

## VERBALE DI ACCORDO

In seguito ai diversi incontri, e con particolare riferimento all'incontro del 26 maggio 2014 e del 18 giugno 2014 e del 20 giugno 2014 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 Ouro Nile Mountarou Toure, Genovese Giuliana, Bazzoli Enrico, Toure Albassa, Anòè Riccardo e Darin Stefano 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.

### **PREMESSA**

In un momento economico molto difficile, l'Azienda si pone in una posizione in controtendenza nel mercato, grazie anche all'opportunità internazionale che nasce dall'acquisizione avvenuta negli scorsi mesi dal gruppo multinazionale Vistaprint.

Si sono conseguiti dei traguardi di rilievo grazie alle strategie finora adottate, alle risorse e agli investimenti che hanno permesso di garantire un prodotto e un servizio di qualità e ha permesso all'Azienda di intraprendere un percorso con un potenziale ulteriore di crescita.

E' a fronte di questa sfida che le Parti condividono l'esigenza di iniziare concretamente un tavolo di relazione come strumento di miglioramento continuo, che garantisca una sempre più adeguata risposta alle richieste di mercato e il cui raggiungimento dipende anche dal livello di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori nella condivisione degli obiettivi.

### **PREMIO DI RISULTATO**

Le Parti si sono date reciprocamente atto, come già definito anche nell'accordo del 6 novembre 2013, della volontà di iniziare ad istituire un premio di risultato per il coinvolgimento dei dipendenti nella condivisione degli obiettivi e dei risultati.

Nel presupposto che in questa fase iniziale si stanno ancora individuando e gestendo gli indicatori di produttività, qualità e competitività, si è definito di stipulare l'accordo di premio di risultato per il solo anno 2014 al fine di introdurre entro i prossimi mesi una RSU con cui iniziare a effettuare ragionamenti più strutturati sia in termini di obiettivi che di modalità.

### **PREMIO DI RISULTATO 2013**

In riferimento a quanto accordato nel verbale del 6 novembre 2013, le Parti definiscono che, visto superamento dell'obiettivo di budget fissato relativo al fatturato, verrà erogato un premio di risultato di €300,00 lordi. Pertanto, a fronte dell'anticipo già liquidato con riferimento all'accordo sopra citato, verrà erogato a titolo di saldo del premio per il 2013 una somma di € 170,00 lordi, onnicomprensivi e non computabili ai fini del TFR.

L'importo verrà erogato con la mensilità di giugno 2014 a tutte le persone in forza al 1 gennaio 2014 e attualmente attivi.

### **PREMIO DI RISULTATO 2014**

#### **Indici**





Per il 2014 viene istituito il "premio variabile di risultato" collegato all'obiettivo di fatturato e ad un indice individuale di assenteismo con le seguenti modalità:

- Gli indici che verranno considerati agli effetti della valorizzazione del premio saranno quelli realizzati da gennaio a dicembre 2014.
- 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 €
>€78.000.000	120%	600€
€76.000.000-78.000.000	110%	550€
€75.000.000-76.000.000	100%	500€
<75.000.000	90%	450€

 AR



 MR  
  
  
 AT

- 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 01/01/14 – 31/12/2014.

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, 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.

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 aprile 2015.

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 precedente 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. 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.

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 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 concordano, ai sensi dell'art 3 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, così come richiamato dal D.p.c.m. 19 febbraio 2014, che il presente contratto integrativo aziendale è conforme alle disposizioni vigenti ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato in materia di premi di produttività e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione di tale accordo costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del medesimo DPCM.*

*Le Parti, fermo restando l'assoluto rispetto dei requisiti, dei termini e delle modalità di applicazione dei benefici fiscali nonché contributivi 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, 20 giugno 2014

PIXARTPRINTING SpA



SLC-CGIL  
FISTEL - CISL  
RSU

