VERBALE DI ACCORDO

Addì 24 settembre 2026 in Castelfranco Veneto (TV), presso la sede della Società CARTIERA GIORGIONE S.p.A.

tra

la Società CARTIERA GIORGIONE S.p.A. rappresentata dal Sig. Franco Bordignon, con l'assistenza di CONFINDUSTRIA VENETO EST nella persona del Dott. Gianandrea Rodato

e

la R.S.U. nelle persone dei Signori Pantanella Emilio, Toaldo Mirko e Zilio Paolo, unitamente alle Organizzazioni Sindacali FISTEL-CISL Veneto e SLC-CGIL Treviso rispettivamente nelle persone dei Signori Federico Villanova e Vittorio Perra

è stato sottoscritto il presente accordo aziendale.

* * *

PREMESSA

Il settore ed i mercati in cui opera l'Azienda richiedono una precisa sorveglianza ed un costante controllo dei costi aziendali, allo scopo di poter operare con prezzi concorrenziali che, abbinati ai necessari e richiesti standard qualitativi, consentano di mantenere ed accrescere le quote di mercato, altresì sviluppando fatturato e margini di redditività.
In particolare, in periodi di difficile congiuntura economica generale, l'Azienda ha la imprescindibile esigenza di considerare la complessiva situazione delle leve e dei fattori gestionali, rendendo compatibili e profittevoli i parametri di correlazione fra domanda di prodotto e operatività aziendale e produttiva.
Tutto questo, richiede ampia flessibilità e significativa partecipazione dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare efficienza, produttività, redditività e qualità.
A tal fine Azienda, RSU e Organizzazione Sindacale convengono sulla opportunità di ricercare rapide ed adeguate soluzioni alle diverse esigenze organizzative e produttive coerentemente con lo spirito che caratterizza i rapporti reciproci e ferme restando le rispettive prerogative e responsabilità.

AMBIENTE, SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO

L'impegno nella ricerca e nell'attuazione di interventi idonei a migliorare la tutela della salute e l'integrità fisica dei lavoratori conferma l'attenzione della Società nei riguardi delle problematiche relative all'ambiente di lavoro ed alla sicurezza.

Le parti convengono che l'adozione delle misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali costituisce un preciso dovere della Società e dei lavoratori.

Le parti confermano inoltre ai fini dello svolgimento dell'attività e per la formazione in quest'ambito del rappresentante alla sicurezza, l'attuazione della normativa definita in merito a livello nazionale dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e dall'art. 21 Disciplina Comune del C.c.n.l. di riferimento.

INQUADRAMENTO CATEGORIALE

Le parti ritengono che in relazione ai programmi di sviluppo della competitività aziendale debba essere riconosciuta particolare attenzione alla valorizzazione del contenuto professionale delle risorse umane.
In tale contesto e più precisamente, le parti ritengono utile, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali:

- favorire gli interventi finalizzati alla formazione ed accrescimento professionale;
- favorire la mobilità professionale in funzione di un accrescimento delle professionalità individuali;
- verificare la conformità dell'inquadramento alla normativa contrattuale;
- verificare le esigenze di carattere produttivo ed organizzativo al fine di ottenere adeguate soluzioni tramite una idonea utilizzazione del personale.

SISTEMA RETRIBUTIVO INCENTIVANTE – PREMIO DI RISULTATO

Le Parti intendono definire un sistema retributivo incentivante aziendale collegato a precisi obiettivi di redditività, efficienza, produttività e qualità, in attuazione e nel rispetto dei principi e dei parametri stabiliti in materia dai vigenti Accordi Interconfederali, nonché dal vigente CCNL Cartario e Cartotecnico.
Le Parti stabiliscono, e si danno atto, che le caratteristiche essenziali degli indici presi a base per la misurazione dei risultati aziendali rispondono a criteri di semplice e trasparente lettura, influenzabilità da parte dei lavoratori; facile determinazione e verifica. In particolare, le Parti - con il presente Accordo - intendono concordare la realizzazione di programmi aventi come obiettivo l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e competitività dell'Azienda e si danno atto che ogni erogazione prevista dal presente Accordo deve intendersi collegata ad oggettivi indicatori riferiti a tali obiettivi, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, nonché ad una effettiva positività degli assetti economici dell'impresa.

