

VERBALE DI ACCORDO

In seguito degli incontri avvenuti fra dicembre 2014 e febbraio 2015 e con particolare riferimento all'incontro del 20 febbraio 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 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.

PREMIO DI RISULTATO 2014

In riferimento a quanto accordato nel verbale del 18 giugno 2014, l'Azienda ha confermato che nel periodo 01/01/14 – 31/12/2014 l'importo del fatturato è stato di €77.421.622,64 pari al 110% del valore del premio. Pertanto, come definito nell'accordo sopra citato verrà erogato nella mensilità di aprile 2015, riparametrato agli eventi di assenteismo per malattia individuale, con le modalità di corresponsione definite.

PREMIO DI RISULTATO PRIMO SEMESTRE 2015

Indici

Come definito nell'incontro del 3 dicembre 2014 viene confermato il premio variabili di risultato .

- Gli indici che verranno considerati agli effetti della valorizzazione del premio saranno quelli realizzati da gennaio a giugno 2015 per quanto riguarda il fatturato e marzo-giugno 2015 per quanto riguarda l'assenteismo.
- 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 €
>€52.000.000	120%	400€
49.500.000	110%	375€
€ 47.660.520	100%	350€
<45.000.000	90%	300€

- 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
0-2	100%
3	90%
4	80%
5	70%
6	60%
7	50%
8	40%
9	30%
10	20%
>11	10%

CA A P ... AT

Per evento di assenteismo si intende ogni certificato di inizio malattia nel periodo 01/03/2015 – 30/06/2015.

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.

Modalità di corresponsione

La corresponsione del premio di produttività avverrà in un'unica soluzione unitamente alla mensilità del mese di luglio 2015.

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 4 mesi. Il premio verrà corrisposto in funzione dei mesi di lavoro prestati nel semestre, 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 con le stesse modalità, purché il rapporto abbia avuto una durata di almeno 5 mesi nel 2015 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 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.



SD ... AT ...

Clausola finale

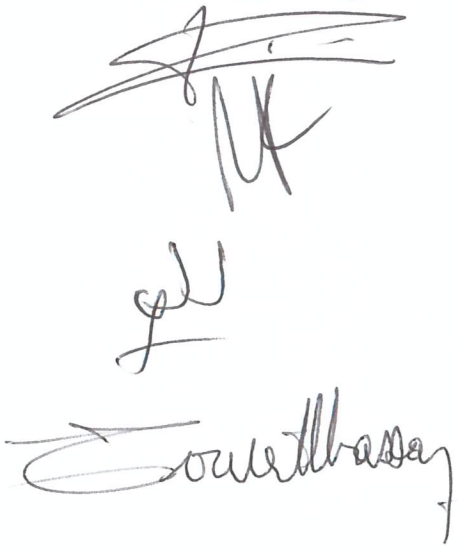
Le Parti concordano, ai sensi dell'art 3 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, così come richiamato dal D.p.c.m. 19 febbraio 2014, che il presente contratto integrativo aziendale è conforme alle disposizioni vigenti ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato 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 aprile 2015

PIXARTPRINTING SpA



Handwritten signatures of PIXARTPRINTING SpA representatives, including a large signature at the top, a signature with 'MK' below it, a signature with 'gl' below it, and a signature with 'Courtney' below it.

SLC-CGIL
FISTEL - CISL



Handwritten signatures of SLC-CGIL and FISTEL - CISL representatives, including a signature with 'salvatore' above it, a signature with 'U...' below it, a signature with 'A...' below it, and a signature with 'C...' below it.