

VERBALE DI ACCORDO
PREMIO DI RISULTATO 2026-2028
SMURFIT WESTROCK ITALIA SpA - UNITA' OPERATIVA DI SUSEGANA

Il giorno 5 agosto 2026, presso la sede dell'Unità Operativa di Susegana (TV) della Smurfit Westrock Italia SpA, nel rispetto dei principi della contrattazione di secondo livello e coerentemente a quanto previsto dall'art. 50 del vigente CCNL per le Aziende esercenti l'industria della Carta e Cartone, tra:

la Società SMURFIT WESTROCK ITALIA S.p.a., rappresentata dalla Direzione Aziendale, in persona di Valentino Torresan (Direttore di Stabilimento) e Livia Picot (Ufficio del Personale),

e

la RSU aziendale in persona di Giorgia Antiga, Gregorio Brandolino e Issam El Asri, assistita dalle Organizzazioni Sindacali territoriali di riferimento, SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILFPC-UIL in persona rispettivamente di Vittorio Perra, Federico Villanova e Fabrizio De Bortoli,

preso atto della funzione specifica della contrattazione aziendale, ed in stretta correlazione al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione

convengono di attivare, per il periodo 2026 – 2028, un sistema premiale aziendale come di seguito regolamentato e denominato:

PREMIO DI RISULTATO 2026-2028 SMURFIT WESTROCK ITALIA SPA
U.O. Susegana (TV).

Premessa

Il premio di risultato del triennio 2026-2028 vuole cogliere le seguenti opportunità:

- 1) La possibilità di incrementare il Massimo Premio Raggiungibile in base al risultato economico dell'Azienda valutato sull'Ebitda
- 2) Indicatori chiave della performance aziendale
- 3) Miglioramento legato a performances sicurezza
- 4) Miglioramento o penalizzazione del premio in base all'assenteismo personale

1. Determinazione del Massimo Premio Raggiungibile (MPR)

Per ognuno dei 3 anni dell'accordo si definirà un MPR annuale nel modo seguente:

- 1) Base MPR pari a 2.000,00€ con Ebitda % pari all'Ebitda di RF1 dell'anno considerato
- 2) Per ogni variazione positiva o negativa di 0,5% della % di Ebitda raggiunto rispetto al valore base ci sarà rispettivamente un aumento o una diminuzione di 50 euro rispetto ai 2.000,00€ euro di partenza
- 3) Se l'Ebitda % raggiunto è inferiore al 4,00% non ci sarà distribuzione del premio.

2. Definizione Ebitda anno 2026

	RF1 2026
Ebitda %	7,2

Se l'Ebitda % dell'anno 2026 sarà pari al 7,2% l'MPR sarà di 2.000,00 Euro e per ogni variazione di 0,5% in più o in meno l'MPR sarà incrementato o ridotto di 50 Euro. Con Ebitda inferiore al 4% non ci sarà erogazione del premio.



Nel mese di marzo di ogni anno verrà comunicato il valore di riferimento dell'Ebitda risultante dal RF1 approvato.

3. Determinazione degli indicatori

1. Produttività ondulatori (mq/h apertura) - peso 27%
2. Produttività dello scatolificio (Colpi/h apertura singola macchina di trasformazione) – peso 28%
3. Qualità (reclami Clienti PPM e scarto controllabile) – peso 35%
4. Sicurezza (segnalazione near miss, situazioni di pericolo e comportamenti non sicuri) – peso 10%

Indicatori	Peso	Schema di PDR		
		Min	Target	Max
		70%	100%	110%
<u>Produttività Ondulatore</u>		min		max
Ondulatore (mq/h ap)	27%	23000	24000	24600
Subtotale Prod. Ondulatore	27%			
<u>Produttività Scatolificio</u>				
BOBST 2000	4,0%	1504	1702	1745
BOBST 1600	4,0%	1808	1906	1954
TEXO 2	4,0%	2299	2490	2552
EMBA 160	4,0%	3554	4368	4477
BOBST 924 NT RS HG	4,0%	4593	4673	4790
BOBST 820	4,0%	6461	6597	6762
EMBA 450	4,0%	450	478	490
Subtotale Prod Scatolificio	28%			
<u>Qualità</u>				
Reclami clienti PPM	15%	747	510	459
Scarto controllabile %	20%	8,33%	7,90%	7,50%
Subtotale Qualità	35%			
<u>Sicurezza</u>				
Numero segnalazioni Near Miss e Hazard	10%	108	111	130
Subtotale Sicurezza	10%			
	100%			

Per ogni indicatore è stato individuato un obiettivo che porta al 100% del peso di ciascun indicatore sul Premio, un limite minimo al di sotto del quale l'indicatore in questione non contribuisce al Premio ed un limite superiore che permette una maggiorazione del 10% del peso dell'indicatore suddetto.