INDICI E VALORI DEL PREMIO

A) Efficienza

L'indice / obiettivo di efficienza è dato dal rapporto percentuale verificatosi nel corso dell'anno di riferimento tra il tempo complessivo di fermata delle macchine, calcolato ed espresso in ore e minuti e le ore lavorabili, secondo la seguente formula:

$$I.E. = \frac{\text{Tempo fermata macchine}}{\text{ore lavorabili}} \times 100$$

I tempi di fermata, calcolati ed espressi in ore e minuti, sono quelli durante i quali la produzione programmata delle macchine viene interrotta, compresi i tempi di avviamento e di manutenzione ordinaria ed i tempi di fermo impianto.

Ai fini della determinazione delle ore lavorabili si prenderà in considerazione il calendario annuo relativo all'attività di produzione aziendale, escludendo pertanto le interruzioni programmate per la fruizione delle ferie, delle ex festività e della R.o.l.

Ai fini della determinazione sia dei tempi di fermata che delle ore lavorabili verranno esclusi i periodi di fermata conseguenti a causa di forza maggiore, ad opere di riorganizzazione e di ristrutturazione e di manutenzione straordinaria.

Dalla tabella allegata (allegato n. 1), che fa parte integrante del presente verbale di accordo, risultano i valori del premio di risultato, al lordo delle trattenute di legge, che verranno maturati nel corso di tutti gli anni di riferimento compresi nell'ambito di validità del presente accordo al raggiungimento dei valori derivanti dal rapporto relativo all'indice di efficienza indicati nella tabella.

I valori economici di cui all'allegata tabella sono relativi al livello C1.
Per gli altri livelli gli importi verranno riproporzionati adattando i parametri contrattuali.

B) Produttività

L'indice di produttività è dato dal rapporto tra i quintali spediti e le ore lavorabili secondo la seguente formula:

$$I.P. = \frac{Q.S.}{\text{ore lavorabili}}$$

Ai fini della determinazione delle ore lavorabili si prenderà in considerazione il calendario annuo relativo all'attività di produzione aziendale, escludendo pertanto le interruzioni programmate per la fruizione delle ferie, delle *ex* festività e dei R.o.l.

Dalla tabella allegata (allegato n. 1), che fa parte integrante del presente verbale di accordo, risultano i valori del premio di risultato, al lordo delle trattenute di legge, che verranno maturati nel corso degli anni di riferimento compresi nell'ambito di validità del presente accordo al raggiungimento dei valori derivanti dal rapporto relativo all'indice di efficienza indicati nella tabella.

C) Utilizzo impianti
L'indice di utilizzo degli impianti è dato dal numero di giornate, sia feriali che festive, effettivamente lavorate durante l'anno di riferimento (1 gennaio – 31 dicembre) nell'ambito dello stabilimento.

I valori economici di cui all'allegata tabella sono relativi al livello C1.
Per gli altri livelli gli importi verranno riproporzionati adattando i parametri contrattuali.

L'importo complessivo massimo del Premio di Risultato, da intendersi come unitario, previsto con il pieno raggiungimento degli Indici/Obiettivi, alternativi tra di loro, di Efficienza e Produttività viene stabilito in euro 1800,00 (milleottocentoeuro/00) annui lordi.
Il valore complessivo del premio è dato dalla somma delle quote conseguite riferite ai risultati dei singoli indici. Il premio è composto totalmente in forma monetaria.

COLLEGAMENTO ALLA PARTECIPAZIONE

Le parti convengono che l'importo del premio di risultato da corrispondere al singolo lavoratore verrà determinato adottando un criterio di maturazione del premio stesso collegato alle ore di lavoro prestate nel corso dell'anno di riferimento.

A tal fine verranno sommati i valori unitari dei premi raggiunti nell'anno di riferimento a seguito del conseguimento degli obiettivi previsti al punto "efficienza" e "produttività" del precedente paragrafo "premio di risultato" e quantificati tenendo conto dei criteri di maturazione, precisati al successivo paragrafo "maturazione" del presente accordo, relativamente ai singoli lavoratori.

La somma dei premi così ottenuta verrà divisa per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate dagli aventi diritto. Il risultato moltiplicato per le ore ordinarie compiute dal singolo lavoratore darà luogo al premio spettante al lavoratore stesso in relazione alle ore ordinarie lavorate.

