

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31/03/2025 presso la sede aziendale in Cinto Caomaggiore Venezia si sono incontrati:

la società Eurocartex S.P.A. rappresentata dal Dott. Flavio Toppan;

l'Organizzazione Sindacale FISTel CISL Regionale Veneto nella persona di Mauro Vianello unitamente alla RSU nelle persone di Mirka Anese, Fabio Micalizzi e Igor Marcon;

e hanno sottoscritto il seguente Accordo:

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ 2025

Nel corso dei numerosi incontri effettuati tra le Parti si sono effettuate numerose considerazioni legate alla situazione dovuta alla guerra, all'emergenza epidemiologica Covid-19 e relativi riflessi che hanno portato ad un incremento dei costi delle materie prime e dell'energia creando un grande instabilità ed imprevedibilità del mercato.

Le Parti, al fine di valorizzare l'apporto dei lavoratori al conseguimento di migliori livelli di efficienza e produttività, concordano di istituire il premio variabile di risultato correlato ad obiettivi di miglioramento della produttività e della redditività aziendale per l'anno fiscale 2025.

Le Parti confidano e registrano un miglioramento della situazione e pertanto condividono la necessità di introdurre un premio di risultato che terrà conto dei seguenti obiettivi da raggiungere per l'erogazione dello stesso.

Il valore definito per gli indici individuati è incrementale rispetto a quelli del precedente anno, 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 precedente a quello di riferimento, per gli stessi periodi.

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale stabilito di cui all'art. 1 commi 182 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 relativi a EBITDA e non conformità.

Per l'anno fiscale 2025 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 4 indici: EBITDA; NON CONFORMITA'; NON CONFORMITÀ IN PROCESS; BRC;
- Gli indici concorrono ciascuno alla determinazione globale del premio con pesi di valore differenziati secondo la seguente tabella:

VALORE	OBIETTIVO	INCIDENZA	VALORE INDICE
100%	EBITDA	60%	€ 600,00
	NON CONFORMITA'	20%	€ 200,00
	NON C. IN PROCESS	5%	€ 50,00
	BRC	15%	€ 150,00

*Marcopolo Anese Dm
Flavia O. Jaffar*

Gli obiettivi EBITDA, NON CONFORMITÀ, NON C. IN PROCESS dovranno essere migliorativi, almeno uno di essi, rispetto alle medie considerate e di seguito indicate; il parametro BRC viene considerato e calcolato solo se uno degli altri tre è migliorativo. La configurazione del premio potrà dare luogo ad una somma di 1.000 euro

OBIETTIVO EBITDA

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: tabella 2019-2024 e parametro di riferimento

	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	media
ebitda	7,16	6,96	5,59	12,10	20,49	17,81	11.69

EBITDA	Percentuale di pagamento	Valore indice
Superiore a 12,10	100%	€ 600,00
DA 11,81 A 12,00	90%	€ 540,00
DA 11,69 € A 11,80	80%	€ 480,00

OBIETTIVO NON CONFORMITA'

L'indice è determinato dal rapporto fra il valore (di vendita) totale delle lavorazioni reclamate sul totale delle lavorazioni spedite processate ad esclusione dei reclami legati ai ritardi di consegna ed alle contestazioni non legate ad un problema qualitativo di produzione.

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

NON CONFORMITA'						
2019	2020	2021	2022	2023	2024	MEDIA
0.037	0.169	0.032	0.045	0.018	0.0149	0.053

NON CONFORMITA'	Percentuale di pagamento	Valore indice
inferiore a 0,05 %	100%	€ 200,00
DA 0,051 % A 0,052 %	90%	€ 180,00
DA 0,0521 % A 0,053 %	80%	€ 160,00

OBIETTIVO NON CONFORMITA' IN PROCESS

L'obiettivo è Finalizzato a fare emergere le segnalazioni di situazioni di potenziale non conformità dei prodotti al fine di diminuire le non conformità da reclamo cliente e diminuire gli scarti aziendali grazie alla analisi delle NC in Process. Viene così calcolato: se le segnalazioni effettuate nel 2025 saranno superiori alla media indicata basata sugli anni precedenti, verrà erogato un premio di euro 50.

NON CONFORMITA' in process				
2021	2022	2023	2024	media
17	21	24	22	21

Handwritten signatures and initials are present above and to the right of the table, including "M. Scattolon", "A. Sestini", and "V. P. 2".

OBIETTIVO BRC

L'indice è determinato dai risultati delle verifiche annuali fondamentali per l'ottenimento della certificazione a dimostrazione di qualità e sicurezza alimentare: è ciò che permette di produrre prodotti per contenimento alimentare.

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

BRCA	Percentuale di pagamento	Valore indice
Rating BRC = AA	100%	€ 150,00
Rating BRC = A	25%	€ 25,00
Rating BRC = B	0%	0

PREMIO AZIENDALE WELFARE

Le Parti nell'ottica di favorire politiche di welfare, 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 lasciando ai lavoratori la possibilità di scegliere la composizione dello stesso.

