

VERBALE DI ACCORDO

In data 16 giugno 2022, in Roma presso la sede di Viale Gottardo e a mezzo di videoconferenza su supporto Zoom

TRA

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

E

le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL unitamente alle RSU Poligrafico Roma, Zecca, Foggia e 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) In data 21 maggio 2021, le Parti in considerazione della scadenza del premio in data 31.12.2020 avevano sottoscritto, con il permanere della situazione emergenziale e dei conseguenti impatti sull'andamento dei risultati aziendali, un accordo transitorio per il solo anno 2021.
- c) Pertanto, in considerazione di quanto sopra detto, le Parti intendono sottoscrivere per il triennio 2022/2024 un verbale di accordo sul premio di risultato, fissando gli indicatori validi per la vigenza dell'accordo e relativi obiettivi per l'anno 2022.

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 il triennio 2022/2024 sarà così articolato:

- A. Obiettivo di Redditività, peso 30%
- B. Obiettivo di Produttività Generale, peso 30%
- C. Obiettivo Aree di Business, peso 30%
- D. Parametro Assenze, peso 10%

Le Parti concordano che ogni anno, entro il mese di maggio, si incontreranno per definire l'obiettivo rispetto agli indicatori definiti nel presente accordo.

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 2022, Il valore dell'EBITDA previsto a seguito della prima riprevisione è stato stimato in 116,6 Mln/€.

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 Forecast Q1/forza lavoro media annua Forecast Q1

L'Azienda comunica che, per l'anno 2022, Il valore della Produzione previsto a seguito della prima riprevisione è stato stimato in 437,8 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.

C) Obiettivo Aree di Business (peso 30%)

1) Direzione Sviluppo Soluzioni Integrate (peso 10%)

A) Incremento percentuale autenticazione CIE (peso 5%)

L'obiettivo identificato, in linea con gli obiettivi di business, valuta la tendenza di crescita percentuale degli accessi con CIE ai servizi erogati online.

Per l'anno 2022, l'incremento che permetterà il raggiungimento dell'obiettivo sopra descritto si configura in un aumento di +50% di accessi con CIE nel periodo ottobre/novembre 2022, rispetto al periodo marzo/aprile 2022

-Erogazione del 50% dell'obiettivo al raggiungimento di un +25% di accessi (nei periodi di riferimento sopra citati)

-Erogazione del 100% dell'obiettivo al raggiungimento di un +50% di accessi (nei periodi di riferimento sopra citati)

B) Numismatica Italia (peso 5%)

L'obiettivo identificato in un raggiungimento del fatturato delle vendite dell'anno superiore rispetto al fatturato delle vendite dell'anno precedente.

Per l'anno 2022, ai fini dell'erogazione del 100% dell'obiettivo, il fatturato delle vendite dovrà essere pari o superiore a 8,6€ Mln, rispetto all'anno precedente (7€ Mln).

Qualora il fatturato raggiunto nell'anno 2022 fosse superiore rispetto all'obiettivo stabilito, non ci saranno variazioni sull'importo erogato. Qualora l'obiettivo non fosse raggiunto nella percentuale sopra citata, non sarà erogata nessuna quota di premio corrispondente (5%)

2) Direzione Sistemi Informativi e Servizi IT (peso 10%)

La CIE è la chiave di accesso ai servizi online erogati dalle PP.AA. e Soggetti Privati in modo sicuro e semplice per i cittadini, strumento di identità digitale di massimo livello di sicurezza ai sensi del Regolamento eIDAS 910/2014.

Pertanto, le Parti concordano per il triennio il seguente indicatore: miglioramento del servizio **“Entra con CIE”**, misurabile attraverso **l'uptime del servizio stesso**.

Per l'anno 2022, ai fini dell'erogazione del 100% dell'obiettivo il servizio **“Entra con CIE”** dovrà avere un uptime pari o superiore al 99,80%.

Qualora l'uptime raggiunto nell'anno 2022 fosse superiore rispetto all'obiettivo stabilito, non ci saranno variazioni sull'importo erogato. Qualora l'obiettivo non fosse raggiunto nella percentuale sopra citata, non sarà erogata nessuna quota di premio corrispondente (10%).

Eventuali disservizi non imputabili all'operato del Poligrafico, non concorreranno a rappresentare la fonte dati per la rendicontazione del raggiungimento dell'obiettivo. Inoltre, nella consuntivazione non si terranno in conto eventi imprevedibili capaci di influenzare sensibilmente il raggiungimento dell'obiettivo.

3) Direzione Operativa (peso 10%)

Il valore della qualità dei prodotti del Poligrafico rappresenta uno degli elementi essenziali dell'Azienda. Pertanto le Parti confermano la volontà, anche per il triennio 2022/2024, di stabilire obiettivi volti alla riduzione del costo di non qualità sui prodotti *core* di ciascun stabilimento.

