIO DI RISULTATO

Per il triennio a partire dal 2024/2025 viene costituito un premio commisurato all'andamento aziendale; i parametri, le misure e le quantità sono indicate nell'Allegato 1 che fa parte integrante del presente accordo.

L'ammontare massimo erogabile sarà di € 1.400 (Euro millequattrocento/00) lordi.

Le parti intendono implementare gli obiettivi e i relativi indicatori di produttività ed efficienza che hanno caratterizzato l'analisi delle performance aziendali effettuate nel corso degli anni precedenti al fine di renderli compatibili con la possibilità di applicare il regime di tassazione agevolata vigente. Le Parti hanno pertanto proceduto a concordare ed individuare per ciascuno degli indicatori utilizzati un periodo congruo di riferimento mediante il quale accertare – attraverso il confronto con le misurazioni effettuate nell'anno di maturazione – se e in che misura si è verificato un differenziale incrementale.

Resta inteso che il premio sarà erogabile solo qualora si siano verificate le condizioni minime prefissate, con un massimale variabile in funzione dei risultati come sotto precisati.

Nel corso del mese precedente a quello di erogazione, l'Azienda comunicherà l'ammontare del premio e i risultati degli indicatori presi a riferimento per la determinazione del premio stesso.

L'Azienda e la RSU si incontreranno durante l'esercizio per verificare l'andamento dei parametri e degli obiettivi assunti con il presente accordo.

Ai fini della valutazione degli indicatori del premio, si farà riferimento esclusivo ai dati di contabilità aziendale.

Qualora si dovessero verificare interventi tecnici e/o organizzativi e/o variazioni del mix produttivo tali da alterare i parametri qui assunti a base dell'accordo, Direzione Aziendale, RSU e OO.SS. si incontreranno per ridefinire i parametri di riferimento o anomalie (c.d. clausola di salvaguardia).

Il Premio di Risultato è unico ed è costituito dalla somma degli importi relativi al raggiungimento dei valori riportati nell'Allegato 1 dei seguenti indicatori:

- 1) **Produzione scatole globale:** m²/ore lavorabili
- 2) **Produzione Fogli:** metri lineari/minuto
- 3) **Scarto controllato:** scarto/consumo carta espresso in %
- 4) **Contestazioni:** importo delle note di credito/fatturato
- 5) **Infortunati:** ore lavorative complessive di infortuni sul lavoro avvenuti (esclusi quelli *in itinere*).

Per ciascun parametro vengono individuati un valore obiettivo minimo e uno massimo. Il calcolo dell'ammontare spettante avverrà in modo proporzionale.

EVENTI DI MALATTIA BREVE

Al fine di costruire un sistema che incentivi e premi le presenze a lavoro, l'Azienda conteggia per ciascun dipendente individualmente gli eventi di malattia nel corso dell'anno fiscale di ciascun anno di riferimento.

In caso di eventi di malattia breve (da 1 a 3 giorni lavorativi ed esclusi ricoveri ospedalieri, ricoveri in regime di day hospital, terapie salvavita o collegate a malattia invalidante certificata, come da elenco INPS) e permessi non retribuiti, l'importo del premio di risultato maturato a livello aziendale verrà

riproporzionato per ogni singolo lavoratore secondo il seguente schema:

- 1) Da nessun evento fino al 4° evento, 100% del PDR;
- 2) Dal 5° al 7° settimo evento, 75% del PDR;
- 3) Dall'8° al 10° evento, 50% del PDR;
- 4) Dall'11° evento, nessuna erogazione del premio.

La parte del PDR eventualmente non erogata per effetto di quanto sopra, verrà ridistribuita tra i lavoratori di cui al punto 1 (da nessun evento fino al 4° evento, 100% del PDR).

EROGAZIONE

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento (pagamento entro il 10 di giugno).

Detto premio non ha alcuna influenza su qualsiasi altro elemento retributivo presente o futuro. In particolare, le parti ne escludono l'influenza nel calcolo del T.F.R., nella 13^a mensilità, premio di produzione (così detta 14^a), festività, ferie, ex festività, R.O.L., maggiorazioni per lavoro straordinario ecc. e comunque di qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto ed indiretto.

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo per valutare l'eventuale opportunità di conversione del PDR in welfare.

