

## VERBALE DI RIUNIONE

Durante gli incontri avvenuti il 10 e 23 agosto 2021 presso la sede aziendale della società Pixartprinting S.p.A. rappresentata da Maruska Fiorotto; le Segreterie territoriali di Venezia SLC-CGIL nelle persone di Nicola Romanato; FISTEL-CISL nella persona di Mauro Vianello, e le RSU nelle persone di Stefano Darin; Franco Furlan; Andrea Milesi; Luca Pavan; Andrea Pellegrini e Laura Stievano, è stata discussa la struttura del Premio di produttività per il FY22, che troverebbe applicazione per i dipendenti quadri, impiegati e operai occupati nello stabilimento di Quarto d'Altino sia Pixartprinting SpA che Cimpres Italy srl, definendo congiuntamente i seguenti punti:

### PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' 2021-2022

Le Parti, al fine di valorizzare l'apporto dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali concordando di istituire il premio variabile di risultato correlato ad obiettivi di miglioramento della produttività e della redditività aziendale anche per l'anno fiscale 2022 (luglio 2021 – giugno 2022).

A seguito dell'emergenza epidemiologica Covid-19 che ha modificato molto la situazione economica e di mercato, ha fatto sì che si necessitasse di una rivisitazione degli obiettivi aziendali al fine di focalizzare ulteriormente l'attenzione sul cliente, sia in termini di acquisizione che di fidelizzazione.

L'azienda riconferma quindi la necessità di mantenere l'indice di carattere economico di EBITDA come uno degli indicatori di performance dell'azienda in quanto indice di redditività legato all'effettiva gestione della stessa, ma ritiene fondamentale l'inserimento anche dell'indice di fatturato al fine di raggiungere l'obiettivo di cui sopra così come condiviso a livello di gruppo. Rimane inoltre l'indice NPS (Net Promoter Score) in quanto necessario a garantire maggiore competitività nel mercato ed assicurare il miglioramento di tutti i KPI interni aziendali in quanto ad esso correlati.

Il valore definito per gli indici individuati è incrementale rispetto a quelli del FY21, 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 mobile precedente a quello di riferimento.

Al fine dell'applicazione del beneficio fiscale stabilito di cui all'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.

Per l'anno fiscale 2022 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 3 indici: FATTURATO; EBITDA; NPS.
- Gli indici concorrono ciascuno alla determinazione globale del premio con pesi di valore differenziati secondo la seguente tabella:

VALORE	OBIETTIVO	INCIDENZA	VALORE INDICE
100%	FATTURATO	50%	750,00 €
	EBITDA	20%	300,00 €
	NPS	30%	450,00 €

La configurazione del premio è data dalla somma dei valori attribuiti e risultanti dal raggiungimento di ogni singolo indice.

E' prevista una variazione di ogni singolo indice fra 80% e 120% per un importo lordo pari, al raggiungimento del valore al 100% di tutti i singoli indici a € 1.500,00 ed una configurazione massima di €1.800,00 corrispondente all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati nel periodo 1 luglio 2021 – 30 giugno 2022.

Nel caso di risultato inferiore al valore dell'80% dell'indice di EBITDA, il premio sarà liquidato solo se gli altri 2 indici avranno almeno raggiunto rispettivamente il 90% per il valore di fatturato e l'80% il valore NPS

Nella definizione dei valori del fatturato e di EBITDA vengono considerati i dati di consolidato Pixartprinting e Easyflyer.

**OBIETTIVO FATTURATO:** relativo al consolidato Pixartprinting e compreso Easyflyer

A questo indice viene attribuito il 50% del valore del premio.

FATTURATO	Percentuale di pagamento	Valore indice
> 214.814.125,01	120%	900,00 €
DA 203.001.378 A 214.814.125,00	110%	825,00 €
<b>DA 191.400.000,00 A 203.001.377,99</b>	<b>100%</b>	<b>750,00 €</b>
DA 187.534.607,00 A 191.399.999,99	90%	675,00 €
DA 183.667.914,99 A 187.534.606,99	80%	600,00 €

MA Subsee



**OBIETTIVO EBITDA:** relativo al consolidato Pixartprinting e compreso Easyflyer. 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 20% del valore del premio.

EBITDA	Percentuale di pagamento	Valore indice
VALORE CONDIVISO CON LE RSU E NON PUBBLICATO PER MOTIVI DI RISERVATEZZA	120%	360,00 €
	110%	330,00 €
	<b>100%</b>	<b>300,00 €</b>
	90%	270,00 €
	80%	240,00 €

**OBIETTIVO NPS (Net Promoter Score):** L'NPS è un indicatore riconosciuto a livello mondiale che misura la soddisfazione e fidelizzazione dei clienti rispetto all'azienda misurando la loro disponibilità a consigliarla agli altri. Il valore viene calcolato sulla base del questionario di valutazione che viene inviato 4 giorni dopo la spedizione dell'ordine al cliente tramite azienda terza (attualmente REEVOO) che non abbia già ricevuto il questionario nei 60 giorni precedenti. Viene presa in considerazione una delle domande specifiche del questionario: "Con quale probabilità consiglieresti questo prodotto/servizio/sito a un amico o a un collega?"

