

VERBALE DI ACCORDO

In data 21 maggio 2021, in Roma presso la sede di Via Salaria 709 e a mezzo di videoconferenza su supporto Skype

TRA

la Direzione Aziendale di IPZS Spa e Valoridicarta Spa, assistite da Unindustria

E

le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL Carta e Stampa unitamente alle RSU Poligrafico Roma, Zecca, Foggia e alla Rsa di Verrès (di seguito "le Parti")

PREMESSO CHE:

- a) Le Parti, con l'accordo dell'11 giugno 2018 hanno proseguito il percorso finalizzato ad allineare la struttura del Premio di Risultato (di seguito PdR) con quanto previsto dai Piani Industriali.
- b) Il Piano industriale 2020-2022 individua il percorso per rafforzare il ruolo del Poligrafico quale garante della fede pubblica e prevede iniziative aziendali funzionali a dare un ulteriore impulso al percorso virtuoso dello stesso, rafforzando la capacità aziendale di operare a condizioni di mercato pur perseguendo obiettivi di pubblico interesse. Il piano Industriale fissa gli obiettivi di business, improntati sulla valorizzazione del potenziale aziendale, della solidità finanziaria e delle priorità strategiche quali Crescita, Sicurezza e Innovazione.
- c) L'accordo che definisce le regole per l'erogazione del premio di risultato è scaduto al 31.12.2020, tuttavia visto il permanere della situazione emergenziale e dei conseguenti impatti sull'andamento dei risultati aziendali, è intenzione delle Parti sottoscrivere un accordo transitorio per il solo anno 2021.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Le "Premesse" costituiscono parte integrante del presente accordo sindacale.

1. Le Parti hanno concordato un Premio di Risultato prendendo a riferimento gli indicatori riportati di seguito, finalizzati a conseguire incrementi di redditività, produttività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il Premio è unico, interamente variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

2. Il Premio di Risultato per l'anno 2021 sarà così articolato:

- A. Obiettivo di Redditività, peso 30%
- B. Obiettivo di Produttività Generale, peso 30%
- C. Obiettivo Monitoraggio e bonifica degli Ordini di Vendita e Produzione, peso 10%
- D. Obiettivo Riduzione Costi di non qualità, peso 8%
- E. Parametro Assenze, peso 22%

Con il presente accordo si supera lo schema di obiettivi per aree di business definendo un sistema univoco di parametri applicabile a tutte le Direzioni aziendali.

A) Obiettivo di Redditività (peso 30%):

Le Parti confermano che come parametro maggiormente rappresentativo dell'andamento economico si assumerà l'EBITDA (il risultato prima degli ammortamenti, degli oneri finanziari, delle imposte e della svalutazione). Tale parametro infatti fornisce l'indicazione più significativa al fine della valutazione del risultato operativo e della redditività aziendale.

L'obiettivo che garantisce l'erogazione del 100% della quota di premio legata alla redditività è il raggiungimento dell'EBITDA previsto in budget.

Qualora i risultati dell'azienda fossero tali che l'EBITDA raggiunto sia inferiore al 80 % dell'obiettivo stabilito non sarà corrisposta alcuna erogazione a titolo di Premio di Risultato, pertanto non verrà corrisposta né la quota legata alla redditività (30% del premio di risultato) né le quote restanti (70% del premio di risultato).

Valori di EBITDA pari a $\pm 20\%$ rispetto al valore di budget determineranno una erogazione proporzionale ai risultati ottenuti, fino ad un massimo del + 20% (es. EBITDA raggiunto al 108% erogazione quota redditività al 108%).

Per l'anno 2021, il valore dell'EBITDA previsto dal budget approvato dal Consiglio di Amministrazione è stato stimato 118,7 Mln/€.

Nel caso di significative variazioni del valore dell'EBITDA di riprevisione rispetto a quanto pianificato in budget, le Parti si impegnano a incontrarsi nuovamente per ridefinire l'obiettivo target.

