

## VERBALE DI ACCORDO

In seguito ai diversi incontri, e con particolare riferimento all'incontro del 9 novembre 2015 presso la Direzione Aziendale della società Pixartprinting S.p.A. rappresentata da Alessandro Tenderini e da Maruska Fiorotto, le Segreterie territoriali di Venezia della SLC-CGIL nella persona di Salvatore Affinito e di FISTEL-CISL nella persona di Mauro Vianello, e le RSU nelle persone di Anòè Riccardo, Bazzoli Enrico, Darin Stefano, Genovese Giuliana Ouro Nile Mountarou Toure e Toure Albassa è stata stipulato il seguente accordo, che trova applicazione per i dipendenti occupati nello stabilimento di Quarto d'Altino a cui il presente si applica.

### PREMIO DI RISULTATO ANNO FISCALE 2015-2016

#### Indici

Per l'anno fiscale luglio 2015 – giugno 2016 viene istituito il "premio variabile di risultato" collegato all'obiettivo di fatturato e ad un indice individuale collegato agli eventi di malattia con le seguenti modalità:

- Gli indici che verranno considerati agli effetti della valorizzazione del premio saranno quelli realizzati da luglio 2015 a giugno 2016.
- Al raggiungimento dell'indice di fatturato corrisponderà una variazione del premio secondo i valori di cui alla seguente tabella:

FATTURATO	PERCENTUALE DI PAGAMENTO	VALORE LORDO IN €
112.000.001 – 115.000.000	120%	1200€
110.500.001 – 112.000.000	110%	1100€
110.436.000 – 110.500.000	100%	1000€
<110.435.999	90%	900€

- L'importo così calcolato al raggiungimento dell'indice verrà riparametrato in diminuzione in relazione agli eventi di malattia individuale, secondo i valori di cui alla seguente tabella:

EVENTI DI MALATTIA	PERCENTUALE DI PAGAMENTO
0-5	100%
6	90%
7	80%
8	70%
9	60%
10	50%
11	40%
12	30%
13	20%
14	10%
>14	0

Per evento di malattia si intende ogni certificato di inizio malattia nel periodo 01/07/15 – 30/06/2016.

Le parti convergono che in sede di incontro per la definizione degli importi di premio, verranno valutati, RSU e parti aziendali, i computi delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali a titolo esemplificativo la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno-deficienza acquisita, il trapianto di organi vitali, i trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso.

Verranno inoltre valutati i casi di eventi di malattia superiori ai 6 mesi consecutivi.

Le parti si incontreranno sistematicamente per la visione dell'andamento degli indici sopra citati.

### **Modalità di corresponsione**

La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di luglio 2016.

La corresponsione riguarda i dipendenti assunti a tempo indeterminato e apprendisti in forza alla fine del mese di corresponsione che siano rimasti in organico nell'anno fiscale per almeno 5 mesi. Il premio verrà corrisposto in dodicesimi in funzione dei mesi di lavoro prestati nell'anno, 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 mese di corresponsione, verrà erogato un importo ragguagliato al valore del premio liquidato l'anno precedente, espresso in dodicesimi e rapportato al numero di mesi nell'anno precedente, purché vi siano stati comunque almeno cinque mesi di presenza nell'anno di riferimento del premio. Ai fini del conteggio le frazioni di mese superiori ai 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Per i lavoratori con orario part-time, l'importo del premio erogato sarà proporzionale all'orario di lavoro prestato.

Per quanto riguarda il personale assunto a tempo determinato la liquidazione del premio avverrà al momento della cessazione del rapporto di lavoro o di trasformazione a tempo indeterminato dello stesso, purché il rapporto abbia avuto una durata di almeno 6 mesi e per un importo proporzionato ai mesi di presenza.

Il premio verrà corrisposto esclusivamente al personale a tempo determinato che non abbia risolto anticipatamente il rapporto rispetto alla scadenza contrattualmente prevista e che non sia stato licenziato per motivi disciplinari nel periodo di riferimento (tale ultima ipotesi è da riferirsi anche ai dipendenti a tempo indeterminato e apprendistato full e part-time).

Il premio non matura nelle ipotesi di assenza con diritto di conservazione del posto di lavoro quali, a titolo esemplificativo, aspettativa contrattuale per cariche sindacali ed elettive, per servizio militare, congedo parentale facoltativo; eventi di malattia superiori ai 6 mesi consecutivi.

Sono esclusi dal premio tutti quei dipendenti che hanno un incentivo variabile individuale legato a specifici obiettivi.

Le Parti danno atto che l'erogazione a titolo di Premio è onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge e pertanto non incide su alcun istituto diretto, indiretto o differito, incluso il TFR.

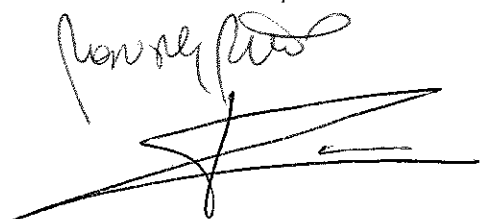
### **Clausola finale**

*Le Parti, fermo restando l'assoluto rispetto dei requisiti, dei termini e delle modalità di applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente, si impegnano a porre in essere tutti gli atti necessari per accedere a tali benefici che dovessero essere richiesti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.*

Letto, confermato e sottoscritto.

Quarto d'Altino, 9 novembre 2015

PIXARTPRINTING SpA



SLC-CGIL  
FISTEL - CISL  
RSU

