

In data 14 ottobre 2011 si sono incontrate la Direzione Aziendale, assistita da Unindustria, le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL Carta e Stampa e le RSU Poligrafico Roma, Zecca, Foggia (di seguito "le Parti") presso la sede aziendale di Via Salaria 1027.

Le Parti hanno definito il Premio di Risultato aziendale, in conformità a quanto previsto per la contrattazione di secondo livello e dall'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009.

In relazione al Premio di Risultato, che avrà validità triennale a partire dall'anno 2011 (anno di competenza, con erogazione a luglio 2012) e sino all'anno 2013 (con erogazione a luglio 2014), le Parti concordano che anche per l'anno 2011 saranno vigenti i parametri di redditività, produttività e di presenza - e le modalità di erogazione -, così come stabiliti dagli Accordi Sindacali del 9 luglio 2002, 17 novembre 2006, 25 giugno 2009 e 20 dicembre 2010.

Pertanto la struttura del premio di risultato, per l'anno 2011, sarà così articolata:

1) Parametro di Redditività:

valore risultato operativo lordo (EBIT) valore coefficiente = 1,00 PARI A € 500,00

Per valori superiori o inferiori al valore di budget il coefficiente varierà in misura percentuale pari alla percentuale di incremento o decremento del predetto importo. Non si terrà comunque conto degli incrementi superiori al 20% né, in sede di calcolo degli stessi, delle frazioni decimali. Nel caso in cui il mancato raggiungimento dell'obiettivo sia percentualmente uguale o superiore al 20% dell'obiettivo stesso, la quota del premio non verrà erogata.

2) Parametro di Produttività:

VdP Consuntivo			

F.M. Consuntivo	=	VdP medio pro-capite Consuntivo	
-----		-----	
			= 1,00 <u>PARI A € 500,00</u>
VdP Budget		VdP medio pro-capite Budget	
-----		-----	
F.M. Budget			

N.B.:

VdP: per Valore della Produzione si intende il valore del Fatturato (con l'esclusione del valore delle scorte);

F.M.: Forza Lavoro Media Annuale

Per valori superiori o inferiori al valore di budget il coefficiente varierà in misura percentuale pari alla percentuale di incremento o decremento del predetto importo. Non si tiene comunque conto degli incrementi superiori al 20% né, in sede di calcolo degli stessi, delle frazioni

(Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and several initials on the right and bottom.)

decimali. Nel caso in cui il mancato raggiungimento dell'obiettivo sia percentualmente uguale o superiore al 20% dell'obiettivo stesso, la quota del premio non verrà erogata.

Relativamente al calcolo dei Parametri di Redditività e Produttività, i valori di riferimento per l'anno 2011 saranno: Ebit € 62 milioni e VpP pc 234,12 in migliaia di euro.

Il Premio di Risultato, come sopra descritto, sarà erogato al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza allo 01/01/2012. Nel caso in cui tale personale abbia prestato attività lavorativa nell'anno di riferimento per un periodo inferiore ai 12 mesi, il Premio sarà corrisposto "pro rata". Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, gli importi saranno proporzionati in base agli orari di lavoro individualmente stabiliti.

Il valore del Premio di Risultato in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi indicati per l'anno 2011 è riportato nella tabella allegata, che costituisce parte integrante del presente Accordo, ed è relativo al livello B2 del vigente CCNL Grafici.

3) Premio Presenza:

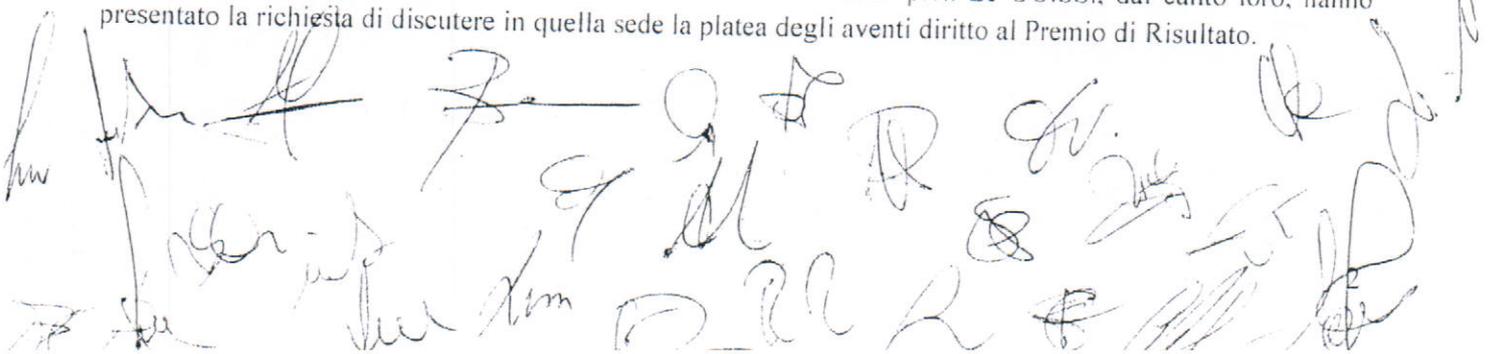
Le Parti, concordano l'erogazione di un ulteriore importo, pari ad € 600,00 lordi, a tutto il personale che nel periodo gennaio - dicembre 2011 non abbia effettuato assenze (con esclusione di: Ferie, Rao, Rol, infortuni sul lavoro, astensione obbligatoria per puerperio, permessi sindacali e RLS, malattie professionali, oncologiche e ricoveri ospedalieri con degenza, permessi con donazione sangue e L. 104/92, permesso per decesso familiari, permesso per congedo matrimoniale, ritardo sull'inizio dell'orario di lavoro - fino al 50% della prestazione lavorativa giornaliera -, permesso con perdita della retribuzione - è considerata presenza fino al 50% della prestazione lavorativa giornaliera. Oltre il 50% è considerata assenza a tutti gli effetti-, per gli impiegati permesso non retribuito con relativo recupero, permesso per testimonianza penale). Ogni giornata di assenza comporterà una riduzione dell'importo, di cui sopra, pari ad 1/26. Sarà riconosciuta una franchigia di 10 giorni di calendario di assenza per malattia.

Il Premio Presenza, come sopra descritto, sarà erogato al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza allo 01/01/2012.

Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato ed il Premio Presenza previsti nel presente Accordo rientrano nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare dei Premi, di cui all'art.1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n.247.

Le Parti, inoltre, definiscono gli importi del Premio di Risultato e Presenza in senso onnicomprensivo e non avranno incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato e Presenza saranno escluse ai fini dal calcolo del T.F.R..

Con il comune proposito di perseguire ulteriori miglioramenti della produttività, della redditività, e della qualità dei prodotti, le Parti sin da ora concordano di riesaminare struttura ed articolazione del premio di risultato aziendale per gli anni 2012 e 2013, entro il 31 marzo p.v.. Le OO.SS., dal canto loro, hanno presentato la richiesta di discutere in quella sede la platea degli aventi diritto al Premio di Risultato.



TAB. A

GRAFICI	Base Premio
Q	1.130
AS	1.130
A	1.089
B1S	1.021
B1	1.021
B2	1.000
B3	982
C1	929
C2	909
C3	899
D1	858
D2	838
E	768

Indicatori 2011 - BUDGET	
Voce	Budget
EBIT (in milioni di euro)	62
VdP/FM Budget = VdP pc (in migliaia di euro)	234,12

[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page]