B) Obiettivo di Produttività Generale (peso 30%):

Le Parti confermano che il parametro di Produttività Generale, riferito a tutte le unità produttive dell'azienda, sarà così articolato:

valore della produzione a consuntivo/forza lavoro media annua a consuntivo

----- = coefficiente 1

valore della produzione a budget/forza lavoro media annua a budget

L'Azienda comunica che, per l'anno 2021, il valore della Produzione previsto dal budget approvato dal Consiglio di Amministrazione è stato stimato in 436,9 Mln/€.

Qualora il parametro di produttività generale risulti inferiore al 75% dell'obiettivo stabilito non sarà corrisposta alcuna erogazione della quota a titolo di Premio di Risultato collegato alla produttività generale.

Qualora invece risulti pari o superiore al 75% dell'obiettivo stabilito, la quota del PdR parametrato alla produttività generale sarà erogata proporzionalmente agli incrementi decimali fino al raggiungimento del 100%. Gli incrementi superiori al 100% non avranno conseguenze sull'importo erogabile.

Nel caso di significative variazioni del valore di Produttività Generale di riprevisione rispetto a quanto pianificato in budget, le Parti si impegnano a incontrarsi nuovamente per ridefinire l'obiettivo target.

C) Obiettivo di Monitoraggio e bonifica degli ordini di vendita e produzione (peso complessivo 10%)

a. Obiettivo della riduzione dell'anzianità media degli Ordini di vendita (peso 5%)

Il monitoraggio continuo degli Ordini di vendita è uno dei pilastri per la corretta alimentazione del sistema informativo aziendale.

L'attività permette di gestire correttamente il portafoglio ordini, di monitorare quali sono i prodotti per i quali pianificare la produzione e la consegna al cliente e di mitigare il rischio di emettere consegne a fronte di ordini ritenuti obsoleti.

Allo stato attuale, escludendo gli Ordini di vendita creati nel 2021 e dando un peso analogo a tutti i documenti univoci, l'anzianità media degli Ordini con lo "Stato sistema complessivo" «Aperto» è pari a 10 anni.

Obiettivo: riduzione dell'anzianità media complessiva degli Ordini di vendita creati fino al 31.12.2021.

Anzianità media =

N. OdV aperti

\sum OdV aperti x (2022 – Anno di creazione)

- La quota di premio non verrà erogata se l'anzianità media degli Ordini con stato "Aperto"¹ risulterà superiore a 3 anni.
- La riduzione dell'anzianità media degli ordini di vendita da 3 anni a 1 anno comporterà un'erogazione della quota di premio distribuita linearmente dallo 0% al 100%, ad eccezione degli Ordini di vendita per cui è presente un giustificativo a supporto.

L'estrazione dei dati per la valutazione sarà effettuata il 15.01.2022.

b. Obiettivo di monitoraggio e bonifica degli Ordini di produzione (peso 5%)

Il monitoraggio degli Ordini di produzione è un'attività svolta mensilmente all'interno del Poligrafico, che consente di analizzare, attraverso la rendicontazione delle movimentazioni dei materiali e delle ore impiegate nel processo produttivo, i costi dei singoli prodotti e l'efficienza complessiva degli stabilimenti.

L'obiettivo che si propone, suddiviso in due parti, ha il fine di migliorare tale monitoraggio, anche alla luce dell'implementazione dei sistemi di Data Collection.

¹ Numero documenti di vendita univoci. Estrazione Report SAP VA05 - Organizzazioni Commerciali DCMK e F.ED. - Stato aperto. Lo Stato sistema complessivo «Aperto» include gli Ordini in cui è presente almeno una posizione con Stato sistema uguale a «Non consegnato», «Consegnato in parte» o «Aperto».

i. Obiettivo: **bonifica degli Ordini di produzione creati fino al 31.12.2020 (50% obiettivo b)**

Allo stato attuale, risultano presenti a sistema diversi Ordini di produzione con Stato sistema "Aperto"² creati fino al 31.12.2020, la cui produzione non è stata mai avviata o è stata conclusa prima del 2021.