Per l'anno 2022, di seguito gli obiettivi sul paniere di prodotti scelto:

Stabilimento	OCV e PT	Foggia	Verres
Prodotto	PSE1954	CIE	Targhe
Valore di riferimento	Cons. 2021: 14,20%	Cons. 2020-2021: 15,7%	Media 2020-2021: 11,8%
Obiettivo 2022	12,5%	15%	11,8%

Per lo Stabilimento di Zecca, vista la particolarità delle sue produzioni e il processo di riutilizzo del materiale considerato "scarto", viene identificato l'indicatore che misura la **riduzione del tempo massimo contrattuale per la fornitura degli Ordini Numismatica**.

Per l'anno 2022, l'obiettivo di riduzione del tempo massimo contrattuale di fornitura degli ordini numismatica è di 80 giorni.

Ai fini dell'erogazione del 100% della corrispondente quota a titolo di premio di risultato (10%) dovranno essere raggiunti tutti e quattro gli obiettivi.

Qualora vengano raggiunti solamente due o tre degli obiettivi sopra citati, la quota di premio di risultato verrà erogata al 50%. Nulla verrà corrisposto nel caso di raggiungimento di un solo obiettivo.

D) Parametro Assenze Individuali (peso 10%)

Le Parti intendono confermare l'importanza, in continuità con le intese sul tema, dei criteri di correlazione tra il tasso di assenza individuale e l'erogazione del premio mantenendo il parametro così 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:

- 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 10% del totale.

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

Fattore gg assenza	% Erogazione - 10% 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, congedo obbligatorio del padre, giorni inserimento nido e permessi orari nido;
- 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. *(A titolo sperimentale- per l'anno 2022- le giornate donazione non "abbatteranno" il premio di risultato, senza alcun limite. L'Azienda richiederà all'associazione competente di pianificare trimestralmente le giornate di donazione sangue organizzate all'interno dei locali aziendali)*
- 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 ext. 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

- 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

Per l'anno 2022, l'Azienda predisporrà una sanatoria per i certificati del periodo gennaio-maggio 2022 covid, ricoveri e periodi di convalescenza.

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 (90% del premio di risultato).

Fattore gg assenza	% Riduzione - 90% premio
Da 30 a 35	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).

Per il triennio 2022/2024 l'obiettivo, confermato 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 2022, 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)	19	5	11	4
Near miss attesi sulla base del 2% lav. medi (on premio)	7	2	5	1

L'Azienda conferma l'impegno 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.

Inoltre, per il personale in somministrazione lavoro, in forza alla data di erogazione del Premio e in proporzione al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento, verrà corrisposta la quota di premio rispetto al raggiungimento degli obiettivi A) e B) del presente accordo.

I) Importi del Pdr:

Il valore del Premio di Risultato per il triennio 2022/2024 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.

Inoltre, in considerazione delle iniziative aziendali attualmente programmate/in corso volte a garantire l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse energetiche (*tra le più significative: Cogenerazione-Fotovoltaico-essiccatore per la sede Foggia; sostituzione LED per le sedi di Roma, Verrès e in futuro Foggia; Gruppi frigo per la sede di Zecca in Via Gino Capponi*) l'Azienda, nel corso dell'anno 2022, si impegna a costituire una commissione paritetica- composta da un rappresentante per OO.SS.- con l'obiettivo di valutare le modalità per introdurre per gli anni successivi indicatori significanti sul tema del risparmio energetico.

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 periodo identificato annualmente.

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.

Il dipendente che sceglie di devolvere la quota di premio alla piattaforma welfare, avrà la possibilità nel mese di novembre di ogni anno, di confermare o meno la scelta effettuata. Qualora il dipendente scegliesse di trasferire quanto residua in busta paga, vedrà riaccreditata la somma (al netto dei contributi a carico azienda e nei limiti della normativa fiscale sulla tassazione agevolata) nella busta paga del mese successivo. Qualora il dipendente scegliesse di confermare l'importo sulla piattaforma welfare, non avrà possibilità di trasferirlo successivamente in busta paga, ma dovrà entro il mese di giugno dell'anno successivo utilizzare il credito. Nel caso in cui al 30 giugno dell'anno successivo il dipendente avesse del credito residuo non speso, tale credito verrà automaticamente accreditato al fondo di previdenza complementare- qualora il dipendente fosse iscritto- oppure azzerato nel caso di mancanza di iscrizione al fondo di previdenza complementare.

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.

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

Unindustria

IPZS Spa

Valoridicarta Spa

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

Rsu Poligrafico Roma

Rsu Zecca

Rsu Foggia

Rsu Verres

Tabella importi:

LIVELLO INQUADRAMENTALE Grafici	2022	2023	2024
Q	2.455,64	2.550,89	2.673,34
AS	2.455,31	2.550,17	2.672,14
A	2.355,85	2.436,18	2.539,46
B1S	2.208,26	2.283,23	2.379,63
B1	2.208,26	2.283,23	2.379,63
B2	2.160,00	2.230,00	2.320,00
B3	2.117,74	2.182,77	2.266,37
C1	2.002,48	2.062,53	2.139,74
C2	1.955,57	2.008,74	2.077,10
D1	1.842,31	1.890,51	1.952,48
D2	1.813,70	1.857,69	1.914,25
E	1.645,79	1.684,04	1.733,22