Ai fini della determinazione delle ore da considerarsi lavorate si convengono quali ore di assenza tutte quelle non lavorate a qualunque titolo nel corso dell'anno di riferimento, con esclusione delle ore di permesso retribuito, di ferie, di festività godute, di R.o.l., di assemblea retribuita, di permesso sindacale retribuito, di permesso ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, di congedo di maternità, di congedo matrimoniale, di infortunio e permessi ex legge 104.

MATURAZIONE

Il premio di risultato:
- matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio maturata nel corso dell'anno solare preso a riferimento e viene riconosciuto ai dipendenti con la qualifica di operai, intermedi, impiegati e quadri in forza alla data di erogazione del premio;

- verrà riconosciuto anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o comunque prima della data prevista per l'erogazione del premio, qualora la cessazione avvenga per raggiungimento dei requisiti pensionistici, per superamento del periodo di comporto o per gravi motivi familiari; in tal caso il premio verrà corrisposto in dodicesimi, proporzionalmente ai risultati raggiunti in corso d'anno, se determinabili, o con riferimento ai risultati raggiunti nell'anno precedente;
- per i lavoratori a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario di lavoro prestato;
- per i dipendenti di nuova assunzione il premio per obiettivi verrà maturato nella misura del 50% dopo 6 mesi e del 100% dopo 12 mesi di effettivo servizio continuativo nell'anno di riferimento.

EROGAZIONE – DIRITTO DI OPZIONE

Il premio verrà liquidato ai lavoratori in forza che ne abbiano diritto con le seguenti modalità.
Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello a cui si riferiscono i risultati.
La corresponsione avverrà con la retribuzione relativa al mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ai dipendenti in forza a tale data ed aventi diritto.
Il premio è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per ogni singolo anno e l'erogazione avverrà in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per ogni anno di riferimento e comunque limitatamente agli anni definiti nel presente accordo.

Le Parti convengono circa il fatto che, ai sensi dell'art. 1, comma 184, L. 28 dicembre 2015, n. 208, qualora sussistano le condizioni per l'applicazione della imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 ss., L. 28 dicembre 2015, n. 208, il valore lordo del premio determinato in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, riproporzionato su base individuale in base ai criteri già condivisi, potrà essere sostituito, in tutto od in parte, a scelta del dipendente beneficiario, dalla fruizione di somme e/o valori di cui al comma 2 ed all'ultimo periodo del comma 3, dell'articolo 51 del testo unico di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (cd. *flexible benefits*).
Salve eventuali modifiche normative, tali modalità alternative di erogazione del Premio si intendono riferite esclusivamente ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato con redditi da lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di erogazione inferiori ad Euro 80.000,00. Non troveranno quindi applicazione per i dipendenti a tempo determinato (o con contratto di somministrazione) per evidenti difficoltà erogative; a queste tipologie contrattuali non verrà offerta l'opzione di conversione del Premio in strumenti di welfare.

Stante quanto sopra, comunque entro i limiti del Premio lordo nominale individualmente spettante, il singolo beneficiario potrà optare per la corresponsione di detto valore in tutto o in parte sotto forma di:

- **Buoni Carburante**: in tal caso il dipendente riceverà dall'Azienda, sotto forma di buoni cartacei o di *card* magnetiche, dei documenti di legittimazione che consentono il rifornimento di carburante presso le stazioni di servizio individuate e comunicate dall'azienda, richiedibili nel rispetto del limite normativamente previsto dal comma 3 dell'art. 51 del TUIR.
  Il documento di legittimazione che la Società emetterà sarà nominativo, non cedibile a terzi e dovrà essere utilizzato per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare del buono stesso.
  Resta precisato e inteso che il limite relativo ai menzionati documenti di legittimazione - ex art. 51, commi 3 e 3 bis, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 – essendo stato normativamente incrementato per l'anno 2026 potrà in ogni caso essere esercitato entro il limite relativo ai già menzionati documenti di legittimazione stessi come normativamente in vigore alla data di esercizio del diritto medesimo.