Es. ondulatori:

- se produttività = 24000 mq/h contribuisce per il 27% del Premio;
- se produttività < 23000 mq/h non contribuisce al Premio (0%);
- se produttività > 24000 e ≤ 24600 contribuisce al Premio in % superiore al 100% fino ad un massimo del 110% (es. 24600 mq/h, raggiungimento del 110% dell'obiettivo, e contributo del 29,7% al Premio)

Si precisa che:

Per segnalazione NEAR MISS si intende: incidente che non ha avuto conseguenze sulla persona ma potenzialmente avrebbe potuto averne.

Per segnalazione SITUAZIONI DI PERICOLO si intende: condizione, circostanza o insieme di fattori presenti nell'ambiente di lavoro che, in assenza di adeguate misure di controllo, possono causare un infortunio, un danno alla salute delle persone, un impatto ambientale o un danno ai beni aziendali.

Per segnalazione COMPORTAMENTI NON SICURI si intende: comportamenti adottati durante l'attività lavorativa che espongono sé stessi o altre persone a un rischio non necessario, in quanto non conformi alle disposizioni di sicurezza o alle corrette modalità operative (es: mancato utilizzo dei dpi prescritti, rimozione o manomissione di protezioni e dispositivi di sicurezza, esecuzione di attività senza autorizzazione o senza adeguata formazione, mancato rispetto delle procedure di lavoro o delle istruzioni operative, accesso ad aree interdette o non autorizzate).

Le segnalazioni devono essere effettuate tramite il software Bridge all'RSPP. Un gruppo di lavoro composto dalla Direzione di Stabilimento, dal RSPP, dal Direttore di produzione e dall'RLS, valuterà mensilmente la validità ed utilità delle segnalazioni ai fini del calcolo del premio. Segnalazioni ripetute della stessa situazione di potenziale pericolo nell'arco temporale vengono valutate nell'ambito dell'incontro mensile.

4. Miglioramento legato a performances sicurezza

Il miglioramento legato alle performances in materia di sicurezza viene così articolato, su base annua:

€ 200 zero infortuni

€ 90 1 infortunio

€ 0 >1 infortunio

Questo importo si aggiunge al Premio risultante dal calcolo delle performances degli indicatori sopra indicati e si ottiene il Premio Risultato Calcolato (PRC).

5. Riduzione/incremento per assenteismo

Su base personale, il PRC di ogni singolo dipendente viene ridotto a seconda dei giorni di assenza sulla base dello schema riportato sotto.

Da 0 a 7 gg nessuna riduzione del premio

Da 8 a 13 gg una riduzione del 10% del PRC

Da 14 a 20 gg una riduzione del 30% del PRC

Da 21 a 27 gg una riduzione del 40% del PRC

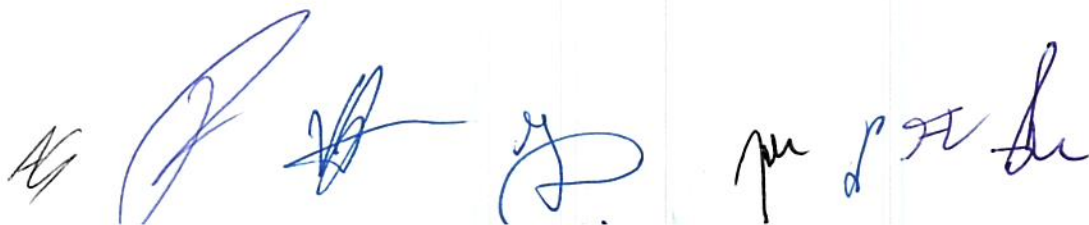
Da 28 gg in poi nessuna erogazione del premio

La sommatoria di tutte le riduzioni per assenza concorrerà alla formazione di un Premio Straordinario il cui ammontare sarà diviso tra tutti i lavoratori che hanno avuto **massimo 6 (sei) giorni di assenza**.