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"; il predetto "pacchetto sociale" potrà consistere in buoni spesa o buoni carburante.
- "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 percentuale variabile;
- "Premio in denaro", che prevede l'erogazione dell'intero valore del premio in cedolino

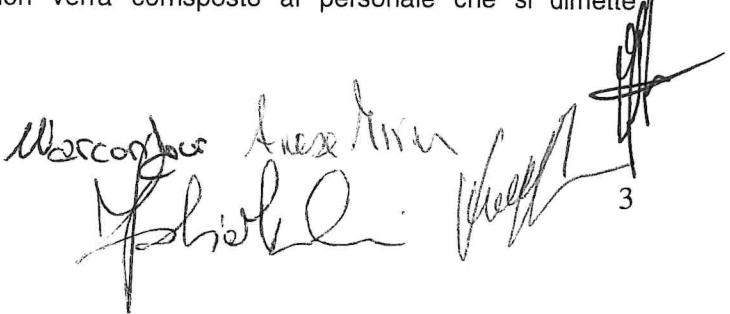
L'azienda condividerà le informazioni relative alla manifestazione della scelta del dipendente che dovrà essere effettuata entro il 30 ottobre 2025. La scelta effettuata non potrà essere modificata e varrà per l'anno di riferimento.

CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di dicembre 2025 (cedolino paga 10 gennaio 2026).

Il premio di risultato competerà a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato 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). Ai fini del conteggio le frazioni di mese superiori ai 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Il premio non verrà corrisposto al personale a tempo indeterminato che venga licenziato per motivi disciplinari nel periodo di riferimento. Il premio non verrà corrisposto al personale che si dimette volontariamente.



Marco D'Amico
Alessandro Mazzola

Per quanto riguarda il personale assunto a tempo determinato, somministrato, la liquidazione del premio avverrà con le stesse modalità e per un importo proporzionato ai mesi di presenza e verrà corrisposto esclusivamente al personale presente in azienda al momento della erogazione.

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 e verrà riparametrato in relazione agli eventi di assenteismo per malattia individuale, secondo i valori di cui alla seguente tabella:

GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE	MOLTIPLICATORE INDIVIDUALE
Da 0 a 10 GIORNI	1
da 11 a 18 giorni con 1 evento	1
DA 11 a 18 GIORNI con più eventi	0,8
DA 19 A 30 GIORNI con 1 evento	0,6
DA 19 A 30 GIORNI con più eventi	0,4
SUPERIORE A 30 GIORNI con 1 o 2 eventi	0,4
SUPERIORE A 30 GIORNI con più di 2 eventi	0

Per giorni di malattia si considerano le giornate lavorative coperte da certificato di malattia e per evento si intende ogni certificato di inizio malattia nel periodo 01/03/2025 – 31/12/2025.

Le parti convengono che le assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali a titolo esemplificativo la malattia oncologica e le terapie salvavita o collegate a malattia invalidante certificata (INPS) saranno scorporati dal conteggio, previa comunicazione tramite ticket all'ufficio amministrazione personale.

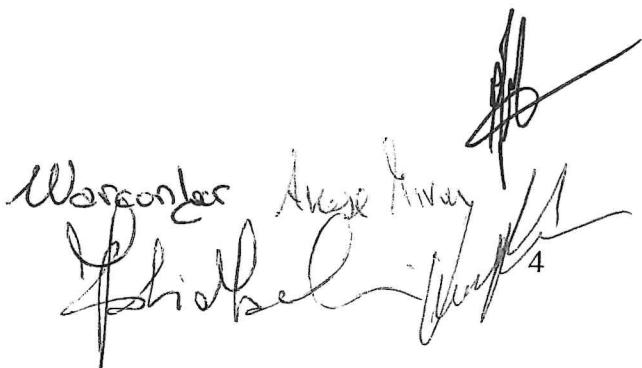
Verranno inoltre esclusi dal conteggio i ricoveri ospedalieri ed i certificati di malattia a seguito della degenza anche in day hospital nonché i certificati di malattia delle dipendenti in stato di gravidanza.

Non saranno considerate ai fini della decurtazione le ferie-ROL-Ex. Festività, i permessi retribuiti ex legge 104/92, permessi donazione sangue, l'assenza per infortunio sul lavoro, la maternità obbligatoria, il ricovero ospedaliero, il day hospital, permessi sindacali.

Le parti concordano che tutte le somme decurtate per effetto del sistema di decurtazione, così come precedentemente descritto, saranno ridistribuite in parti uguali a tutti i lavoratori per i quali non si è preceduto ad alcuna decurtazione.

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 contrattuale di legge, ivi compreso il TFR.



The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is 'Margherita', the middle one is 'Angelo', and the bottom one is 'Gianni'. Below the signatures, there is a small number '4'.

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.

Cinto Caomaggiore 05/03/2025

p. Eurocartex S.p.A.



EUROCARTEX s.p.a.
30020 - CINTO CAOMAGGIORE (VE)
Via Portogruaro, 28
Tel. 0421.209540 r.a. - Fax 0421.209484
Capitale Sociale € 624.000 I.V.
Cod. fiscale/Partita IVA IT00346500275

p. FISTel CISL Veneto



p.la RSU

*Marcos
Alex Mym
M. Pischini*