Le risposte fornite dai clienti alla domanda sono classificate dal fornitore del servizio (REEVOO) come segue:

0-6 = Detrattori: clienti insoddisfatti (Detractors); 7-8 = Passivi: clienti soddisfatti ma indifferenti (Passives); 9-10 = Promotori: clienti felici che riacquisteranno il prodotto e lo consiglieranno ad altre persone (Promoters).

Il Net Promoter Score viene calcolato sottraendo la percentuale di detrattori alla percentuale di promotori ottenuta. Il risultato però non viene espresso in punti percentuale, ma come numero assoluto compreso tra -100 e +100.

Dunque la formula è:  $NPS = (\% \text{ Promotori} - \% \text{ Detrattori}) / \text{Totale risposte} \times 100$

A questo indice viene attribuito il 30% del valore del premio.

NPS	Percentuale di pagamento	Valore indice
>= 68	120%	540,00 €
DA 67 A 67,9	110%	495,00 €
<b>DA 65,5 A 66,9</b>	<b>100%</b>	<b>450,00 €</b>
DA 63 A 65,4	90%	405,00 €
DA 61 A 62,9	80%	360,00 €

#### PREMIO AZIENDALE WELFARE

Le Parti nell'ottica di favorire politiche di welfare aziendale, 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 attraverso il portale dedicato che offre una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la possibilità di scegliere la composizione degli stessi.

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"
- "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 del 50%;
- "Premio Welfare Minimo", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto sociale" pari ad un importo massimo di €250,00 ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria;
- "Premio in denaro", che prevede l'erogazione dell'intero valore del premio in cedolino

L'azienda condividerà le informazioni sul portale e i beni/servizi disponibili entro il mese di maggio, prima della manifestazione della scelta del dipendente che dovrà essere effettuata entro il 30 giugno 2022. In caso di mancata scelta il premio sarà erogato con la modalità "Premio in danaro". La scelta effettuata non potrà essere modificata e varrà per l'anno di riferimento.

#### CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato competerà a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e apprendistato in forza al 30 di giugno 2022 e 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).

Al personale a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro si sia risolto prima del 30 giugno 2022 sia per dimissioni che per licenziamento, non verrà erogato il premio salvo il caso di pensionamento per il quale verrà erogato un importo in denaro

*[Handwritten signatures and initials]*

ragguagliato al valore del premio al 100% e non detassato, espresso in dodicesimi e rapportato al numero di mesi nell'anno precedente, purché vi siano stati comunque almeno sei mesi di presenza nell'anno di riferimento del premio.

Per quanto riguarda il personale assunto a tempo determinato la liquidazione del premio avverrà con le stesse modalità, purché il rapporto abbia avuto una durata di almeno 6 mesi nell'anno fiscale e per un importo proporzionato ai mesi di presenza anche non continuativi e il conteggio del mese verrà effettuato secondo le regole previste per la maturazione del TFR (15 del mese). Il premio verrà corrisposto esclusivamente al personale a tempo determinato in forza al 30 giugno 2022 e che non abbia risolto anticipatamente il rapporto rispetto alla scadenza contrattualmente prevista sia per dimissioni che per licenziamento.

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, ovvero aspettativa, congedo parentale facoltativo, congedo straordinario.

In riferimento alla situazione contingente dell'epidemia COVID 19 il premio matura in caso di congedo COVID e CIGO.

Data la situazione di emergenza non viene previsto la redistribuzione legata ai giorni di assenza per malattia.

La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di luglio 2022.

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 contrattuali di legge, ivi compreso il TFR.

Nel caso di protrarsi dell'emergenza epidemiologica COVID 19 porti a significativi scostamenti dalle previsioni di produzione determinate ad inizio anno fiscale, le parti si impegnano ad incontrarsi nuovamente alla fine del primo semestre per valutare un possibile nuovo obiettivo in linea con gli obiettivi aziendali rivisti per l'anno 2021/2022 sia in termini di valore che di risultato.

Le parti convengono inoltre l'opportunità di costituire un coinvolgimento paritetico dei lavoratori da realizzarsi attraverso la costituzione di organismi interni finalizzati al miglioramento, all'ottimizzazione e all'innovazione dei processi operativi, in linea con l'art. 55, comma 1, del D.Lgs n.50 del 2017. Si riservano di effettuare un integrativo del presente accordo nel momento in cui si finalizzi tale opportunità.

\*\*\*

#### Clausola finale

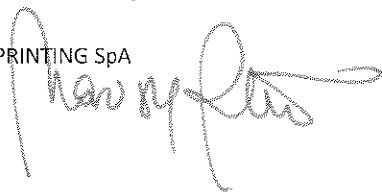
Le parti dichiarano, altresì, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 25/3/2016, che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli adempimenti di produttività, redditività, qualità, efficienza di cui all'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, comma 160 Legge 11 dicembre 2016 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.

L'ipotesi, non modificabile, sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori entro il 31/08/21 e diventerà applicabile a seguito di firma delle parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Quarto d'Altino, 23 agosto 2021

PIXARTPRINTING SpA



SLC-CGIL  
FISTEL - CISL  
RSU