2. WELFARE

Per il triennio oggetto del presente accordo, Le Parti si danno inoltre atto di voler attivare un piano Welfare, riconoscendone l'importanza anche come strumento di sostegno e supporto al reddito secondo le modalità di seguito riportate:

Viene messo a disposizione di ogni lavoratore un importo annuo, al lordo di eventuali contributi di solidarietà, pari a € 400 (Euro quattrocento/00).

I dettagli relativi all'erogazione, al periodo di godimento, ai beneficiari e alla scelta del partner per la fornitura dei servizi di welfare verranno decisi dall'azienda annualmente e successivamente comunicati alle RSU e saranno oggetto di un regolamento ad hoc.

Qualora il rinnovo in sede nazionale del vigente CCNL prevedesse l'erogazione di una quota in welfare (ad esclusione di eventuali quote di *Una Tantum*), la stessa sostituirà a tutti gli effetti la presente previsione fino a concorrenza dell'importo previsto.

3. BUONI PASTO

L'Azienda, in un'ottica di continuo miglioramento delle condizioni di tutti i lavoratori, conferma e prosegue l'erogazione dei buoni pasto e ne incrementa il loro valore come sotto descritto con decorrenza dal mese di dicembre 2024 e per tutta la durata del presente accordo.

Valore del buono pasto elettronico giornaliero
€ 7,50

Per ogni giorno di effettiva prestazione lavorativa pari o superiore a 6 (sei) ore, l'Azienda corrisponderà con cadenza mensile, a ciascun dipendente e al personale in somministrazione, un buono pasto elettronico.

DESTINATARI DEL PREMIO DI RISULTATO E DEL WELFARE

Avranno diritto al PDR ed al welfare tutti i dipendenti della DS SMITH PACKAGING ITALIA S.p.A. con sede di lavoro presso lo Stabilimento di Vigasio, escluso il personale con qualifica di Dirigente.

Per poter accedervi, il personale dovrà: essere in forza al 30 aprile dell'anno di riferimento, non in periodo di preavviso e con almeno 6 mesi di anzianità aziendale.

Ai lavoratori assunti in corso dell'anno di riferimento, il PDR ed il welfare saranno corrisposti dividendo per 12 l'importo spettante e moltiplicando il risultato per i mesi di anzianità di servizio maturati: ai fini del calcolo, la frazione del mese viene considerata intera quando è uguale o superiore a 15 giorni di calendario.

Il PDR ed il welfare spetteranno anche ai lavoratori in forza con contratto di somministrazione ed ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, purché siano rispettati i requisiti di cui sopra (essere in servizio al 30 aprile, non in preavviso ed avere una anzianità aziendale di almeno 6 mesi).

In deroga a quanto sopra, il personale che nel corso dell'anno fiscale di riferimento abbia risolto il rapporto di lavoro per accedere a pensioni di vecchiaia, di anzianità o di invalidità spetterà la quota prevista in proporzione ai mesi lavorati, purché i mesi di servizio siano almeno 6.

Per i lavoratori part-time, l'entità del premio sarà proporzionale all'orario ordinario effettivamente svolto.

FERIE

I periodi di ferie verranno stabiliti tenuto conto delle esigenze dello stabilimento e delle preferenze espresse dai singoli lavoratori.

Per quanto riguarda le ferie nel periodo estivo, entro la prima metà del mese di marzo tutti i dipendenti dovranno compilare e consegnare al proprio responsabile l'apposito modulo per la richiesta delle ferie. La richiesta espressa da ogni singolo lavoratore indica una preferenza rispetto il periodo da godere e non è da intendersi vincolante per l'azienda.

Entro la prima metà del mese di aprile i responsabili valuteranno le richieste e - compatibilmente con le necessità dell'azienda, dei singoli uffici e con la turnazione delle diverse linee produttive in quel periodo - autorizzeranno o meno i giorni richiesti. A tal proposito si precisa che nel periodo tra Maggio ed Ottobre verrà garantito il godimento di due settimane consecutive a richiesta del lavoratore; qualunque altra richiesta di periodi aggiuntivi sarà valutata e ne verrà dato riscontro al singolo dipendente nel più breve tempo possibile.