- 50% dell'obiettivo: chiusura tecnica del 100% degli Ordini di produzione con produzione conclusa (Quantità prodotte uguali o superiori alle quantità pianificate);
- 100% dell'obiettivo: chiusura tecnica del 100% di tutti gli Ordini di produzione senza movimentazioni nel 2021, ad eccezione di quelli per cui è presente un giustificativo a supporto.

L'estrazione dei dati per la valutazione sarà effettuata il 15.01.2022.

ii. Obiettivo: **quadratura e chiusura tecnica degli Ordini di produzione con produzione conclusa** (Quantità prodotte uguali o superiori alle quantità pianificate) **(50% obiettivo b)**

Per gli Ordini di produzione con produzione in corso nel 2021, è fondamentale che ci sia una corretta movimentazione dei materiali, intesa come correlazione tra quantità consumate e quantità versate.

- la quota di premio non verrà erogata se la quadratura e chiusura tecnica degli Ordini di produzione sarà inferiore all'80% del totale degli Ordini di produzione conclusi;
- la quadratura e chiusura tecnica di un numero di Ordini compreso tra l'80% e il 100% comporterà un'erogazione della quota di premio distribuita linearmente dallo 0% al 100%.

L'estrazione dei dati per la valutazione sarà effettuata il 15.01.2022.

D) Obiettivo Riduzione Costo di non Qualità (8%)

Il valore della qualità dei prodotti del Poligrafico rappresenta uno degli elementi essenziali dell'Azienda. Pertanto le Parti concordano nel valutare per gli Stabilimenti obiettivi volti alla riduzione del costo di non qualità sui prodotti *core* di ciascun stabilimento.

L'Azienda si impegna a fornire i relativi target entro il mese di giugno, diretti a misurare il miglioramento delle *performance* aziendali in termini di costo di non qualità.

E) Parametro Assenze Individuali (peso 22%)

Le Parti intendono rafforzare l'importanza, in continuità con le intese sul tema, dei criteri di correlazione tra il tasso di assenza individuale e l'erogazione del premio, confermando il parametro determinato non solo dal calcolo del numero delle giornate di assenza, ma che misuri anche, dandole un peso maggiore, le assenze che più impattano nel processo produttivo.

Le assenze verranno pertanto misurate attraverso un coefficiente che assegna un peso differente, in funzione del giorno della settimana in cui si registra l'assenza:

² Numero Ordini di produzione univoci. Estrazione Report SAP COOIS – Testate d'ordine

- Avrà peso 1 ogni singola giornata di assenza nel caso di eventi di 2 o più giorni consecutivi;
- Avrà peso 1 ogni singola giornata di assenza se non effettuata a ridosso del sabato e della domenica (per il personale turnista verranno considerati il sesto giorno feriale non lavorativo ed il giorno di riposo settimanale);
- Avrà peso 1,5 ogni singola giornata di assenza se effettuata a ridosso del sabato e della domenica (per il personale turnista verranno considerati il sesto giorno feriale non lavorativo ed il giorno di riposo settimanale).

La somma delle giornate di assenza, effettuata tenendo conto dei differenti pesi attribuiti, determina il relativo fattore, al cui valore è correlata la percentuale di erogazione della quota di premio di risultato, pari al 20% del totale.

Nella tabella di seguito riportata viene indicata la percentuale di erogazione in relazione al fattore ottenuto.

Fattore gg assenza	% Erogazione - 22% del premio
Da 0 a 8	100%
Da 9 a 14	70%
Da 15 a 21	50%
Da 22 a 27	25%
Oltre 28	0%

Ai fini del calcolo del fattore delle giornate di assenza del Premio di Risultato di cui alla suindicata tabella non sono considerate assenze:

