

## **ACCORDO INTEGRATIVO 2023-2025 TORRE DI MOSTO**

In data 22/03/2023 presso lo Stabilimento Lucart di Torre di Mosto (VE) si sono incontrati:

- la **Lucart Spa** (di seguito l'Azienda) rappresentata dai signori Carlo Romeo, Mauro Manzato e Francesco Tindiani
- la **RSU aziendale** dello stabilimento di Torre di Mosto nelle persone di Barbaresco Loris, De Faveris Loris, De Luca Giovanni
- le **Organizzazioni sindacali** SLC CGIL TV e UILCOM Uil VE, rispettivamente nelle persone di Vittorio Perra e Enrico De Giuli

### **premesse che**

- le Parti hanno stipulato in data 30/04/2020 un accordo integrativo di II° livello la cui scadenza era fissata per il 31/12/2022;
- la RSU e le OO.SS. hanno presentato all'Azienda un documento programmatico con indicazione delle richieste avanzate dai lavoratori in previsione di un possibile rinnovo dell'accordo integrativo di II° livello;
- le richieste avanzate dalla RSU e dalle OO.SS. sono state oggetto di confronto tra le Parti;
- il presente accordo esaurisce le richieste avanzate dalla RSU in sede di piattaforma di rinnovo.

Tanto sopra premesso le Parti

### **convengono quanto segue**

#### **Art. 1 - Durata del contratto**

Il rinnovo del contratto integrativo di II° livello avrà valenza triennale.

Decorrerà pertanto dal 01/01/2023 e terminerà al 31/12/2025, senza necessità di disdetta alcuna, escludendo sin d'ora ogni rinnovo tacito e/o automatico. Dopo la data del 31/12/2025, nelle more del contratto troveranno applicazione gli istituti in esso previsti solo a fronte di accordo transitorio tra le parti.

Le premesse sono da intendersi quali parti integranti del presente contratto.

#### **Art. 2 - Organizzazione del lavoro**

Le Parti concordano che qualora si verificassero situazioni di mercato tali da richiedere l'aumento dei carichi produttivi in maniera non strutturale, potranno essere attivati dei cicli in regime di straordinario non volontario nelle giornate di sabato su due turni - articolati con orario 06-12 / 12-18, per i quali la Direzione dovrà dare un preavviso alle RSU di 15 giorni, salvo situazioni eccezionale impreviste

Ai lavoratori che presteranno servizio nella giornata di sabato per l'intera giornata sulle linee interessate al regime di straordinario così configurato o che verranno impiegati in attività accessorie al corretto funzionamento delle stesse, verrà riconosciuto, a partire dal 1° sabato di servizio, oltre alle maggiorazioni previste ex art. 21, Sezione seconda del vigente C.C.N.L., un gettone giornaliero di euro 20 in buoni d'acquisto, o in alternativa, qualora fossero raggiunti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di erogazioni liberali, una maggiorazione dello straordinario aggiuntiva del 20% sulle ore effettivamente lavorate.

Resta sin d'ora inteso che in alternativa all'istituto del c.d. sabato comandato, la Direzione Aziendale e la RSU potranno valutare l'attivazione di cicli di straordinari volontari in cui coinvolgere gli operatori il cui trattamento sarà regolato da eventuali accordi dedicati e specifici per i casi di specie.

### **Art. 3 - Buoni pasto**

Resta confermato che l'Azienda erogherà per il periodo di validità del presente accordo dei buoni pasto per ogni giorno di effettiva prestazione lavorativa pari o superiore a 6 ore, sempre che la mancata prestazione sia autorizzata, con cadenza mensile, a ciascun dipendente un buono pasto del valore corrispondente ai seguenti importi differenziati in base al periodo di riferimento

|                  |           |
|------------------|-----------|
| <b>Anno 2023</b> | Euro 5,00 |
| <b>Anno 2024</b> | Euro 5,00 |
| <b>Anno 2025</b> | Euro 5,50 |

Si ribadisce come la mancata prestazione lavorativa o la prestazione lavorativa inferiore a 6 ore, indipendentemente dalla causa, non comporterà il diritto alla maturazione del buono pasto. L'erogazione dei buoni pasto avverrà a partire dal secondo mese successivo a quello di maturazione, nello stesso giorno del cedolino, conformemente alle modalità previste negli altri stabilimenti del gruppo.

