

VERBALE DI ACCORDO

In seguito degli incontri avvenuti fra luglio e ottobre 2019 presso la sede aziendale della società Pixartprinting S.p.A. rappresentata da Paolo Roatta, Alessio Piazzetta e Maruska Fiorotto; le Segreterie territoriali di Venezia SLC-CGIL nelle persone di Nicola Romanato e Marco D'Auria; FISTEL-CISL nella persona di Mauro Vianello, e le RSU nelle persone di Stefano Darin; Franco Furlan; Andrea Milesi; Luca Pavan; Andrea Pellegrini e Albassa Toure, è stato stipulato il seguente accordo, che trova applicazione per i dipendenti quadri, impiegati e operai occupati nello stabilimento di Quarto d'Altino a cui il presente si applica.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' 2019-2020

Le Parti, al fine di valorizzare l'apporto dei lavoratori al conseguimento di migliori livelli di efficienza e produttività, concordando di istituire il premio variabile di risultato correlato ad obiettivi di miglioramento della produttività e della redditività aziendale anche per l'anno fiscale 2020 (luglio 2019 – giugno 2020).

Nel corso dei numerosi incontri effettuati tra la Direzione e la RSU, l'Azienda ha confermato il positivo miglioramento avvenuto ponendo l'attenzione sugli indici precedenti e si è rilevata la necessità di mantenere l'indice di carattere economico di EBITDA quale miglior indicatore di performance dell'azienda in quanto indice di redditività legato all'effettiva gestione della stessa, e di sostituire gli indici di Reclami e Puntualità con il KPI di NPS (Net Promoter Score) in quanto necessario a garantire maggiore competitività nel mercato ed assicurare il miglioramento di tutti i KPI interni aziendali in quanto ad esso correlati.

Il valore definito per gli indici individuati è incrementale rispetto a quelli del FY19, così come previsto dalla circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016 e circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018.

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale stabilito di cui all'art. 1 commi 182 e ss della Legge n. 208/2015 come successivamente integrata e modificata, si stabilisce che sarà verificato il raggiungimento di un risultato incrementale alternativamente in uno degli obiettivi relativi a EBITDA e NPS.

A tale proposito si individua quale congruo periodo di misurazione per la verifica degli incrementi richiesti dalla normativa i risultati dell'anno mobile precedente a quello di riferimento.

Per l'anno fiscale 2020 gli obiettivi vengono quindi declinati come da tabelle sottostanti e viene congiuntamente definito il seguente meccanismo di funzionamento del premio di produttività:

- Il valore globale del premio è costituito da 2 indici: EBITDA; NPS.
- Gli indici concorrono ciascuno alla determinazione globale del premio con pesi di valore differenziati secondo la seguente tabella:

VALORE	OBIETTIVO	INCIDENZA	VALORE INDICE
100%	EBITDA	60%	936,00 €
	NPS	40%	624,00 €

La configurazione del premio è data dalla somma dei valori attribuiti e risultanti dal raggiungimento di ogni singolo indice. E' prevista una variazione di ogni singolo indice fra 80% e 120% per un importo pari, al raggiungimento del valore al 100% di tutti i singoli indici a € 1.560,00 ed una configurazione massima di €1.872,00 corrispondente all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati nel periodo 1 luglio 2019 – 30 giugno 2020:

OBIETTIVO EBITDA: L'EBITDA si ottiene sottraendo al valore della produzione (ricavi) i costi per materie prime, i costi per servizi, i costi per il personale e gli altri costi di struttura.

A questo indice viene attribuito il 60% del valore del premio.

EBITDA	Percentuale di pagamento	Valore indice
VALORE CONDIVISO CON LE RSU E NON PUBBLICATO PER MOTIVI DI RISERVATEZZA	120%	1.123,20 €
	110%	1.029,60 €
	100%	936,00 €
	90%	842,40 €
	80%	748,80 €

OBIETTIVO NPS (Net Promoter Score): L'NPS è un indicatore riconosciuto a livello mondiale che misura la soddisfazione e fidelizzazione dei clienti rispetto all'azienda misurando la loro disponibilità a consigliarla agli altri. Il valore viene calcolato sulla base del questionario di valutazione che viene inviato 4 giorni dopo la spedizione dell'ordine al cliente tramite azienda terza (attualmente REEVOO) che non abbia già ricevuto il questionario nei 60 giorni precedenti. Viene presa in considerazione una delle domande specifiche del questionario: "Con quale probabilità consiglieresti questo prodotto/servizio/sito a un amico o a un collega?"