- Ferie, RAO e ROL;
- Legge 104/1992 nei limiti di un riconoscimento pro capite;
- Maternità obbligatoria, allattamento e congedo obbligatorio del padre;
- Infortuni sul lavoro indennizzati Inail;
- Congedo matrimoniale;
- Malattie di eccezionale gravità e terapie salvavita purché specificatamente certificate;
- Ricoveri (compreso il day hospital) e il periodo di convalescenza, certificato dalla medesima struttura di ricovero ovvero dal medico di base a seguito di certificazione di prognosi rilasciata dal medico specialista collegato alla patologia, fino ad un massimo di due proroghe;
- Donazioni sangue, plasma, aferesi, midollo, nei limiti di due eventi l'anno;
- Permessi per lutto ai sensi dell'accordo aziendale del 08.04.2000;
- Permessi ex art. 4 comma 1, legge 53/2000 con specifica indicazione della gravità sul certificato;
- Permessi RSU e RLS;
- Permessi retribuiti ai sensi dell'art.20, parte prima, norme generali, del vigente CCNL nonché derivanti da accordi sindacali vigenti;
- Permessi studio retribuiti ex art. 36 parte prima norma generali, nonché permessi per prove di esame;
- Servizio di protezione civile (in caso di eventi di particolare gravità);
- Assenze ad ore nel limite del raggiungimento di un monte ore pari ad una giornata lavorativa (8 ore), superato tale limite concorreranno nuovamente al calcolo del fattore "giorni di assenza" di cui al punto E.

Inoltre, in ragione della situazione emergenziale sanitaria ancora in essere, si confermano le causali che non verranno considerate assenza ai fini del riconoscimento del premio:

- CONG. COV19 50%
- CONG. COV19 50% c/H
- MALATTIA CV-19
- MALATTIA LAV. FRAGILE
- PERMESSO STRAORDINARIO (Lav. Fragili)
- GG DIP. ART. 24 DL 18/2020
- GG FAM.ART.24 DL 18/2020
- HH DIP.ART. 24 DL 18/2020
- HH FAM.ART.24 DL 18/2020
- CHIUSURA COLLETTIVA CV 19

F) Fattore di correzione quota PdR:

Qualora il dipendente avesse un coefficiente di assenza superiore a 30 giorni così come calcolato al punto E), si vedrà applicato anche il seguente fattore di correzione sulla restante quota corrisposta a titolo di premio di risultato (80% del premio di risultato).

Fattore gg assenza	% Riduzione - 80% premio
Da 30 a35	20%
Da 36 a 45	40%
Da 46 a 50	60%
>50	100%

G) Moltiplicatore del Premio di Risultato:

Le Parti convengono che ogni anno viene stabilito un obiettivo particolarmente rilevante per l'azienda, tale da determinare significativi incrementi di competitività e produttività che, se raggiunto, avrà un effetto moltiplicatore del 12% sull'importo del premio individualmente erogato.

Tale ulteriore incentivo verrà riconosciuto al solo personale assegnato agli stabilimenti produttivi (con esclusione del personale con qualifica di Quadro).

Nell'anno 2021 l'obiettivo, fortemente influenzato dall'attenzione dell'azienda nei confronti del tema Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, avrà come oggetto l'importanza della segnalazione dei *near miss*.

Negli ultimi anni il numero di segnalazioni di *near miss* (disciplinato dalla Procedura PR-SGSA-08 e MOD-SGSA-08) si è mantenuto a livelli non del tutto adeguati, soprattutto se paragonato al numero degli infortuni. Pertanto, per l'anno 2021, le Parti concordano nello stabilire come obiettivo l'indicazione minima di segnalazioni di *near miss* in relazione al numero di lavoratori delle aree produttive.

Il riconoscimento della percentuale di premio verrà calcolato in forma incrementale tra 0 e 12%, con il valore minimo calcolato sulla base del 2% dei lavoratori medi ed il valore massimo calcolato sulla base del 5% dei lavoratori medi del Sito Produttivo.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa per ogni stabilimento:

	Stabilimento OCV e PT	Stabilimento ZECCA	Stabilimento FOGGIA	Stabilimento VERRES
Near miss attesi sulla base del 5% lav. medi (+12% del premio)	16	4	9	3
Near miss attesi sulla base del 2% lav. medi (on premio)	6	2	4	1

L'Azienda si impegna a mettere in atto attività di informazione e formazione a tutti i dipendenti sulla natura dei *near miss* e la modalità di corretta segnalazione.