### **Art. 4 - Premio di risultato**

Le Parti concordano sul mantenere nel periodo di validità del presente accordo un sistema retributivo incentivante variabile aziendale collegato a precisi obiettivi di redditività, qualità e produttività.

Le parti si danno sin d'ora atto che il presente accordo è stato raggiunto nel rispetto del vigente CCNL Carta e Cartotecnica Industria in materia di contrattazione integrative nonché nel rispetto e in attuazione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28.12.2015, n. 208 e nel rispettivo Decreto Ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in concerto con il Ministero dell'Economia e della Finanza successivamente emanato in data 25.03.2016.

In relazione alle caratteristiche della produzione aziendale le Parti hanno convenuto di individuare n.6 distinti parametri - da intendersi tra loro alternativi-, uno relativo al TRS di converting, uno relativo alla qualità della produzione, uno relativo allo scarto di converting, uno relativo all'indice di infortuni, uno relativo a un parametro di sostenibilità e uno relativo al parametro EBITDA. In riferimento ai singoli parametri le parti hanno convenuto di definire degli specifici obiettivi da perseguire nel corso di un c.d. periodo congruo di riferimento - intendendosi per periodo congruo un arco temporale di un anno legale (1 gennaio - 31 dicembre) per ciascun anno di vigenza del presente contratto, al cui raggiungimento legare percentuali variabili dell'importo del premio di risultato concordato per ogni anno del triennio 2023 - 2025, così come di seguito specificato.

#### **4.1 Indicatori e obiettivi di misurazione degli incrementi**

Per la determinazione del PDR saranno utilizzati gli indicatori di seguito indicati. Ciascun indicatore concorrerà alla definizione del massimale teorico del premio nella misura del



relativo peso percentuale ad esso associato e in maniera variabile all'interno dell'intervallo individuato in tabella.

Al raggiungimento degli obiettivi sotto indicati conseguirà l'eventuale erogazione del Premio di Risultato corrispondente al relativo livello di performance.

Per la durata dell'accordo, gli indicatori con i relativi pesi e target, saranno i seguenti:

### TARGET PDR TDM 2023

| INDICATORE     | PESO | TARGET 2023 |       | DISTRIBUZIONE   |
|----------------|------|-------------|-------|---|
|                |      | Min         | Max   |   |
| EBITDA         | 25%  | 6,50%       | 7,50% | < 6,5% = 0<br>6,5% < x < 7,5% = da 80% a 99%<br>>= 7,5% = 100%    |
| QUALITA'       | 10%  | 0,12        | 0,1   | > 0,12 = 0<br>0,12 < x < 0,10 = da 80% a 99%<br><= 0,10 = 100%    |
| SCARTO         | 15%  | 5,5         | 4,5   | > 5,5 = 0<br>5,5 < x < 4,5 = da 80% a 99%<br><= 4,5 = 100%        |
| INFORTUNI      | 10%  | 8,36        | 5     | > 8,36 = 0  |
|                |      |             |       | 8,36 < x < 5,00 = da 80% a 99%<br><= 5,00 = 100%                  |
| SOSTENIBILITA' | 10%  | 0,75        | 0,63  | > 0,75 = 0<br>0,63 < x < 0,75 = da 80% a 99%<br><= 0,63 = 100%    |
| TRS            | 30%  | 61,5        | 62,5  | < 61,5% = 0<br>61,5% < x < 62,5 = da 80% a 99%<br>>= 62,5% = 100% |

Di seguito sono riportati i criteri utilizzati per il calcolo del risultato ottenuto nel periodo congruo relativamente ai singoli indicatori:

**QUALITA'**: inteso come rapporto tra le tonnellate di carta trasformate in converting e le tonnellate di carta contestate da clienti, nel periodo.

**SCARTO**: inteso come rapporto tra la carta lavorata, data dal peso teorico del prodotto, e la carta lavorata dichiarata in fase di produzione, nel periodo.