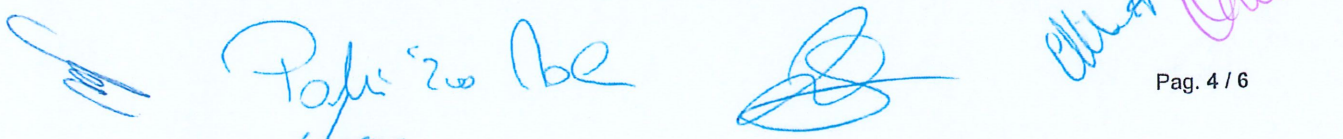
Nel periodo tra Novembre ed Aprile i lavoratori potranno usufruire fino ad un massimo di 5 gg lavorativi di ferie in un periodo di loro scelta previa comunicazione da darsi almeno tre giorni prima ai responsabili di funzione.

Le ferie residue dell'anno in corso saranno calendarizzate opportunamente, in base alle esigenze produttive e in accordo con i lavoratori coinvolti.

VIGENZA ACCORDO INTEGRATIVO

Il presente accordo Integrativo aziendale avrà validità triennale per gli anni fiscali 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 e che pertanto sino al 30 aprile 2027 nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

Nella eventualità che esso non sia rinnovato alla scadenza prevista continuerà a produrre i suoi effetti fino a quando interverrà un nuovo accordo collettivo di secondo livello in base all'ultra-vigenza



contrattuale.

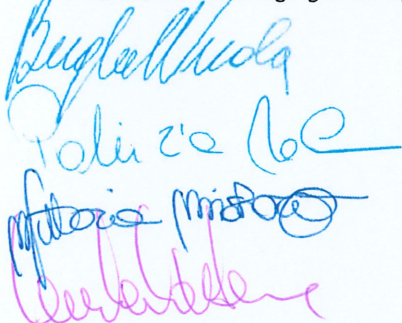
AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti dichiarano che il premio di risultato, di cui al presente accordo, costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività ed efficienza per l'Azienda, ed è correlato a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale di cui all'art. 1, commi 182-189 della legge 28/12/2015 n.208 e successive modifiche e integrazioni, le Parti concordano, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 che la condizione di incrementalità degli obiettivi ivi prevista, che dà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento, in ciascun anno di riferimento, di almeno uno dei parametri sopra condivisi. Tali parametri costituiscono il calcolo del premio di risultato e sono da intendersi assunti in via alternativa l'uno indipendentemente dagli altri. L'andamento incrementale dei suddetti parametri sarà misurato rispetto al valore degli stessi indicatori riferito all'anno precedente quello di riferimento.

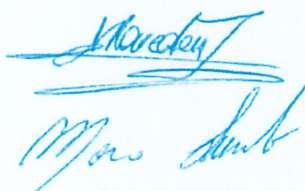
Letto, firmato e sottoscritto

Vigasio, 12 dicembre 2024

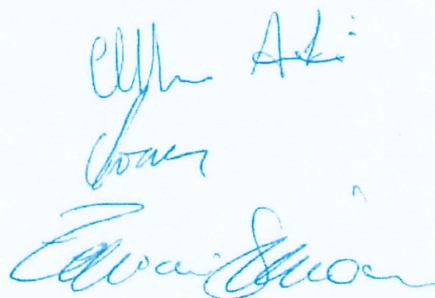
Per DS Smith Packaging Italia SpA



OO.SS.



La RSU



ALLEGATO 1

DS Smith Packaging Italia Spa
Stabilimento di Vigasio

PARAMETRI PER IL PREMIO DI RISULTATO DAL 2024-2025

PREMIO DI RISULTATO 2024-25

PREMIO SULLA PRODUTTIVITA'

IMPORTE €	300	290	280	260	240	220	200	180	160	140	0	Traguardo Raggiunto	Importo
Produzione Scatole Globale Mq ora Disponibile	4.800	4.750	4.650	4.600	4.550	4.500	4.450	4.400	4.350	4.250	<4250		300,0
Produzione Fogli Metri Linear/Min	205	202	200	198	196	194	192	190	188	186	<186		300,0
Scarto Controllato Scarto/Consumo Carta %	6,30%	6,40%	6,43%	6,47%	6,50%	6,53%	6,57%	6,60%	6,63%	6,67%	>6,67		300,0
Contestazioni % su fatturato	0,15%	0,16%	0,17%	0,18%	0,19%	0,20%	0,21%				>0,21		300,0

PREMIO SULLA SICUREZZA

IMPORTE €	200	100	0,0
Ore di infortunio	0	24	Sup a 24

1.400,0

Traguardo Raggiunto	0
Importo	200