

VERBALE DI ACCORDO

In data 30 Maggio 2012 presso lo stabilimento di Cordenons - Via Pasch , 95 (PN) si sono incontrati :

- in rappresentanza del GRUPPO CORDENONS SpA i Sig.ri: Giorgio Monacelli, Enrico Caviglia;
- in rappresentanza della SLC- CGIL , FISTEL- CISL e UILCOM – UIL di Pordenone e Trento i Sig.ri: Claudio Petovello, Massimo Albanesi, Antonio Fasanella, Claudio Battistoni, Lucio Omezzolli;
- in rappresentanza delle RSU degli stabilimenti di Cordenons e Scurelle i Sig.ri: Stefano Ghiotto, Renato Mio, Mauro Castelletto, Davide Piccinin, Cristian Rattin, Marco Carneri, Ilario Costa;

allo scopo di definire il Premio di Risultato a valere per il triennio dal 01.01.2012 al 31.12.2014, solo ed esclusivamente per gli stabilimenti di Cordenons e Scurelle.

PREMESSO CHE

- il GRUPPO CORDENONS SpA ha fornito in data odierna, rispettivamente alle RSU e alle OOSS informazioni sulla situazione aziendale e sul mercato in cui opera,
- in attuazione dei principi ed obiettivi posti dal Protocollo 23 luglio 1993 in materia di contrattazione di 2° livello e dell'art.16 del CCNL Industria della carta novembre 2009, per l'istituzione di un premio di risultato con l'obiettivo di incrementare la qualità, la produttività, e la produttività individuale, le parti ritengono di definire un premio collegato ad obiettivi di qualità e presenza, tutto ciò premesso

SI CONVIENE CHE

per il triennio dal 01.01.2012 al 31.12.2014 (annualità 01/01, 31/12) il Premio di risultato (in seguito PDR) sarà collegato e parametrato ai seguenti obiettivi:

1. – RISULTATO ECONOMICO DELL' ATTIVITA' :

EBITDA		PDR
da €	a €	
0	- 6.000.000	€ 1.500
6.000.001	- 7.000.000	fino a € 1.800
7.000.001	- 8.000.000	fino a € 2.100
8.000.001	- 9.000.000	fino a € 2.400
9.000.001	- 10.000.000	Fino a € 2.700
10.000.001	e oltre	€ 2.900

a)- Ai fini della determinazione dell' EBITDA lo schema di conto economico da applicare al PDR, di cui all'allegato (1), è parte integrante del presente accordo.

[Handwritten signatures and initials of the representatives mentioned in the text, including Giorgio Monacelli, Enrico Caviglia, Claudio Petovello, Massimo Albanesi, Antonio Fasanella, Claudio Battistoni, Lucio Omezzolli, Stefano Ghiotto, Renato Mio, Mauro Castelletto, Davide Piccinin, Cristian Rattin, Marco Carneri, and Ilario Costa.]

b)- Il superamento della soglia significa spettanza per intero dello scaglione inferiore e, di quello superiore, in proporzione al superamento. La soglia da zero a sei milioni di euro è esclusa dal computo proporzionale.

c)-L'importo del PDR è comprensivo del Premio produttività individuale come riportato al seguente punto 2. del presente accordo.

2. - PREMIO PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE :

Il PDR come previsto al punto 1. del presente accordo è decrementato in relazione al dato individuale di produttività che di seguito si va a prefigurare.

Per i lavoratori/trici che abbiano accumulato certificati medici nel periodo 1/1 - 31/12 dell' anno pari a:

- a) da zero fino a 1 certificato medico il PDR rimane invariato;
- b) 2 certificati medici, riduzione del PDR pari a € 150,00 lordi annui;
- c) 3 certificati medici, riduzione del PDR pari a € 300,00 lordi annui;
- d) 4 certificati medici, riduzione del PDR pari a € 400,00 lordi annui;
- e) per più di 4 certificati medici, riduzione del PDR pari a € 500,00 lordi annui.

- Si specifica che si computano solo i certificati dell'inizio malattia: non verranno presi in considerazione i certificati di continuazione della stessa, salvo non risultino rilasciati oltre i 2 giorni successivi a quelli di scadenza del precedente certificato.

- Altresì non verranno considerati i certificati per infortuni e malattia professionale.

- Il PDR sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze ingiustificate e sospensioni disciplinari con il medesimo criterio parificato alle assenze per malattia.