Le risposte fornite dai clienti alla domanda sono classificate dal fornitore del servizio (REEVOO) come segue:

0-6 = Detrattori: clienti insoddisfatti (Detractors)

7-8 = Passivi: clienti soddisfatti ma indifferenti (Passives)

9-10 = Promotori: clienti felici che riacquisteranno il prodotto e lo consiglieranno ad altre persone (Promoters).

Il Net Promoter Score viene calcolato sottraendo la percentuale di detrattori alla percentuale di promotori ottenuta. Il risultato però non viene espresso in punti percentuale, ma come numero assoluto compreso tra -100 e + 100.

Dunque la formula è: $NPS = (\% \text{ Promotori} - \% \text{ Detrattori}) / \text{Totale risposte} \times 100$

(Handwritten signatures and initials)



L'andamento dell'indice è stato analizzato negli ultimi 2 anni al fine di avere un monitoraggio consistente e significativo dello stesso.

NPS	Percentuale di pagamento	Valore indice
>= 65,01	120%	748,80 €
DA 64,01 A 65	110%	686,40 €
DA 62,1 A 64	100%	624,00 €
DA 61,01 A 62	90%	561,60 €
TRA 59,1 A 61	80%	499,20 €

FATTORE INDIVIDUALE DI PRESENZA

Viene definita inoltre una modalità di distribuzione degli indicatori di cui al paragrafo precedente legata all'assenza individuale nel periodo considerato a seconda delle giornate di malattia, permesso non retribuito, permesso studio, assenza ingiustificata effettuate secondo il seguente schema:

GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE PER MALATTIA	VALORE TRATTENUTO
FINO A 5 GIORNI	5€ GIORNO
DA 6 A 10 GIORNI	25€ PER I 5 GIORNI + 10€ PER OGNI GIORNO DA 6 A 10
Da 11 a 15 GIORNI	75€ PER I 10 GIORNI + 15€ PER OGNI GIORNO DA 11 A 15
DA 16 A 20 GIORNI	150€ PER I 15 GIORNI + 25€ PER OGNI GIORNO DA 16 A 20
DA 21 A 25 GIORNI	275€ PER I 20 GIORNI + 35€ PER OGNI GIORNO DA 21 A 25
DA 26 A 30 GIORNI	450€ PER I 20 GIORNI + 50€ PER OGNI GIORNO DA 26 A 30
DA 31 GIORNI	700€ PER I 30 GIORNI + 75€ PER OGNI GIORNO DAL 31°
GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE PER PERMESSO NON RETRIBUITO, PERMESSO STUDIO	VALORE TRATTENUTO
VALORE GIORNALIERO	5€ GIORNO
GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE PER ASSENZA INGIUSTIFICATA	VALORE TRATTENUTO
VALORE GIORNALIERO	100€ GIORNO

Per giorni di malattia si considerano tutte le giornate lavorative coperte da certificato di malattia, degenza anche in day hospital nel periodo 01/07/2019 – 30/06/2020.

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 in welfare attraverso il portale dedicato che offre una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la possibilità di scegliere la composizione degli stessi. Il premio potrà quindi essere erogato con le seguenti soluzioni alternative 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 e circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018:

- "Premio Welfare", che prevede l'attribuzione dell'intera quota sotto forma di "pacchetto sociale"
- "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 Welfare Minimo", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "pacchetto sociale" pari a €250,00 ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria;
- "Premio in denaro", che prevede l'erogazione dell'intero valore del premio in denaro secondo gli importi lordi annui declinati

Le Parti si impegnano a incrementare l'offerta dei servizi attivati lo scorso esercizio e comunicarle ai dipendenti prima della manifestazione della propria scelta che dovrà essere effettuata entro il 30 giugno 2020. 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 per l'anno di riferimento.

CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato competerà a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e apprendistato in forza al 30 di giugno 2020 e che abbiano maturato, nell'anno oggetto della maturazione del premio, almeno 6 mesi di anzianità aziendale. 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 30 giugno 2020 non verrà erogato il premio salvo il caso di pensionamento per il quale verrà erogato un importo in denaro ragguagliato al valore del premio liquidato l'anno precedente senza l'applicazione del fattore individuale di presenza e non detassato, espresso in dodicesimi e rapportato al numero di mesi nell'anno precedente, purché vi siano stati comunque almeno sei 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.