Per ore di assenza si intendono le giornate di assenza per malattia, le giornate di assenza non giustificata e le ore di sciopero.

A tal fine non si considerano assenze: ferie, rol, permessi ex festività, ricoveri ospedalieri, day hospital, convalescenza post-ricovero purché consecutiva ad esso; malattie di lungo periodo (maggiori di 14 giorni con unico certificato), terapie salvavita; dialisi; permessi per donazioni sangue o midollo; permessi sindacali retribuiti, assemblee retribuite, congedo parentale, permessi L.104 su base mensile.

I periodi di aspettativa non retribuita, il congedo straordinario L.104 e la CIG non fanno maturare la quota premio.



6. Monitoraggio

Con cadenza trimestrale verranno portati a conoscenza della RSU i risultati parziali degli indicatori obiettivo del presente Accordo, fornendo i dati disaggregati con l'obiettivo di valutare congiuntamente risultati anomali.

Le parti concordano, vista l'importanza di un sistema di relazioni fondate sulla valorizzazione di soluzioni condivise, che durante gli incontri trimestrali, al fine di migliorare gli aspetti produttivi e qualitativi dello stabilimento, si dia spazio ad un confronto legato agli aspetti manutentivi (segnalazioni, soluzioni, metodi, tempi di intervento). La RSU si impegna a segnalare tempestivamente alla direzione aziendale eventuali anomalie riscontrate nel ciclo produttivo.

Qualora si verificasse una sostanziale modifica nell'organizzazione del lavoro e/o a fronte di investimenti volti al miglioramento della produttività / qualità, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti sul Premio di Risultato e rivedere i parametri minimi e massimi dei diversi obiettivi.

7. Erogazione e beneficiari

Nel mese di Gennaio di ogni anno (a partire da Gennaio 2027) si procederà all'esame dei risultati dell'anno precedente ed alla definizione del premio corrispondente, che verrà erogato (salvo quanto previsto al successivo paragrafo 9) con il cedolino del mese di febbraio.

La quantificazione del Premio sarà in funzione del livello dei risultati raggiunti ogni anno.

Il Premio sarà corrisposto a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione dello stesso. Per il personale a tempo determinato o in somministrazione in forza alla data di erogazione del Premio, questo sarà erogato per dodicesimi (considerando mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni) solo se detto personale abbia prestato servizio per almeno 3 mesi nell'anno di competenza.

Ai dipendenti che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento per dimissioni non verrà erogato alcun Premio.

A coloro che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento per pensionamento, verrà erogato per dodicesimi in base ai mesi di servizio prestato nell'anno di competenza.

Ai lavoratori part-time l'importo viene proporzionalmente ridotto, rispetto all'orario di lavoro individualmente prestato.

8. Clausole generali

Si conviene che il Premio di Risultato, complessivamente considerato come sopra dettagliato:

- deve essere considerato variabile (legato all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di miglioramento) e non consolidato;
- stante la natura omnicomprensiva dello stesso, nessuna computabilità/incidenza ha da essere calcolata su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Le parti ribadiscono e si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del premio di Risultato persegue obiettivi concordati di maggiore efficienza, produttività, qualità, redditività e sicurezza. Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale stabilito dall'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 di produttività, redditività, qualità, efficienza e sicurezza, riferiti ai parametri adottati e specificati.

