

VERBALE DI ACCORDO

Addì 8 luglio 2026, in Roma presso la sede Unindustria Roma

TRA

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

E

le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL CISL, UILFPC E UGL CHIMICI CARTA E STAMPA unitamente alle RSU Poligrafico Roma, Zecca, Foggia e Verrès (di seguito "le Parti")

PREMESSO CHE:

- le Parti in data 16 giugno 2022 hanno sottoscritto un verbale di accordo volto a definire la struttura del premio di risultato (di seguito PdR) per il triennio 2022-2024.
- il suddetto accordo è scaduto in data 31 dicembre 2024. Le Parti esclusivamente per l'anno 2025 hanno sottoscritto in data 27 maggio 2025 un Accordo ponte.
- le Parti con il presente verbale intendono rinnovare il Premio di Risultato per il triennio 2026/2028.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Le "Premesse" costituiscono parte integrante del presente accordo.

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.

Per l'anno 2026 il Premio di Risultato sarà così articolato:

- Obiettivo di Redditività, peso 30%
- Obiettivo di Produttività Generale, peso 30%
- Obiettivo Aree di Business, peso 30%
- Parametro Assenze, peso 10%

Per gli anni 2027 e 2028 le percentuali avranno i seguenti pesi:

- Obiettivo di Redditività, peso 30%
- Obiettivo di Produttività Generale, peso 30%
- Obiettivo Aree di Business, peso 25%
- Parametro Assenze, peso 15%

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

A) Obiettivo di Reddittività:

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 al 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 o superiori al 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 2026, il valore dell'EBITDA previsto a budget è stato stimato in 123,7 Mln/€.

B) Obiettivo di Produttività Generale:

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

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

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

L'azienda comunica che, per l'anno 2026, il valore della Produzione previsto a budget è stato stimato in 594,8 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.

Per quanto concerne gli indicatori del **punto C)**, relativi alla produttività delle Aree di Business sono articolati per l'anno 2026 come di seguito:

C) Obiettivo Aree di Business:

Stabilimento OCVePT: efficienza di produzione, calcolata come percentuale di riduzione delle ore effettivamente versate su una determinata produzione rispetto a quanto previsto a ciclo, ossia:

"Ore effettive versate - Ore standard*/Ore standard*", sulle seguenti linee di prodotto:

- Carte identità elettroniche
- Contrassegni alcolici
- P.S.E.
- Patenti Card
- Gioco lotto
- Tasselli tabacchi

Target: riduzione per il 2026 del 1% rispetto al dato 2025.

Il valore consuntivo 2025 sulle linee di prodotto considerate equivale a -18,28%

Il target si schematizza come segue:

Anno	2025	2026
Riduzione		-1%
Obiettivo	-18,28%	-18,46%

* le ore standard saranno calcolate sulla base dei cicli in vigore nel 2025.

Stabilimento Foggia: efficienza di produzione, calcolata come percentuale di riduzione delle ore effettivamente versate su una determinata produzione rispetto a quanto previsto a ciclo, ossia:

"Ore effettive versate - Ore standard*/Ore standard*", sulle seguenti linee di prodotto:

- Targhe Auto.
- Gioco Lotto
- Carta D'Identità Elettroniche
- Bollini
- Contrassegni D.O.C.G e D.O.C.

Target: riduzione per il 2026 del 1% rispetto al dato 2025

Il valore consuntivo 2025 sulle linee di prodotto considerate equivale a -14,87%

Il target per il triennio si schematizza come segue:

Anno	2025	2026
Riduzione		-1%
Obiettivo	-14,87%	-15,01%

* le ore standard saranno calcolate sulla base dei cicli in vigore nel 2025.

Stabilimento Zecca: efficienza di produzione, calcolata come percentuale di riduzione delle ore effettivamente versate su una determinata produzione rispetto a quanto previsto a ciclo, ossia:

"Ore effettive versate - Ore standard*/Ore standard*" sui codici di monetazione ordinaria per le presse orizzontali e verticali:

- Moneta 1 Euro
- Moneta 2 Euro
- Moneta 10 Eurocent
- Moneta 20 Eurocent
- Moneta 5 Eurocent
- Moneta 50 Eurocent

Target: riduzione per il 2026 del 1% rispetto al dato 2025

Il valore consuntivo 2025 sulle linee di prodotto considerate equivale a -13,35%

Il target per il triennio si schematizza come segue:

Anno	2025	2026
Riduzione		-1%
Obiettivo	-13,35%	-13,22%

* le ore standard saranno calcolate sulla base dei cicli in vigore nel 2025.

Stabilimento Verres: efficienza di produzione, calcolata come percentuale di riduzione delle ore effettivamente versate su una determinata produzione rispetto a quanto previsto a ciclo, ossia:

“Ore effettive versate - Ore standard*/Ore standard*”, sulla produzione di targhe auto relativamente a tutti i centri di lavoro:

- Confezionamento
- Controllo manuale
- Produzione piatti targa anteriore A. – Produzione piatti targa posteriore A.
- Serializzazione targa tipo A.

Target: riduzione per il 2026 del 1% rispetto al dato 2025

Il valore consuntivo 2025 sulle linee di prodotto considerate equivale a -4,17%

Il target per il triennio si schematizza come segue:

Anno	2025	2026
Riduzione		-1%
Obiettivo	-4,17%	-4,21%

* le ore standard saranno calcolate sulla base dei cicli in vigore nel 2025.