Il premio non verrà corrisposto al personale a tempo indeterminato che venga licenziato per motivi disciplinari nel periodo di riferimento.

Premio di risultato variabile e collegato ad obiettivi di:

VALORE	OBIETTIVO	INCIDENZA	1.560,00 €
100%	EBITDA	60%	936,00 €
	NPS	40%	624,00 €

EBITDA		
> €50.773.618,00		120% 1.123,20 €
DA €48.234.937,00 A €46.156.999,99		110% 1.029,60 €
DA €45.696.713,00 A €48.234.936,99		100% 936,00 €
DA €44.554.295,00 A €45.696.712,99		90% 842,40 €
DA €43.411.877 A € 44.554.294,99		80% 748,80 €

NPS		
>= 65,01		120% 748,80 €
DA 64,01 A 65		110% 686,40 €
DA 62,01 A 64		100% 624,00 €
DA 61,01 A 62		90% 561,60 €
TRA 59,1 A 61		80% 499,20 €

FATTORE INDIVIDUALE DI PRESENZA

Viene definita inoltre una modalità di distribuzione degli indicatori di cui al paragrafo precedente legata all'assenza individuale nel periodo considerato con moltiplicatore individuale a seconda delle giornate di malattia, permesso non retribuito, permesso studio, assenza ingiustificata effettuate secondo il seguente schema:

GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE PER MALATTIA	VALORE TRATTENUTO
FINO A 5 GIORNI	5€ GIORNO
DA 6 A 10 GIORNI	25€ PER I 5 GIORNI + 10€ PER OGNI GIORNO DA 6 A 10
Da 11 a 15 GIORNI	75€ PER I 10 GIORNI + 15€ PER OGNI GIORNO DA 11 A 15
DA 16 A 20 GIORNI	150€ PER I 15 GIORNI + 25€ PER OGNI GIORNO DA 16 A 20
DA 21 A 25 GIORNI	275€ PER I 20 GIORNI + 35€ PER OGNI GIORNO DA 21 A 25
DA 26 A 30 GIORNI	450€ PER I 20 GIORNI + 50€ PER OGNI GIORNO DA 26 A 30
DA 31 GIORNI	700€ PER I 30 GIORNI + 75€ PER OGNI GIORNO DAL 31*
GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE PER PERMESSO NON RETRIBUITO, PERMESSO STUDIO	VALORE TRATTENUTO
VALORE GIORNALIERO	5€ GIORNO
GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE PER ASSENZA INGIUSTIFICATA	VALORE TRATTENUTO
VALORE GIORNALIERO	100€ GIORNO

Per giorni di malattia si considerano tutte le giornate lavorative coperte da certificato di malattia, degenza anche in day hospital nel periodo 01/07/2019 - 30/06/2020.

Letto, confermato e sottoscritto.

Quarto d'Altino, 21 novembre 2019

Pixartprinting Spa

SLC-CGIL
FISTEL CISL
RSU

Roberto Caporali
Roberto Caporali
Roberto Caporali
Roberto Caporali
Roberto Caporali

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 nell'anno fiscale e per un importo proporzionato ai mesi di presenza.

Il premio verrà corrisposto esclusivamente al personale a tempo determinato in forza al 30 giugno 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.

Per i lavoratori con orario part-time al mese di erogazione, l'importo del premio erogato sarà proporzionale all'orario di lavoro prestato nel corso dell'anno di riferimento.

Il premio non matura in quota parte nelle ipotesi di assenza con diritto di conservazione del posto di lavoro quali, ovvero aspettativa, congedo parentale facoltativo, congedo per cure.

La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di luglio 2020.

L'importo riconosciuto è ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione.

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 previsto dalle norme contrattuali di legge, ivi compreso il TFR.

Clausola finale

Le parti dichiarano, altresì, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 25/3/2016, che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli adempimenti di produttività, redditività, qualità, efficienza di cui all'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, comma 160 Legge 11 dicembre 2016 n. 232 e del D.M. 25/3/2016, nonché della circolare dell'Agenzia delle Entrate 28/E del 15 giugno 2016 e circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018 in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile e concordano che il deposito del presente accordo verrà effettuato a cura della società firmataria.

Letto, confermato e sottoscritto.

Quarto d'Altino, 21 novembre 2019

PIXARTPRINTING SpA



SLC-CGIL
FISTEL - CISL
RSU

