

## VERBALE DI ACCORDO

In data 11 Giugno 2018 , in Roma presso la sede di Unindustria

**TRA**

la Direzione Aziendale di IPZS:Spa, assistita da Unindustria Roma

**E**

le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, anche in nome e per conto di Fiom Cgil, Fim Cisl, Uilm Uil, Savt, UGL Carta e Stampa unitamente alle RSU Poligrafico Roma, Zecca, Foggia e alla Rsa di Verres

(di seguito "le Parti")

### **PREMESSO CHE:**

- a) Le Parti, negli Accordi del 6 novembre 2012, 24 novembre 2014 e 7 novembre 2015, hanno avviato un percorso finalizzato ad allineare la struttura del Premio di Risultato (di seguito PdR) con quanto previsto dai Piani Industriali.
- b) Il Piano industriale 2018-2020 individua il percorso per accrescere il ruolo del Poligrafico quale garante della fede pubblica e prevede iniziative aziendali funzionali a dare un ulteriore impulso al percorso virtuoso dello stesso, rafforzando la capacità aziendale di operare a condizioni di mercato pur perseguendo obiettivi di pubblico interesse.
- c) Il piano Industriale fissa gli obiettivi di business, improntati sulla valorizzazione del potenziale aziendale, della solidità finanziaria e delle priorità strategiche quali Crescita, Sicurezza e Innovazione.
- d) In linea con i nuovi obiettivi strategici l'Azienda ha rivisto il proprio assetto organizzativo, adottando una separazione tra:
  - a. I poteri di indirizzo e controllo amministrativo e gestionale dell'Azienda
  - b. I poteri di governo delle attività operative dirette e strumentali al business.

Nell'ambito di tale nuova organizzazione, gli stabilimenti produttivi, la Direzione Sviluppo Soluzioni Integrate e la Direzione Sistemi Informativi e Servizi IT formano l'area preposta a garantire le attività di cui al punto b).

- e) In coerenza con quanto previsto dalle norme sugli assetti contrattuali del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Aziende Grafico-Editoriali, nonché dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014 e dall' A.I. del 9 Marzo 2018, le Parti hanno avviato e successivamente concluso positivamente le trattative per la definizione del Premio di Risultato a valere per il triennio 2018- 2020.

### **TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

Le "Premesse" costituiscono parte integrante del presente accordo sindacale.

1. Le Parti hanno concordato un Premio di Risultato prendendo a riferimento gli indicatori riportati di seguito, finalizzati a conseguire incrementi di redditività, produttività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il Premio è unico, interamente variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

2. Il Premio di Risultato per il triennio 2018/2020 sarà così articolato:

- A. Parametro di Redditività - peso 30%
- B. Parametro di Produttività Generale - peso 30%
- C. Parametro Produttività Aree di business - peso 20%
- D. Parametro Assenze - peso 20%

In considerazione della rilevanza che riveste il fattore "Qualità", essendo questo strettamente connesso alla sicurezza e all'affidabilità quali elementi distintivi e caratterizzanti delle produzioni Aziendali, si intende introdurre, a partire dall'anno 2019, un obiettivo volto a misurare tale specifico aspetto. Entro il mese di gennaio 2019 verrà pertanto condivisa dalle Parti la composizione del nuovo parametro di Qualità, il peso da assegnare e l'obiettivo da raggiungere, nonché la conseguente revisione/rimodulazione del peso dei restanti obiettivi.

#### **A) Parametro di Redditività (peso 30%):**

Le Parti confermano che come parametro maggiormente rappresentativo dell'andamento economico si assumerà l'EBITDA (il risultato prima degli ammortamenti, degli oneri finanziari, delle imposte e della svalutazione). Tale parametro infatti fornisce l'indicazione più significativa al fine della valutazione del risultato operativo e della redditività aziendale.

L'obiettivo che garantisce l'erogazione del 100% della quota di premio legata alla redditività è il raggiungimento dell'EBITDA previsto in budget di prima riprevisione.

Qualora i risultati dell'azienda fossero tali che l'EBITDA raggiunto risulti inferiore all'80% dell'obiettivo stabilito non sarà corrisposta alcuna erogazione a titolo di Premio di Risultato, pertanto non verrà corrisposta né la quota legata alla redditività (30% del premio di risultato) né le quote restanti (70% del premio di risultato).