- **Versamenti a Fondi di Previdenza Complementare**: in tal caso il solo dipendente che al momento dell'esercizio dell'opzione risulti già iscritto ad un Fondo di Previdenza Complementare di cui al D.Lgs. n. 252/2005 che preveda l'accantonamento del T.F.R., e comunque a condizione che il Fondo di riferimento ammetta il versamento diretto di quote *una tantum* aggiuntive da parte del datore di lavoro, potrà scegliere di destinare, in tutto o in parte, il valore del Premio spettante individualmente al suddetto Fondo, fermo restando che in tale circostanza il costo complessivo sostenuto dall'Azienda sarà comunque corrispondente alla quota lorda di Premio che il singolo beneficiario deciderà di accantonare a Previdenza Complementare.

  Il diritto di opzione dovrà essere esercitato una volta sola entro e non oltre il giorno 01/03/2027, tramite comunicazione scritta da parte del dipendente e rivolta all'Ufficio del Personale della Società. Andrà altresì indicata l'opzione scelta e la misura dell'importo dovuto che si intende sostituire con welfare
  Il mancato esercizio del diritto di opzione entro il termine previsto comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di Premio di Risultato secondo le ordinarie modalità previste dal presente Accordo, e dunque integralmente in forma monetaria.

CLAUSOLE GENERALI

A. Omnicomprensività: Le Parti convengono espressamente che gli importi del Premio di Risultato derivanti dal presente Accordo per la loro natura sono complessivi ed onnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le Parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il Premio di Risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso. Il complessivo Premio di Risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.f.r. Il premio, inoltre, non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'Accordo.

B. Regime contributivo e fiscale: Le Parti confermano che il Premio di Risultato, ai fini dell'applicabilità del regime di tassazione agevolata, è conforme alle previsioni dell'art. 1, cc. 182-189, Legge 28 dicembre 2015, n. 208, e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, nonché della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, e della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, e ss.mm.ii.. In particolare, sempre ai fini della piena applicazione del più favorevole regime fiscale, ribadito il carattere alternativo degli indici/obiettivi sopra definiti, tenuto conto della struttura degli stessi, le Parti si danno atto e precisano che:

- almeno uno degli specifici indici/obiettivi assegnati deve registrare un risultato incrementale rispetto a quello consuntivato nel periodo di confronto;
- il periodo congruo di misurazione dei risultati aziendali si identifica nel singolo anno di riferimento e di vigenza del presente Accordo, e l'incrementalità degli stessi deve misurarsi rispetto al valore medio consuntivato relativo al triennio immediatamente precedente (ossia 2023-2024 e 2025), c.d. 'periodo di comparazione'.
  In relazione al corrente anno 2026 di riferimento e vigenza del presente Accordo, di seguito viene riportata la media dei i risultati consuntivati nel relativo periodo di comparazione (2023-2024 e 2025):

→ Indice di Efficienza	95,30
→ Indice di Produttività	168,49
→ Indice di Utilizzo Impianti	318,46

C. Deposito: il presente Accordo verrà depositato dalla Società, anche per conto della Organizzazione Sindacale, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, all'INPS e all'INAIL di Treviso. La Società provvederà altresì al deposito telematico della dichiarazione di conformità del presente Accordo alle disposizioni di cui al citato Decreto Ministeriale 25 marzo 2016.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti procederanno a verifiche in merito alla funzionalità dei meccanismi rispetto agli obiettivi per cui sono stati individuati, al fine di apportarvi le eventuali modifiche che si rendessero necessarie oppure di sostituirli con altri qualora quelli individuati nel loro complesso o singolarmente si rivelassero non corrispondenti allo spirito del presente accordo, che è quello di riconoscere erogazioni premianti a fronte di positivi risultati aziendali.

Poiché il meccanismo tiene conto dell'attuale situazione aziendale per quanto riguarda gli impianti, le attrezzature, il processo produttivo e l'orario di lavoro e la tipologia del prodotto, resta altresì convenuto che, ove vi fossero sostanziali modifiche della sopra indicata situazione, la Società ne darà comunicazione e le parti si incontreranno per valutare gli effetti sul premio di tali intervenute variazioni e per attuare gli eventuali adeguamenti dei parametri di riferimento.

In corso d'anno si darà luogo ad incontri quadrimestrali in cui la Società aggiornerà sull'andamento degli obiettivi. Un altro incontro verrà effettuato dopo la chiusura dell'anno di riferimento, entro il mese di marzo, e la Società fornirà gli elementi conoscitivi utilizzati per la determinazione del Premio per obiettivi dell'anno trascorso.