H) Destinatari:

Il Premio di Risultato come sopra descritto, sarà corrisposto al personale con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato – purché di durata non inferiore a 12 mesi – in forza alla data di erogazione del Premio e in proporzione al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, gli importi saranno proporzionati in base agli orari di lavoro individualmente stabiliti.

Ai fini dell'erogazione del PdR si terrà conto della Struttura di assegnazione del personale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione del PdR.

I) Importi del Pdr:

Il valore del Premio di Risultato per l'anno 2021 relativo ai singoli livelli di inquadramento contrattuale è parametrato al livello B/2 del vigente CCNL Grafici come da tabella allegata, che costituisce parte integrante del presente accordo (all. 1).

J) Modalità di erogazione:

Il Premio di Risultato così strutturato verrà erogato in un'unica soluzione a consuntivo nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio.

K) Sistemi di verifica:

Le Parti concordano di effettuare, sia a livello centrale sia a livello di singola unità produttiva, specifici incontri di monitoraggio dei parametri previsti dal presente Accordo, istituendo momenti di confronto tecnico finalizzati ad analizzare dati, informazioni e andamento delle attività riguardanti le diverse unità produttive aziendali.

Opzione Welfare

Le Parti concordano che l'importo del Premio potrà essere volontariamente destinato, in tutto o in parte a servizi di Welfare aziendale.

Pertanto, il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (attualmente: dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, a euro 80.000,00), potrà scegliere di ricevere l'importo del Premio di Risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.u.i.r..

La Direzione aziendale comunicherà, entro il mese di giugno dell'anno di riferimento, la possibilità di aderire all'iniziativa mettendo a disposizione dei dipendenti il relativo modulo di adesione.

Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata necessariamente entro e non oltre il 25 giugno dell'anno di riferimento, con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione Risorse Umane, nella quale dovrà altresì precisare quale quota del Premio intende convertire nei servizi di Welfare fino al 100%.

L'importo del Premio di Risultato destinato dal lavoratore ad iniziative di Welfare sarà incrementato di un contributo a carico dell'azienda pari al 15% delle somme effettivamente spese.

Al termine del periodo di fruizione della quota di premio devoluta alla piattaforma di Welfare, qualora non sia stato possibile spendere l'intero importo devoluto, la quota restante verrà riaccredita in busta paga (al netto dei contributi a carico azienda) applicando, nei limiti definiti la normativa fiscale, la tassazione agevolata prevista per i premi di risultato.

Caratteristiche del premio

Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato previsto nel presente Accordo rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare dei Premi, troveranno applicazione le norme vigenti in tema di decontribuzione e fiscalità agevolata ove applicabili.

Così come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati fra di essi alternativi che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Pdr in oggetto.

Le Parti, inoltre, definiscono gli importi del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo e non avranno incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato saranno escluse anche ai fini dal calcolo del T.F.R..

Le Parti si danno atto e convengono che con il presente accordo devono considerarsi superati tutti i precedenti accordi in materia di Premio di Risultato.

Il presente accordo verrà depositato, in modalità *online*, a cura dell'Azienda, presso il Ministero del lavoro nonché presso gli enti previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

L'Azienda si impegna ad incontrarsi dal mese di ottobre del presente anno per avviare le opportune analisi sul tema del premio di risultato per il prossimo triennio.

Il contenuto del presente accordo è stato discusso e concordato telematicamente, viene inviato via e-mail da IPZS Spa e Valordicarta Spa alle Parti.

Unindustria

IPZS Spa

Valordicarta Spa

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL Carta e Stampa

Rsu Poligrafico Roma

Rsu Zecca

Rsu Foggia

Rsu Verres

Tabella importi:

LIVELLO INQUADRAMENTALE Grafici	2021
Q	2.374,00
AS	2.374,00
A	2.287,00
B1S	2.144,00
B1	2.144,00
B2	2.100,00
B3	2.062,00
C1	1.951,00
C2	1.910,00
D1	1.801,00
D2	1.776,00
E	1613,00