Valori di EBITDA pari a  $\pm 20\%$  rispetto al valore di budget determineranno una erogazione proporzionale ai risultati ottenuti, fino ad un massimo del + 20% (es. EBITDA raggiunto al 108% erogazione quota redditività al 108%, pertanto la percentuale della quota da erogare sarà pari al 32,4%).

Per l'anno 2018, il valore dell'EBITDA previsto dal budget di prima riprevisione approvato dal Consiglio di Amministrazione è stato stimato in 135 Mln/€.

Per gli anni 2019 e 2020 la Direzione Aziendale comunicherà i valori dell'EBITDA previsti a budget di norma entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

#### **B) Parametro di Produttività Generale (peso 30%):**

Le Parti confermano che il parametro di Produttività Generale, riferito a tutte le unità produttive dell'Azienda, sia così articolato:

valore della produzione a consuntivo/forza lavoro media annua a consuntivo

----- = coefficiente 1

valore della produzione a budget/forza lavoro media annua a budget

L'Azienda comunica che, per l'anno 2018, il valore della Produzione previsto dal budget di prima riprevidone approvato dal Consiglio di Amministrazione è stato stimato in 391 Mln/€.

Per gli anni 2019 e 2020 la Direzione Aziendale comunicherà i valori previsti a budget di norma entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

Qualora il parametro di Produttività Generale risulti inferiore al 75% dell'obiettivo stabilito non sarà corrisposta alcuna erogazione della quota a titolo di Premio di Risultato collegato alla produttività generale.

Qualora invece risulti pari o superiore al 75% dell'obiettivo stabilito, la quota del PdR parametrato alla Produttività Generale sarà erogata proporzionalmente agli incrementi decimali fino al raggiungimento del 100%. Gli incrementi superiori al 100% non avranno conseguenze sull'importo erogabile.

### **C) Parametro Produttività Aree di business (Direzione Operativa, Direzione Sviluppo Soluzioni Integrate, Direzione Sistemi Informativi e Servizi IT peso 20%)**

Le parti convengono di rendere la struttura del nuovo PdR rispondente al nuovo assetto organizzativo aziendale che, come indicato in premessa, si fonda sulla separazione tra i poteri di indirizzo e controllo amministrativo/gestionale e quelli di governo delle attività operative, definendo per ogni area di business specifici parametri di Produttività.

Gli obiettivi non terranno conto delle ore di formazione, delle eventuali anomalie debitamente certificate derivanti da forniture esterne, nonché eventuali eventi straordinari non imputabili ai lavoratori, da valutare congiuntamente in sede aziendale e di stabilimento.

Le Parti convengono che, con riferimento al personale assegnato presso le strutture di Staff, la quota parte di PdR di cui al presente punto C) sarà calcolata sulla base della media del risultato delle tre strutture di business. Per quanto concerne le aree di Staff, le Parti convengono di valutare la possibilità di individuare specifici obiettivi di Direzione per gli anni 2019 e 2020.

#### **c1) Parametro Produttività Direzione Operativa:**

Produttività area di business =  $\frac{\text{ore di lavoro effettive (pers. diretto)}}{\text{ore standard versate a magazzino}}$  = -2% rispetto al risultato 2017  
(peso 20%)

Il parametro collegato alla produttività dei singoli stabilimenti (Stabilimento OCV e PT, Zecca, Foggia e Verres), è definito dal rapporto tra le ore di lavoro effettive del personale diretto di produzione nelle attività di Stabilimento e la somma delle ore standard dei prodotti versati a magazzino.

Alla base della misurazione dell'efficienza produttiva così come sopra definita, vengono considerati i tempi di lavoro inseriti sul sistema informatico aziendale SAP.

La Direzione aziendale informa circa il risultato raggiunto dai singoli stabilimenti in termini di produttività come di seguito specificato:

Stabilimento OCV → Anno 2016/1,368 – anno 2017 : 1,343 (obiettivo raggiunto)

Stabilimento Zecca → Anno 2016/2,203 - anno 2017: 2,067 (obiettivo raggiunto)

Stabilimento Foggia → Anno 2016/1,708 – anno 2017: 1,278 (obiettivo raggiunto)

Il valore del rapporto del parametro base per l'anno 2017 a seguito della revisione dei cicli di lavoro è pari a:

- Stabilimento OCV → 1,461
- Stabilimenti Zecca → 1,914
- Stabilimento Foggia → 1,529
- Stabilimento Verres → 1,205

Per l'anno 2018 l'obiettivo collegato al parametro di produttività di Stabilimento sarà pari ad un decremento del 2% del parametro base rispetto al dato relativo all'efficienza produttiva dell'anno precedente.