**INFORTUNI**: inteso come valore risultante dal prodotto tra iF e iG dove iF indica l'indice di frequenza e iG indica l'indice di gravità, nel periodo.

**SOSTENIBILITA'**: intesa come rapporto tra la quantità di articoli prodotti stampati e la quantità di acqua di lavaggio smaltita, nel periodo.

**TRS**: inteso come rapporto tra la carta teoricamente trasformabile nel tempo disponibile e quella dichiarata in fase di produzione, nel periodo.

Per gli anni 2024 e 2025 gli obiettivi saranno illustrati entro il 31/12 dell'anno precedente sulla base dei target aziendali inseriti a budget e formalizzati in accordo dedicato.

o\*o\*o\*

In relazione agli obiettivi concordati per i sopradescritti parametri potranno verificarsi le seguenti situazioni ciascuna riferibile ai parametri medesimi

1. Il risultato ottenuto nell'anno cade al di sotto dell'obiettivo minimo prefissato:  
**Il premio non sarà corrisposto.**
2. Il risultato ottenuto nell'anno corrisponde all'obiettivo minimo prefissato:  
**sarà riconosciuta una quota di premio pari alla percentuale assegnata parametrata al valore di 540 euro.**
3. Il risultato dell'anno è pari al valore massimo prefissato:  
**il premio sarà riconosciuto nella sua totalità.**
4. Il risultato ottenuto nell'anno cade nell'intervallo definito tra l'obiettivo minimo e quello massimo:  
**il premio sarà riconosciuto in misura proporzionale riparametrandolo tra il valore minimo e il valore massimo.**

o\*o\*o\*

Vengono qui di seguito riportati i valori del premio previsti per il raggiungimento dell'obiettivo massimo dei sei parametri concordati per ogni anno del triennio.

| Anno di riferimento | Quota A<br>Premio di rifer. Per param.<br><b>EBITDA</b><br>(25%)<br><br>(€ lordi x dip.) | Quota B<br>Premio di rifer. per param.<br><b>Qualità</b><br>(10%)<br><br>(€ lordi x dip.) | Quota C<br>Premio di rifer. per param.<br><b>Scarto</b><br>(15%)<br><br>(€ lordi x dip.) | Quota D<br>Premio di rifer. per param.<br><b>Infortuni</b><br>(10%)<br><br>(€ lordi x dip.) | Quota E<br>Premio di rifer. per param.<br><b>Sostenibilità</b><br>(10%)<br><br>(€ lordi x dip.) | Quota F<br>Premio di rifer. per param.<br><b>TRS CVTT</b><br>(30%)<br><br>(€ lordi x dip.) | Totale<br>A+B+C+D<br>+E+F<br>Premio di rifer.<br><br>(€ lordi x dip.) |
|---------------------|--|---|--|---|---|--|---|
| 2023                | 168,75   | 67,50   | 101,25   | 67,50   | 67,50   | 202,50   | 675,00  |
| 2024                | 187,50   | 75,00   | 112,50   | 75,00   | 75,00   | 225,00   | 750,00  |
| 2025                | 200,00   | 80,00   | 120,00   | 80,00   | 80,00   | 240,00   | 800,00  |

#### 4.2 - Dipendenti interessati

Le parti convengono che il premio di risultato disciplinato dal presente Accordo è riferito e verrà erogato ai soli dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato con



qualifica di Quadro, Impiegato e Operaio non destinatari di sistemi di incentivazione per obiettivi individuali. Il premio verrà inoltre esteso anche ai lavoratori con contratto a termine e in somministrazione di durata complessiva uguale o superiore a 6 mesi nel periodo congruo comunque non destinatari di sistemi di incentivazione per obiettivi individuali.

#### 4.3 - Maturazione

Il Premio di Risultato:



- matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio computata secondo i criteri fissati dal CCNL per le aziende della carta e cartotecniche per il calcolo della gratifica natalizia e viene riconosciuto ai dipendenti interessati in forza alla data di erogazione del premio;
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o comunque prima della data di erogazione del premio viene riconosciuto solo qualora la cessazione avvenga per pensionamento; in tal caso il premio verrà corrisposto in dodicesimi, proporzionalmente al risultato raggiunti in corso d'anno, se determinabili, o con riferimento ai risultati raggiunti nell'anno precedente;
- ai fini della determinazione del premio di risultato, il rapporto di lavoro a tempo determinato trasformato a tempo indeterminato sarà considerato a tempo indeterminato fin dall'inizio del rapporto di lavoro, con maturazione del premio relativamente all'anno di riferimento in corso al momento della trasformazione;
- per i lavoratori a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario di lavoro prestato.

