

Venezia 12 giugno 2026

PIXARTPRINTING - ESITO INCONTRO

In data 11 giugno si è svolto l'incontro periodico tra la Direzione Aziendale, le RSU unitamente alle Segreterie SLC CGIL e FISTel CISL. Di seguito riportiamo una sintesi dei principali argomenti affrontati.

PREMIO DI RISULTATO

L'azienda ha presentato l'andamento dei parametri del Premio di Risultato aggiornati al 31 maggio con forecast al 30 giugno 2026. Le previsioni attuali indicano:

- **VGP** con chiusura stimata al 100% dell'obiettivo pari ad un valore di 800 euro lordi;
- **EBITDA** corrispondente alla fascia del 110% dell'obiettivo e ad un valore di 880 euro lordi.

Il premio complessivo risulterebbe quindi pari a:

- 1.680 euro lordi in caso di erogazione totalmente in denaro; circa 1.535 euro netti, considerando la contribuzione INPS del 9,49% e la tassazione agevolata dell'1%;
- 1.785 euro scegliendo la formula mista con 700 euro convertiti in welfare; 1.837,50 euro in caso di conversione dell'intero importo in welfare.

Tra le novità del portale welfare è stata inoltre introdotta la possibilità di richiedere il rimborso di ulteriori spese sanitarie, comprese alcune prestazioni specialistiche come quelle osteopatiche.

FONDO SALUTE SEMPRE

Nel corso dell'incontro è stato affrontato il tema del Fondo Salute Sempre. È stata evidenziata la necessità di verificare la qualità delle prestazioni offerte e di valutare possibili miglioramenti delle coperture sanitarie.

L'azienda ha comunicato che dal prossimo gennaio il contributo al fondo sarà pari a 48 euro annui a carico del lavoratore.

Evidenziamo che come avvenuto in passato probabilmente le Segreterie Nazionali chiederanno una proroga che preveda il contributo totalmente a carico delle aziende.

PRIVACY E METADATI

Nel corso dell'incontro è stato **sottoscritto l'accordo relativo alla conservazione dei metadati della posta elettronica aziendale**. L'azienda ha illustrato che i fornitori dei servizi di posta elettronica utilizzati (Microsoft- Google) conservano i metadati per finalità di sicurezza informatica e protezione dei sistemi aziendali per un periodo di 90 giorni. Tale previsione rende necessaria una specifica intesa sindacale in deroga rispetto alle indicazioni fornite dal Garante per la Protezione dei Dati Personali. L'accordo sottoscritto disciplina esclusivamente la conservazione dei metadati per finalità di cybersecurity e non riguarda il contenuto delle comunicazioni e-mail.

Le Organizzazioni Sindacali e la RSU continueranno a monitorare il corretto utilizzo degli strumenti e il rispetto della normativa vigente in materia di privacy e tutela dei lavoratori.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azienda ha confermato che il tema dell'Intelligenza Artificiale è un tema attuale su cui si sta lavorando sia a livello locale che di gruppo.

È stato inoltre comunicato che verranno progressivamente adottati nuovi strumenti software in sostituzione di parte delle licenze attualmente utilizzate, con un significativo contenimento dei costi e con percorsi di formazione dedicati al personale interessato.

In particolare, è stato illustrato il percorso di adozione del pacchetto Affinity in sostituzione di parte delle licenze Adobe, precisando che tale scelta è legata all'ottimizzazione dei costi e non a situazioni di crisi aziendale e ad oggi non prevede ricadute occupazionali salvo mobilità professionale.

L'azienda ha comunque comunicato che il fatturato complessivo vede un valore più basso del fatturato rispetto alle previsioni di budget sul comparto vendite web che è compensato dall'intercompany.

Su questi temi la RSU e le OO.SS. hanno ribadito l'importanza della comunicazione ai lavoratori e la massima trasparenza nel coinvolgimento degli stessi.

EQUITÀ RETRIBUTIVA

Sono state illustrate le principali novità derivanti dalla normativa europea sulla trasparenza salariale, che introdurrà nuovi obblighi in materia di assunzioni, informazione sulle retribuzioni e parità di trattamento.

Tra le misure previste figurano il divieto di richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti esperienze lavorative, l'obbligo di indicare la fascia retributiva nelle offerte di lavoro e il divieto di clausole che limitino la possibilità per i lavoratori di condividere informazioni sulla propria retribuzione.

GPS

L'azienda ha annunciato una revisione del sistema GPS con l'obiettivo di renderne più chiari e trasparenti criteri e modalità di assegnazione. Rimangono i parametri di revisione retributiva attuali che prevedono aumento o una tantum ogni 2 anni di valutazione superiore al 90%. L'azienda condividerà l'apolicy retributiva che entrerà in vigore nel FY27 nei prossimi mesi.

CONTROLLO ACCESSI E UTILIZZO DEI BADGE

La direzione ha comunicato l'intenzione di introdurre sistemi di accesso tramite badge sia per la gestione degli accessi aziendali per una corretta gestione della sicurezza sia per alcune aree comuni, a partire dai servizi igienici presenti in produzione, tale scelta motivata dalla necessità di contrastare i ripetuti atti vandalici verificatisi negli ultimi mesi.

Su questi temi RSU e Organizzazioni Sindacali hanno richiamato l'importanza del pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy, utilizzo degli strumenti aziendali e tutela dei lavoratori.

PARCHEGGI

È stato confermato il rinnovo dell'accordo relativo ai parcheggi aziendali per almeno un ulteriore anno, con la possibilità di estensione per un secondo anno (molto probabilmente fino al 2028 non ci saranno problemi).

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'azienda ha confermato a seguito della richiesta che i recenti cambiamenti organizzativi all'interno della produzione, rientrano in un percorso di evoluzione non solo locale ma anche di gruppo che prevede il coordinamento di più sedi.

È stata inoltre spiegata la ridefinizione delle responsabilità organizzative conseguente ai recenti cambiamenti nelle strutture aziendali e il rafforzamento delle attività di ricerca e sviluppo legate alle nuove tecnologie e ai nuovi impianti produttivi.

Come RSU, SLC CGIL e FISTel CISL continueremo a seguire con attenzione l'evoluzione dei temi affrontati nell'incontro, promuovendo il confronto con l'azienda e tutelando i diritti, le condizioni di lavoro e le professionalità di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Le RSU Pixartprinting di SLC CGIL e FISTel CISL

Le Segreterie di SLC CGIL e FISTel CISL