Qualora il parametro di produttività di Stabilimento risulti inferiore al 50% dell'obiettivo stabilito non verrà erogata la quota di premio corrispondente. In caso di incrementi pari o superiori al 50% (uguale o maggiore all'1% rispetto al dato relativo all'efficienza produttiva dell'anno precedente) dell'obiettivo stabilito verranno retribuiti linearmente sino alla quota massima del 100% del target (2%).

Gli incrementi superiori al 100% non avranno conseguenze sull'importo erogabile.

## c2) Parametro Produttività Direzione Sviluppo Soluzioni integrate:

c2 a) Produttività area di business (peso 10%):

- Bollini farmaceutici (5%): numero medio di giorni di ritardo rispetto alla data prevista di spedizione al cliente. Il ritardo è calcolato come  $\Delta$  tra la data prevista di spedizione e la data effettiva di spedizione al cliente (per la verifica è a disposizione sul sistema Sap una transazione che permette di accertare tale scostamento). I giorni di anticipo della spedizione rispetto a quella pianificata (con esclusione delle richieste del cliente) non concorrono al calcolo della media.

L'obiettivo è raggiunto secondo la seguente griglia:

N. medio di gg.	%
0-5	100
6-10	80
>10	0

- Passaporti elettronici ordinari (5%): evasione dell'ordinativo annuale (al netto di eventuali integrazioni al fabbisogno) concordato con il committente entro il 31 dicembre 2018. (Per la verifica è a disposizione sul sistema Sap una transazione che permette di accertare tale scostamento)

L'obiettivo è raggiunto quando: Consegne finali (- eventuali ordinativi nell'anno in corso) = ordinativo annuale.

c2 b) Produttività area di business (peso 10%):

Chiusura Rendiconti 2006: invio al MEF delle evidenze per la chiusura delle cartelle lavoro relative ai prodotti comuni entro il 31 dicembre 2018.

L'obiettivo è raggiunto con il completamento, entro il 31 dicembre 2018, della documentazione necessaria al riconoscimento del credito da parte del MEF.

Es. documentazione necessaria:

- prova di consegna o documento di trasporto (DDT) firmato per ricevuta dal destinatario merci o dichiarazione di avvenuta consegna;
- campione del modello/pubblicazione fornito per la verifica della corretta applicazione del tariffario per l'addebito della fornitura o, in assenza del cartaceo, relativo file pdf;
- eventuale documentazione relativa a modifiche e/o integrazioni degli ordini e/o dei prezzi applicati.

Ai fini dell'erogazione del 100% della corrispondente quota a titolo di Premio di Risultato (20%) dovranno essere raggiunti i due obiettivi.

Qualora venga raggiunto solo uno degli obiettivi attribuiti alla Direzione, la quota a titolo di Premio di risultato verrà erogata al 50% (10%).

Qualora il parametro di produttività Direzione Sviluppo Soluzioni Integrate risulti inferiore al 50% (10%) dell'obiettivo stabilito non verrà erogata la quota di premio corrispondente.

### c3) Parametro Produttività Direzione Sistemi Informativi e Servizi IT:

Produttività area di business →  $\frac{\text{Consuntivo investimenti IT realizzati}}{\text{BDG Investimenti IT}} =$  Installazione e configurazione dei nuovi data center via Salara 712 via G. Capponi entro il 31.12.2018, nel rispetto del BDG  
(peso 10%)

Produttività area di business →  $\frac{\text{Tempo Totale} - \Sigma \text{Durata Fermo non programmato}}{\text{Tempo Totale}} = 99,70\%$  livello di disponibilità del servizio previsto contrattualmente con la Presidenza del Consiglio dei Ministri  
( G.U. e Banca dati Normattiva)  
(peso 10%)

Per l'anno 2018 ai fini dell'erogazione del 100% della corrispondente quota a titolo di Premio di Risultato (20%) dovranno essere raggiunti entrambi gli obiettivi.