CLAUSOLA DI RISERVATEZZA

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del Premio di Risultato, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la non divulgabilità, anche in relazione a quanto previsto dal DLgs 196/2003.

VALIDITÀ' E DURATA

Il presente accordo ha validità annuale, con decorrenza dall'01 gennaio 2026 e durata pertanto fino al 31 dicembre 2026.
Esso scadrà pertanto al 31/12/2026 senza necessità di disdetta alcuna, escludendo sin d'ora ogni rinnovo tacito e/o automatico.

Con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti si danno atto dell'avvenuto integrale superamento delle richieste tutte presentate dalle RSU e dalla Organizzazione Sindacale di categoria, in nome e per conto dei lavoratori.

Le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U., anche a nome e per conto di tutti i dipendenti, si impegnano pertanto a non presentare ulteriori richieste per gli stessi titoli definiti nel presente accordo che comportino comunque oneri economici per tutta la validità e la durata dello stesso.

Le parti richiamano, confermandone l'efficacia per le parti non superate e/o incompatibili con successivi Accordi collettivi, per l'intero periodo di vigenza del presente accordo, gli Accordi 7 maggio 1997, 15 dicembre 1998 e 23 ottobre 1999.

Letto, confermato e sottoscritto.

CARTIERA GIORGIONE S.P.A.

LA R.S.U.

CONFINDUSTRIA VENETO EST

FISTEL CISL

SLC-CGIL

ALLEGATO 1 al Verbale di Accordo 25/07/2025

TABELLA INDICI / OBIETTIVI E VALORI LORDI

PRODUTTIVITA' / EURO LORDI	EFFICIENZA / EURO LORDI	UTILIZZO IMPIANTI / EURO LORDI
147,5 = 0	90,0 = 0	285 = 0
150,0 = 540,00	90,5 = 370,00	300 = 310
152,5 = 555,00	91,0 = 380,00	305 = 325
155,0 = 570,00	91,5 = 390,00	310 = 340
157,0 = 585,00	92,0 = 400,00	315 = 355
159,0 = 600,00	92,5 = 410,00	320 = 370
161,0 = 615,00	93,0 = 420,00	325 = 385
163,0 = 630,00	93,5 = 435,00	330 = 400
165,0 = 645,00	94,0 = 450,00	335 = 425
167,0 = 660,00	94,5 = 465,00	340 = 440
168,0 = 675,00	95,0 = 480,00	345 = 455
168,5 = 685,00	95,5 = 495,00	
169,0 = 690,00	96,0 = 510,00	
169,5 = 700,00	96,5 = 525,00	
170,0 = 705,00	97,0 = 540,00	
170,5 = 715,00	97,5 = 555,00	
171,0 = 720,00	98,0 = 560,00	
171,5 = 730,00		
172,0 = 735,00		
172,5 = 745,00		
173,0 = 750,00		
173,5 = 760,00		
174,0 = 765,00		
174,5 = 775,00		
175,0 = 780,00		
175,5 = 790,00		

VERBALE DI ACCORDO

Addì 24 Settembre 2026 in Castelfranco Veneto (TV), presso la sede della Società CARTIERA GIORGIONE S.p.A.

tra

la Società CARTIERA GIORGIONE S.p.A. rappresentata dal Sig. Franco Bordignon, con l'assistenza di CONFINDUSTRIA VENETO EST nella persona del Dott. Gianandrea Rodato

e

la R.S.U. nelle persone dei Signori Pantanella Emilio, Toaldo Mirko e Zilio Paolo, unitamente alle Organizzazioni Sindacali FISTEL-CISL Veneto e SLC-CGIL Treviso rispettivamente nelle persone dei Signori Federico Villanova e Vittorio Perra

Premesso che in data odierna è stato sottoscritto il Premio di Risultato aziendale, con previsione della facoltà di convertire il Premio di Risultato in **Buoni Carburante**, le Parti precisano che il limite di conversione individuale per l'anno di riferimento 2026 sarà pari ad € 250,00 lordi.

Letto, confermato e sottoscritto.

CARTIERA GIORGIONE S.P.A.

LA R.S.U.

CONFINDUSTRIA VENETO EST

FISTEL CISL

SLC-CGIL