#### 4.4 - Parametro individuale di presenza al lavoro ai fini del PDR

L'importo del Premio di Risultato spettante al singolo lavoratore sarà determinato al termine della fase di consuntivazione degli indicatori secondo le modalità di seguito elencate:

- **Totale Premio di Risultato:** premio di riferimento corrispondente agli obiettivi raggiunti X nr. lavoratori in forza al 31/12 dell'anno di riferimento in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno;
- **Quota oraria:** totale Premio di Risultato diviso ore ordinarie effettivamente lavorate + ore di assenza per ferie, r.o.l., ex festività, prime sedici ore di malattia, malattia con ricovero ospedaliero e relativa convalescenza, donazione sangue, midollo osseo, assistenza in base alla legge 104/92, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria e permessi sindacali, complessive di stabilimento;
- **Premio annuo individuale:** quota oraria come determinata al punto 1 per le ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente incrementate dalle ore di assenza per ferie, r.o.l., ex festività, malattia con ricovero ospedaliero e relativa convalescenza, donazione sangue, midollo osseo, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria e permessi sindacali.

All'esito del conteggio di cui ai precedenti punti, il PDR annuale sarà ricalcolato su base individuale in considerazione del numero di eventi di assenza per malattia maturati da ogni dipendente, ad esclusione delle assenze per malattia dovute a trattamenti per dialisi, antitumorali ed eventi con ricovero ospedaliero, compreso day hospital. A tal fine le Parti prevedono un coefficiente correttivo da applicarsi sul montante individualmente maturato, come da seguente tabella:



| <b>N. Eventi</b> | <b>Incidenza ricalcolo</b> |
|------------------|----------------------------|
| 0                | +10%                       |
| 1-3              | =                          |
| 4                | -30%                       |
| 5                | -40%                       |
| 6                | -50%                       |
| >6               | -70%                       |

#### **4.5 - Riconoscimento buoni spesa**

Le parti convengono che al raggiungimento del valore minimo di almeno uno degli obiettivi sopra indicati, fermi restando i principi di esigibilità e maturazione del Premio di Risultato di cui ai punti 4.2) e 4.3), per l'intera validità del presente accordo sarà riconosciuto a ciascun lavoratore un carnet di buoni d'acquisto pari a **euro 100,00** (cento/00) in aggiunta al montante complessivo del premio.

#### **4.6 - Condizione retributiva per i nuovi assunti**

Per i dipendenti privi di esperienza specifica nel settore in fase di primo inserimento in azienda, il premio di risultato maturerà a partire dal 7.mo mese di effettivo servizio.



#### **4.7 - Erogazione e clausole generali**

Il Premio di Risultato conseguito alla fine di ciascun anno secondo i criteri di cui sopra verrà erogato con le competenze del mese di febbraio (erogato il 10 marzo) dell'anno successivo a quello di riferimento, ad eccezione del parametro EBITDA che sarà liquidato con le competenze del mese di luglio (erogato il 10 agosto).

Il premio di risultato previsto dal presente accordo non ha alcuna influenza su qualsiasi altro elemento retributivo presente o futuro, essendosene tenuto conto nella determinazione dell'ammontare. In particolare, le Parti ne escludono l'influenza nel calcolo del T.F.R., nella 13<sup>a</sup> mensilità, festività, ferie, r.o.l., maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo, ecc. e comunque di qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto ed indiretto.

Le erogazioni previste a titolo di Premio di Risultato per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 hanno caratteristiche di incrementalità, di non determinabilità a priori e di totale variabilità in ragione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati.