Qualora venga raggiunto solo uno degli obiettivi attribuiti alla Direzione, la quota a titolo di Premio di risultato verrà erogata al 50% (10%).

Qualora il parametro di produttività Direzione Sistemi Informativi e Servizi IT risulti inferiore al 50% (10%) dell'obiettivo stabilito non verrà erogata la quota di premio corrispondente.

Le Parti si incontreranno entro e non oltre il mese di gennaio di ogni anno, al fine di individuare gli indicatori e i relativi obiettivi in linea con l'evoluzione dei piani industriali, da attribuire alle aree di business per il 2019 ed il 2020.

#### **D) Parametro Assenze Individuali (peso 20%)**

Le Parti intendono rimodulare, a partire da gennaio 2018, i criteri di correlazione tra il tasso di assenza individuale e l'erogazione del premio, introducendo un nuovo parametro determinato non solo dal calcolo del numero delle giornate di assenza, ma che misuri anche, attribuendo un peso maggiore, le assenze che più impattano nel processo produttivo.

Le assenze verranno pertanto misurate attraverso un nuovo coefficiente che assegna un peso differente, in funzione del giorno della settimana in cui si registra l'assenza:

- Avrà peso 1 ogni singola giornata di assenza nel caso di eventi di 2 o più giorni consecutivi;
- Avrà peso 1 ogni singola giornata di assenza se non effettuata a ridosso del sabato e della domenica (per il personale turnista verranno considerati il sesto giorno feriale non lavorativo ed il giorno di riposo settimanale);
- Avrà peso 1,5 ogni singola giornata di assenza per malattia se effettuata a ridosso del sabato e della domenica (per il personale turnista verranno considerati il sesto giorno feriale non lavorativo ed il giorno di riposo settimanale).

La somma delle giornate di assenza, risultante tenendo conto dei differenti pesi attribuiti, determina il relativo fattore, al cui valore è correlata la percentuale di erogazione della quota di premio di risultato, pari al 20% del totale.

Nella tabella di seguito riportata viene indicato la percentuale di erogazione in relazione al fattore ottenuto.

Fattore gg assenza	% Erogazione - 20% del premio
Da 0 a 6	100%
Da 7 a 12	70%
Da 13 a 19	50%
Da 20 a 25	25%
Oltre 26	0%

Ai fini del calcolo del fattore delle giornate di assenza del Premio di Risultato di cui alla suindicata tabella non sono considerate assenze:

- Ferie, RAO e ROL;
- Legge 104/1992 nei limiti di un riconoscimento pro capite;
- Maternità obbligatoria, allattamento e congedo obbligatorio del padre;
- Infortuni sul lavoro indennizzati Inail;
- Congedo matrimoniale;
- Malattie di eccezionale gravità e terapie salvavita purché specificatamente certificate;
- Ricoveri (compreso il day hospital) e il periodo di convalescenza certificato dalla medesima struttura di ricovero ovvero dal medico di base a seguito di certificazione di prognosi rilasciata dal medico specialista collegato alla patologia, fino ad un massimo di due proroghe;
- Donazioni sangue, plasma, aferesi, midollo, nei limiti di due eventi l'anno;
- Permessi per lutto ai sensi dell'accordo aziendale 8.4.2000;
- Permessi ex art. 4, comma 1, legge 53/2000 con specifica indicazione della gravità sul certificato;
- Permessi RSU e RLS;
- Permessi retribuiti ai sensi dell'art. 20, parte prima, norme generali, vigente Ccnl, nonché derivanti da accordi sindacali vigenti;
- Permessi per studio retribuiti ex art. 36 parte prima norme generali, nonché permessi per prove d'esame;
- Servizio di protezione civile (in caso di eventi di particolare gravità);
- Assenze ad ore nel limite del raggiungimento di un monte ore pari ad una giornata lavorativa (8 ore), superato tale limite concorreranno nuovamente al calcolo del fattore "giorni di assenza" di cui al presente punto d).

#### E) Fattore di correzione quota PdR :

Qualora il dipendente avesse un coefficiente di assenza superiore a 30 giorni così come calcolato al punto D), si vedrà applicato anche il seguente fattore di correzione sulla restante quota corrisposta a titolo di premio di risultato (80% del premio di risultato).