- Il ricovero ospedaliero, Day Hospital e certificati medici conseguenti al ricovero non verranno computati per il Premio Produttività Individuale.

- La quota di PDR risparmiata per effetto delle assenze per malattia, sarà equamente ripartita ai lavoratori che abbiano presentato da zero a una certificazione medica, purché il numero di dipendenti con due o più certificati non ecceda il 30% del totale.

Sono esclusi dalla suddetta ripartizione i lavoratori che abbiano effettuato assenze ingiustificate e/o subito sospensioni disciplinari.

3.- CLAUSOLE FINALI :

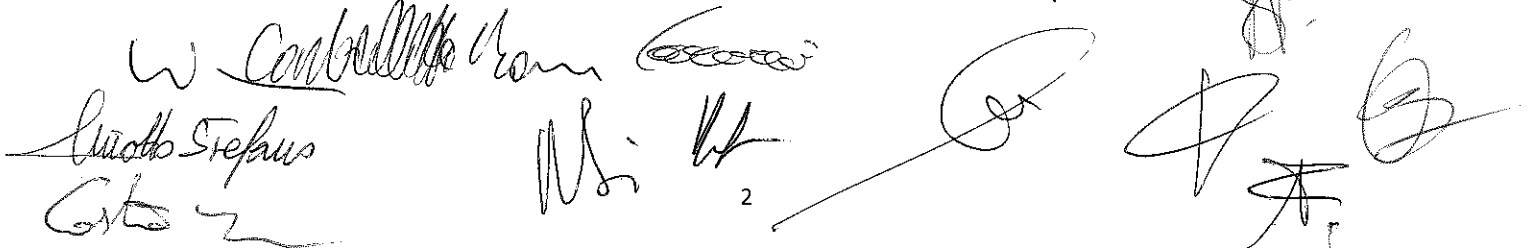
-Il premio di risultato ove spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione con conguaglio dell'acconto che avverrà con la retribuzione del mese di settembre dell'anno di competenza, pari a € 500,00 lordi.

-Il PDR sarà erogato a tutti i lavoratori/trici in forza con i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non in prova.

-Ai lavoratori in forza con contratto part-time il PDR e l'acconto saranno erogati in proporzione all'orario effettivamente prestato nel periodo temporale della vigenza del premio.

-Agli assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno di maturazione il PDR sarà corrisposto in proporzione al periodo lavorativo prestato dalla data di assunzione.

-Ai lavoratori che si dimettono volontariamente nel corso dell'esercizio non compete il PDR.



-Al lavoratore pensionato nel corso dell' esercizio di maturazione del PDR , sarà liquidato un importo calcolato sui risultati del PDR precedente in proporzione alla permanenza in azienda nel predetto esercizio di maturazione.

-Ai dipendenti assunti con un contratto a tempo determinato, somministrati e sotto altre forme che dovessero essere introdotte da nuove normative (in seguito CTD) il PDR sarà erogato sulla base del primo scaglione di EBITDA da 0 a 6 milioni di € con il premio di produttività individuale pari a €1.500 ridotto in funzione delle assenze per malattia come il punto 2 del presente accordo.

Il premio sarà erogabile con la seguente modalità:

- a)- CTD inferiore o uguale a 6 mesi : nessuno premio.
- b)- CTD superiore a 6 mesi : PDR in proporzione ai mesi lavorati dalla data di assunzione.

4.- VERIFICHE PERIODICHE :

Le Parti si incontreranno con cadenza semestrale, o su richiesta di una delle parti, per le verifiche periodiche dell' andamento del PDR. Su richiesta della RSU e/o delle OOSS l' Azienda fornirà informazioni dettagliate e certificate del Bilancio di esercizio.

5.- CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA :

Il meccanismo di determinazione degli obiettivi e dei premi collegati tiene conto dell' attuale situazione (assetti societari, fusioni, partecipazioni, impianti, attrezzature, numero dei dipendenti occupati, mercato, organizzazione produttiva). Resta inteso che, ove intervenissero sostanziali modifiche relativamente ai fattori che sono alla base di calcolo del PDR, le parti si incontreranno per valutare gli effetti di tali intervenute modificazioni.

6.- CLAUSOLA COMUNE :

Gli importi lordi erogati in applicazione del presente accordo, sono omnicomprensivi dei riflessi su tutti gli istituti contrattuali e di legge.-; pertanto in essi sono compresi l'incidenza su tutte le assenze a qualsiasi titolo retribuite, su mensilità o erogazioni supplementari e sul T.F.R..

