

VERBALE DI ACCORDO

In seguito degli incontri avvenuti fra giugno 2016 e dicembre 2016 e con particolare riferimento all'incontro del 8 febbraio 2017 presso la Direzione Aziendale della società Pixartprinting S.p.A. rappresentata da da Maruska Fiorotto, Alessio Piazzetta e Paolo Roatta; 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, e 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 AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' 2016-2017

Per l'anno fiscale luglio 2016 – giugno 2017 viene confermato il premio variabile di risultato.

Tale premio per sua natura variabile sarà direttamente correlato al raggiungimento degli obiettivi a livello globale aziendale individuato nell'indice di fatturato Il premio così configurato verrà riparametrato in relazione al fattore individuale di presenza.

La configurazione massima del premio è pari, a regime, ad € 1.400,00 lordi corrispondente all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati nel periodo 1 luglio 2016 – 30 giugno 2017:

OBIETTIVO GLOBALE AZIENDALE (100% valore del premio)

Indice di fatturato: ossia il valore netto del fatturato vendita prodotti finiti raggiunto dall'azienda, escluso Pixart NA.

FATTURATO €	PERCENTUALE DI PAGAMENTO	VALORE LORDO IN €
>143.000.000	120%	1.400€
138.000.000 – 142.999.999	110%	1.300€
133.000.000 – 137.999.999	100%	1.200€
128.000.000 – 132.999.999	90%	1.000€
123.000.000 – 127.999.999	80%	800€

FATTORE INDIVIDUALE DI PRESENZA

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

EVENTI DI ASSENTEISMO	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 assenteismo si intende ogni certificato di inizio malattia nel periodo 01/07/2016 – 30/06/2017.

Le parti convergono che in sede di incontro per la definizione degli importi di premio, verranno valutati, da una commissione paritetica o in mancanza di essa da RSU e parti aziendali, i computi delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali a titolo esemplificativo la malattia oncologica e le terapie salvavita.

Verranno inoltre esclusi dal conteggio i ricoveri ospedalieri ed i certificati di malattia delle dipendenti in stato di gravidanza.

MF AP UA AT EZ DS AR 2066h

PREMIO AZIENDALE WELFARE

Le Parti nell'ottica di favorire politiche di welfare aziendale, con l'intento di contribuire al miglioramento della situazione del benessere dei dipendenti, individuano uno specifico percorso in materia e, in particolare, il Premio prevederà l'erogazione del premio con tre modalità ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dalla legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208/2015) e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in data 16 maggio 2016, e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate n° 28/E del 15 giugno 2016:

- una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito.
Le Parti si impegnano a definire il paniere entro il 31 marzo 2017.
- Qualora il dipendente non si trovi nelle condizioni di poter aderire, in tutto o in parte, all'iniziativa di cui sopra, potrà manifestare la propria volontà – entro 30 giorni dalla pubblicizzazione del paniere da parte dell'azienda – per una delle seguenti soluzioni alternative:
"Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto sociale" ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria; in misura del 50%; "premio in denaro", che prevede l'erogazione dell'intero valore del premio in denaro secondo gli importi lordi annui declinati
- I dipendenti, una volta che abbiano aderito al Premio Aziendale Welfare o, alternativamente, al Premio Misto o, alternativamente, al premio in denaro, non possono modificare la scelta effettuata, né possono modificare l'entità degli importi stabiliti per le varie componenti del Premio;

Modalità di corresponsione

La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di agosto 2017 relativamente alla parte in denaro eventualmente scelta ed entro i termini stabiliti alla pubblicazione del paniere per il welfare.

La corresponsione riguarda i dipendenti assunti a tempo indeterminato e apprendisti in forza alla fine del mese di giugno che siano rimasti in organico nell'anno per almeno 5 mesi. Il premio verrà corrisposto in funzione dei mesi di lavoro prestati, 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 in denaro 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 con le stesse modalità, purché il rapporto abbia avuto una durata di almeno 6 mesi nel dell'anno fiscale e per un importo proporzionato ai mesi di presenza. Nel caso di cessazione anticipata rispetto al mese di erogazione sarà ragguagliato al valore del premio raggiunto l'anno precedente, espresso in dodicesimi e rapportato al numero dei mesi di presenza con la presenza minima di 5 mesi.

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.

Sono esclusi dal premio tutti quei dipendenti del livello Quadro e Dirigenti.

Le Parti danno atto che l'erogazione a titolo di Premio è onnicomprensivo sia se erogato in denaro che in forma mista che in beni 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.

CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Alla luce della positiva esperienza maturata, le Parti riconoscono l'importanza dell'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato all'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie all'efficace inserimento all'interno dell'organizzazione aumentando la stabilizzazione di personale adeguatamente qualificato.

Le parti ritengono che l'inserimento effettuato con questa tipologia contrattuale risponda efficacemente alle esigenze aziendali offrendo nel contempo ai giovani una valida opportunità di qualificazione finalizzata ad un inserimento lavorativo stabile.

NR

AP

AT

ES

UR

AR

CB
CS
FR

I contratti di apprendistato sono regolamentati dall'art. 5 – Parte quinta del CCNL vigente e fermo restando i contenuti di tale norma con riferimenti agli obblighi formativi e alle modalità di articolazione della stessa, al fine di valorizzare il periodo di apprendistato come momento di investimento nel futuro professionale del giovane inserito e della crescita delle professionalità, l'Azienda attuerà quale trattamento di miglior favore rispetto alla previsione di cui all'art. 5 – Parte Quinta una modifica al trattamento retributivo previsto applicando le seguenti tabelle retributive con decorrenza da ottobre 2016:

LIVELLO D

QUADRIMESTRE	D1	D2
1	1.265,56	1.265,56
2	1.265,56	1.265,56
3	1.265,56	1.265,56
4	1.370,53	1.370,53
5	1.370,53	1.370,53
6	1.383,55	1.370,53
RAGG QUALIFICA	1.465,37	1.370,53

LIVELLO C

SEMESTRE	C1	C2
1	1.456,37	1.370,53
2	1.456,37	1.370,53
3	1.456,37	1.370,53
4	1.555,91	1.456,37
5	1.555,91	1.456,37
6	1.611,88	1.478,11
RAGG QUALIFICA	1.695,88	1.555,91

LIVELLO B

SEMESTRE	B1	B2	B3
1	1.794,84	1.695,88	1.555,91
2	1.794,84	1.695,88	1.555,91
3	1.794,84	1.695,88	1.555,91
4	1.894,66	1.794,84	1.695,88
5	1.894,66	1.794,84	1.695,88
6	1.888,92	1.799,93	1.705,10
RAGG QUALIFICA	1.988,34	1.894,66	1.794,84

Clausola finale

Le parti concordano che ai sensi e per gli effetti della Legge n.402/96, della Legge n. 247/07 e dei DPCM 22/01/2013 e 19/02/2014 il deposito del presente accordo verrà effettuato a cura della società firmataria.

Letto, confermato e sottoscritto.

Quarto d'Altino, 8 febbraio 2017

PIXARTPRINTING SpA

Non ne parlo
[Signature]
[Signature]

SLC-CGIL

FISTEL - CISL

RSU

Salvatore G. G.
[Signature]
Carliano Genovese
[Signature]
[Signature]