In funzione di tali caratteristiche - nel rispetto dei criteri definiti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti al momento dell'erogazione del Premio di Risultato e previa verifica dei requisiti stabiliti da tali norme - l'Azienda assoggetterà la somma erogata a titolo di Premio di Risultato ai particolari e più favorevoli regimi fiscali previsti dal vigente quadro normativo.





In particolare – ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% (c.d. "detassazione"), prevista dall'art. 1, commi 182 a 190, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) – si evidenzia che gli indicatori concordati e gli obiettivi di incrementalità presi a riferimento per la maturazione del suddetto premio saranno oggetto di misurazione e verifica, durante il periodo di vigenza del presente Accordo, sulla base dei criteri individuati dal D.M. 25/03/2016 e nel rispetto degli orientamenti interpretativi ed applicativi forniti in materia dall'Agenzia delle Entrate con le Circolari n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018.

A tale riguardo, si precisa che l'imposta sostitutiva sopra indicata potrà essere applicata al premio di risultato erogato nel caso in cui venga realizzato un risultato incrementale di almeno uno degli obiettivi prefissati nel periodo congruo di riferimento.

Pertanto, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, gli obiettivi incrementali devono considerarsi tra loro alternativi.

Le parti convengono che il periodo congruo preso a riferimento per la verifica del miglioramento dei risultati relativi ai parametri individuati è quello dell'anno solare. Pertanto, il risultato del 2023 sarà riferito in termini di miglioramento rispetto all'anno 2022 e così a seguire per gli anni successivi del triennio di riferimento (2024 rispetto al 2023, 2025 rispetto al 2024).

#### **4.8 - Clausola di salvaguardia**

In considerazione del regime contributivo agevolato applicabile alle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali o di secondo livello, qualora per qualsivoglia motivo derivi l'impossibilità di ottenere lo sgravio contributivo sulle erogazioni del premio di risultato, le Parti si incontreranno per esaminare la variata situazione e discutere nel merito.

#### **4.9 - Verifiche Periodiche**

Ai fini del monitoraggio dell'andamento degli indici fissati del grado di raggiungimento degli obiettivi di riferimento, l'Azienda si rende disponibile ad incontrare le RSU e le OO.SS., su richiesta delle stesse indicativamente su base trimestrale.

Le parti inoltre procederanno a verifiche in merito alla funzionalità dei meccanismi connessi all'erogazione del PDR rispetto agli obiettivi per cui sono stati individuati, al fine di apportarvi eventuali modifiche che si rendessero necessarie qualora quelli individuati nel loro complesso o singolarmente si rivelassero non corrispondenti allo spirito del presente accordo

#### **4.10 - Clausola di Riservatezza**

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



**Art. 5 - DEPOSITO**

Il presente Accordo verrà depositato dall'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, nei termini e con le modalità previste dall'art.5 del decreto interministeriale 25/03/2016.

\*\*\*\*

Gli argomenti trattati nel presente accordo annullano e sostituiscono eventuali accordi precedenti presi dalle Parti sui medesimi e hanno effetto retroattivamente dal 01/01/2023.

Per quanto non disciplinato con il presente accordo, resteranno valide le intese stipulate dalle Parti nei precedenti accordi integrativi, da intendersi come parte integrante del presente accordo, e le stesse continueranno a trovare applicazione per l'intero triennio 2023-2025.

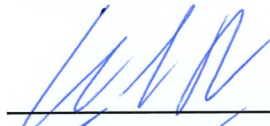
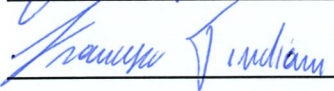
Con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti si danno atto dell'avvenuto integrale superamento delle richieste presentate dalla RSU e dalle OO.SS. di categoria, in nome e per conto dei lavoratori.

La RSU e le OO.SS, anche a nome e per conto di tutti i dipendenti, si impegnano pertanto per l'intero periodo di validità dell'Accordo a non presentare ulteriori richieste per gli stessi titoli definiti nel presente atto, che comportino comunque oneri economici per tutta la validità e la durata dell'Accordo stesso.

Letto, confermato e sottoscritto

Torre di Mosto, 22/03/2023

LUCART SPA

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

RSU

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

OO.SS

SLC CIGL

\_\_\_\_\_

UILCOM UIL

\_\_\_\_\_