Il presente accordo riguardante la contrattazione integrativa aziendale valido per il triennio 01.01.2012 – 31.12.2014 è soggetto, a norma del Protocollo d'intesa 23 luglio 1993, del Decreto Legge 318/96 e della Legge 402/96 che definiscono ad un apposito regime contributivo previdenziale per le somme erogate a titolo di premi aziendali concordato nel rispetto dei principi fissati nel Protocollo stesso

Le parti, nel riconfermare che il Premio di Risultato di cui sopra ha le caratteristiche previste della normativa vigente e successive modifiche e integrazioni sulla contrattazione di 2° livello, si impegnano a non avanzare ulteriori richieste per il medesimo titolo sino alla scadenza prevista del presente accordo.

7.- DECORRENZA E DURATA:

Il presente accordo decorre dal 1 Gennaio 2012 e scadrà il 31 Dicembre 2014.

L.C.S.

L' AZIENDA:

La RSU:

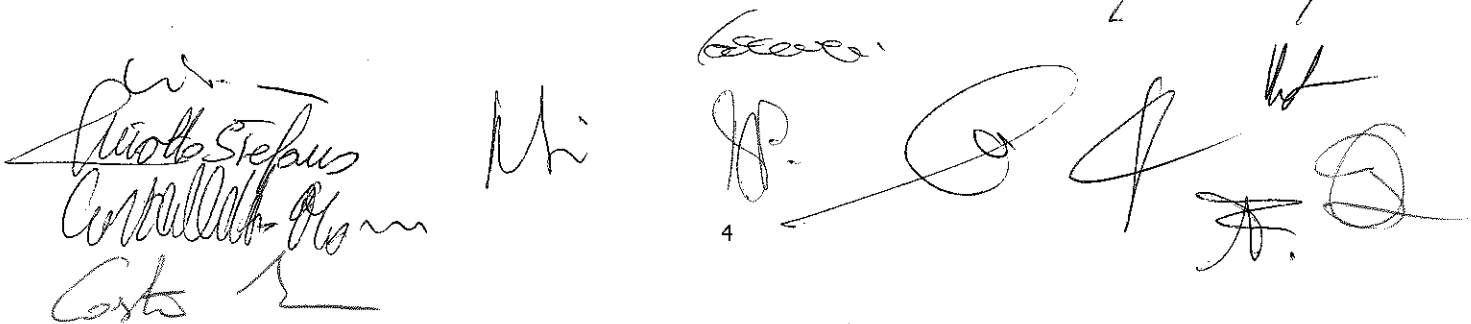
Le OO.SS.:

The document contains several handwritten signatures. At the top right, there is a large signature for the company. Below it, on the left, are signatures for the RSU (RSU Stefano) and the OO.SS. (OO.SS. [unclear]). To the right of these are several other signatures, including one that appears to be 'M. Mer' and another that looks like 'C. B. S. S.'. The signatures are written in black ink on a white background.

Allegato (1)

SCHEMA DI CONTO ECONOMICO DA APPLICARE AL PREMIO DI RISULTATO

A	Ricavi di Vendita	Fatturato lordo originato dalla vendita di carte grafiche, filtro ed impregnazione, al netto di IVA, e riferito ad aziende non controllate o partecipate da Gruppo Cordenons
B	C.Var.Vendita	Spese di trasporto, commissioni, agenzie, sconti, bonifici, resi, reclami
C	C.Var.Produzione	Costo delle materie prime utilizzate per la produzione dei prodotti versati a magazzino, degli imballaggi, dell'energia, del metano, degli additivi usati comunque nella produzione della carta, delle lavorazioni e dei servizi esterni
D	Altri Costi	Costi del personale, manutenzioni, consulenze, servizi informatici, contabili, legali ed altre spese generali aziendali e comunque tutti gli altri costi esclusi: la parte fissa del premio di risultato, quelli finanziari, gli ammortamenti e le poste straordinarie in genere
E	EBITDA al lordo del premio di risultato	$E = A - B - C - D$
F	Premio di risultato	Come da tabella su foglio allegato
G	Ammortamenti	
H	Oneri Finanziari	
I	Partite straordinarie	
J	Risultato ante imposte	$J = E - G - F - H + I$



 A large collection of handwritten signatures and initials is present below the table. On the left, there are several signatures, including one that appears to be 'Stefano'. In the center, there are initials 'Mi' and 'JP'. On the right, there are several more signatures, some of which are quite stylized. A small number '4' is written near the bottom center.