A tale proposito si individua quale congruo periodo di misurazione per la verifica degli incrementi richiesti dalla normativa la media dei risultati ottenuti per ciascun parametro nel triennio mobile precedente a ciascun anno di riferimento del Premio; pertanto per l'anno 2026 il triennio utile sarà quello 2023 - 2025, i cui risultati vengono di seguito riportati:



		Media	2025	2024	2023
EBITDA	%	9,0%	4,3%	8,1%	14,7%
Ondulatore	Mq/hap	22551	22861	22329	22464
BOBST 2000	Colpi/h ap	1654	1.654	1.686	1.504
BOBST 1600	Colpi/h ap	1808	1.808	1.875	1.816
TEXO 2	Colpi/h ap	2579	2.579	2.499	2.299
EMBA 160	Colpi/h ap	3944	3.944	3.603	3.554
BOBST 924 NT RS HG	Colpi/h ap	4623	4.623	4.593	4.632
BOBST 820	Colpi/h ap	6461	6.461	6.888	6.553
EMBA 450	Colpi/h ap	490	473	511	487
Scarto controllabile	%	9,0%	8,33%	9,34%	9,45%
Reclami clienti	PPM	981	879	728	1336
Near Miss + Hazard	#	77	108	94	29

9. Scelta alternativa alla monetizzazione – cd. diritto di opzione

Le Parti convengono che, ai sensi dell'art. 1, co. 184, l. 208/2015, l'importo lordo spettante a titolo di premio di risultato, a scelta del dipendente beneficiario, potrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla fruizione di cd. Welfare aziendale. A riguardo le Parti si danno atto e convengono che la possibilità di esercitare in concreto il diritto di opzione qui descritto è subordinata al fatto che agli importi dovuti a titolo di Premio di Risultato sia effettivamente applicabile l'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 ss., L. 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato dall'art. 1, c. 160, lett. a), Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

Tale diritto di opzione dovrà essere esercitato entro e non oltre il 15 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, pertanto prima della erogazione monetaria del Premio spettante, tramite comunicazione scritta da parte del dipendente e rivolta all'Ufficio del Personale, dove andrà altresì indicata la misura (100% o 50%) dell'importo dovuto a titolo di premio di risultato che si intende sostituire con c.d. "welfare": qualora la documentazione utile alla comunicazione della scelta, che verrà successivamente condivisa tra le Parti, non dovesse essere presentata entro il termine di cui sopra, o presentata in modo incompleto, tale quota di Premio verrà erogata interamente in forma monetaria. La scelta effettuata sarà irrevocabile con riferimento al Premio di Risultato dell'anno di competenza.

Inoltre, al fine di favorire la diffusione di scelte legate al welfare, e dunque per i soli dipendenti che esercitino il diritto di opzione, la somma optata sarà incrementata di un ulteriore 10% a carico della Società, avente la medesima destinazione.

In particolare, in alternativa all'erogazione monetaria del Premio di Risultato, ciascun dipendente beneficiario potrà scegliere volontariamente di destinare la totalità (100%) o una parte (50%) dell'importo maturato al Fondo di previdenza complementare alla quale risulti già iscritto, ai sensi del D.Lgs. n. 252/2005, sempre che ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- che il Fondo di riferimento ammetta il versamento diretto di quote *una tantum* aggiuntive da parte del datore di lavoro
- che nel corso di ciascun anno di vigenza del presente Accordo non siano già stati effettuati al Fondo versamenti in misura complessivamente pari o eccedente la soglia di 5.300,00 Euro. Considerato infatti che detti versamenti non concorrono alla formazione del reddito fino a 5.300,00 Euro annui e che nel computo di detta soglia di esenzione occorre sommare sia quote a carico datore di lavoro sia quote a carico dipendente, il soggetto beneficiario - in caso di scelta di destinazione del Premio, previo esercizio dell'opzione in argomento - dovrà certificare il totale dei versamenti annui effettuati, al netto del TFR, e la Società effettuerà versamenti comunque entro la predetta soglia annua di esenzione.

Gli importi destinati alla previdenza complementare saranno assoggettati al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente.

10. Durata

La durata dell'accordo sarà pertanto dal 01/01/2026 al 31/12/2028 e costituirà, per il periodo considerato, la parte economica integrativa prevista dal CCNL.

>> <<

Il presente Accordo verrà depositato dalla Società, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, agli Enti preposti. La Società provvederà altresì al deposito telematico della dichiarazione di conformità del presente Accordo alle disposizioni di cui al citato Decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Letto, confermato e sottoscritto

SMURFIT WESTROCK ITALIA S.p.a.



La R.S.U.

Antonio Geronzi

SLC-CGIL



FISTEL-CISL

Felice Villanova

UILFPC-UIL