D) Parametro Assenze Individuali

Le parti intendono confermare l'importanza, in continuità con le intese sul tema, dei criteri di correlazione tra il tasso di assenza 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.

Nella tabella di seguito 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 di inserimento nido e permessi orari nido;
- Infortuni sul lavoro indennizzati Inail;
- Congedo matrimoniale;
- Malattie di eccezionale gravità e terapie salvavita purché specificatamente certificate;
- Ricoveri (compresi il day hospital/pronto soccorso) e il periodo di convalescenza, certificato dalla medesima struttura ospedaliera immediatamente successivo alle dimissioni, avallato dal medico di base tramite certificazione telematica;
- Donazioni di sangue plasma, aferesi, midollo (*Il permesso relativo a tali donazioni sarà valido sia che queste avvengano presso l'Azienda, sia che avvengano presso un'altra struttura preposta. 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 (*le Parti convengono di attenzionare l'evoluzione dell'utilizzo dei permessi nel corso dell'anno 2026 con l'obiettivo di una verifica congiunta nel primo trimestre 2027 per eventuali correttivi*);
- 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, norme generali nonché permessi per prove di esame;
- Servizio di protezione civile (*il permesso di servizio attivo sarà valido per i lavoratori aderenti alle organizzazioni di volontariato iscritte in elenchi nazionali, consultabili sul sito www.volontariato.protezionecivile.gov.it; il permesso sarà inoltre valido per i volontari dei vigili del fuoco ai sensi dell'art. 2 del d.p.r. n. 76 del 6 febbraio 2004*);
- 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 D.

Le Parti convengono che il peso del parametro "Assenze individuali" pari al 10% rimarrà invariato per l'anno 2026, mentre a partire dal 2027 sarà pari al 15%.

Inoltre, sempre a partire dal 2027 la tabella relativa al fattore correttivo del parametro "Assenze Individuali" sarà rivisto come di seguito:

Fattore gg assenza	% Erogazione - 15% del premio
Da 0 a 7	100%
Da 8 a 13	70%
Da 14 a 20	50%
Da 21 a 26	25%
Oltre 27	0%

E) Fattore di correzione quota PdR:

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

Fattore gg assenza	% Riduzione
Da 30 a 35	20%
Da 36 a 45	40%
Da 46 a 50	60%
>50	100%

F) Moltiplicatore del Premio di Risultato:

Per l'anno 2026, tenuto conto dell'interesse nei confronti del tema formazione, le Parti convengono che, il moltiplicatore del 12% massimo avrà come obiettivo il raggiungimento di determinati risultati sul tema sopra citato.

Tale ulteriore incentivo verrà riconosciuto al solo personale assegnato agli stabilimenti produttivi e alla struttura controllo qualità (escluso il personale con qualifica di quadro).

Per l'anno 2026 l'indicatore è determinato dal raggiungimento del numero di ore di formazione in ambito di:

- Sicurezza
- Ambiente
- Security (ISO 270001, 22301, Physical security, 14298)

Obiettivo 2026 → 5.019 ore entro il 31/12/2026

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 pari 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, il personale in somministrazione lavoro, in forza alla data di erogazione del PdR 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 2026/2028 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 di ogni anno di erogazione del Premio, la possibilità di aderire alla suddetta iniziativa.

L'opzione sarà esercitabile - tramite l'apposita piattaforma welfare - 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 20% delle somme effettivamente spese.

Il dipendente che sceglie di devolvere la quota di premio alla piattaforma welfare, avrà la possibilità nel mese di novembre dell'anno di riferimento, 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 e della maggiorazione welfare sopraindicata 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 utilizzarlo necessariamente entro 31 maggio dell'anno successivo. A tale riguardo, coloro che intendono destinare l'importo di PdR convertito in servizi di welfare al fondo di previdenza complementare, dovranno effettuarlo necessariamente entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio.

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.

Le Parti, infine, concordano di avviare dei tavoli di confronto - a livello nazionale - relativamente al tema della "Multiprofessionalità" in funzione dell'evoluzione delle competenze professionali anche alla luce dell'innovazione digitale in corso in Azienda.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unindustria Roma

Susanna Frusconi

Direzione Aziendale IPZS Spa e Valoridicarta Spa

Giuseppe Ferre
[Signature]

OO.SS. Nazionali

Enzo Valente

Enzo Valente

Michele Lunetta

Michele Lunetta

Nicola Pellicano

Nicola Pellicano

Roberto Retrosi

Roberto Retrosi

OO.SS. Territoriali di Foggia

Antonio Carangella

Luigi Pillo

Nicola Paziienza

Roberto Avvantaggiato

[Signature]
[Signature]

Tabella importi:

LIVELLO INQUADRAMENTALE Grafici	2026	2027	2028
Q	2945,41	3081,41	3217,41
AS	2943,66	3079,66	3215,66
A	2769,21	2884,21	2999,21
B1S	2599,47	2709,47	2819,47
B1	2593,73	2700,73	2807,73
B2	2520	2620	2720
B3	2452,27	2545,27	2638,27
C1	2311,53	2397,53	2483,53
C2	2229,06	2305,06	2381,06
D1	2090,33	2159,33	2228,33
D2	2040,09	2103,09	2166,09
E	1842,86	1897,86	1952,86

MF