Fattore gg assenza	% Riduzione - 80% premio
Da 30 a 35	20%
Da 36 a 45	40%
Da 46 a 50	60%
>50	100%

#### F) Moltiplicatore del Premio di Risultato:

Le Parti convengono che ogni anno verrà stabilito, entro il mese di gennaio, un obiettivo particolarmente rilevante per l'Azienda, tale da determinare significativi incrementi di competitività e produttività che, se raggiunto, avrà un effetto moltiplicatore del 12% sull'importo del premio individualmente erogato.

Tale ulteriore incentivo verrà riconosciuto al solo personale assegnato agli stabilimenti produttivi (con esclusione del personale con qualifica di Quadro).

Nell'anno 2018 l'obiettivo sarà:

- Per Foggia: l'accreditamento BCE per la produzione di carta filigranata per la stampa delle banconote Euro;
- Per OCV: rispetto requisiti certificazioni ISO 14298:2013;
- Per Zecca: completamento del confezionamento del circolante entro l'anno;
- Per Verres: avviamento impianto di produzione targhe.

### **G) Destinatari:**

Il Premio di Risultato come sopra descritto, sarà corrisposto al personale con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato – purché di durata complessiva pari a 12 mesi – in forza alla data di erogazione del Premio e in proporzione al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, gli importi saranno proporzionati in base agli orari di lavoro individualmente stabiliti.

Ai fini dell'erogazione del PdR si terrà conto della Struttura di assegnazione del personale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione del PdR.

### **H) Importi del Pdr:**

Il valore del Premio di Risultato per gli anni 2018/2020 relativo ai singoli livelli di inquadramento contrattuale è parametrato al livello B/2 del vigente CCNL Grafici come da tabella allegata, che costituisce parte integrante del presente accordo (all. 1).

### **I) Modalità di erogazione:**

Il Premio di Risultato così strutturato verrà erogato in un'unica soluzione a consuntivo nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio.

### **J) Sistemi di verifica:**

Le Parti concordano di effettuare, sia a livello centrale sia a livello di singola unità produttiva, specifici incontri di monitoraggio dei parametri previsti dal presente Accordo, istituendo momenti di confronto tecnico finalizzati ad analizzare dati, informazioni e andamento delle attività riguardanti le diverse unità produttive aziendali.

Le parti, tenuto conto della complessiva revisione della struttura del premio nonché dell'incidenza delle giornate di assenza sull'erogazione dello stesso, concordano sul monitoraggio, nel corso del triennio, dell'andamento del tasso di assenza. Qualora si dovesse registrare un aumento del tasso di assenza rispetto agli anni precedenti, le Parti concordano di incontrarsi per apportare eventuali misure correttive al presente accordo.

### **Opzione Welfare**

Le Parti concordano che l'importo del Premio potrà essere volontariamente destinato, in tutto o in parte, a servizi di Welfare aziendale.

Pertanto, il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (attualmente: dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, a euro 80.000,00), potrà scegliere di ricevere l'importo del Premio di Risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.u.i.r..

La Direzione aziendale comunicherà, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento, la possibilità di aderire all'iniziativa mettendo a disposizione dei dipendenti il relativo modulo di adesione, nel quale sarà altresì specificato.

Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata necessariamente entro e non oltre il 15 maggio dell'anno di erogazione, con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione del Personale, nella quale dovrà altresì precisare quale quota del Premio intende convertire nei servizi di Welfare fino al 100%.



In conformità a quanto disposto dalla Legge n. 208/2015 e successive modificazioni, le Parti concordano che i lavoratori beneficiari dell'iniziativa possano chiedere di ricevere tutto o parte del valore del Premio di risultato sotto forma di beni, servizi ed utilità, di cui all'articolo 51, comma 2, ultimo periodo del comma 3 e comma 4 del TUIR (c.d. servizi di Welfare aziendale).

Le Parti altresì concordano che, laddove il lavoratore abbia chiesto di fruire dei servizi di Welfare aziendale in sostituzione del Premio di risultato, gli sia riconosciuto il diritto alla fruizione di una quota aggiuntiva di servizi di Welfare aziendale pari al 15% del valore già fruito.

Al termine del periodo di fruizione della quota di premio devoluta alla piattaforma di Welfare, 31 dicembre dell'anno di erogazione, qualora non sia stato possibile spendere l'intero importo devoluto dal dipendente, la quota restante verrà riaccreditata in busta paga (al netto dei contributi a carico azienda) applicando, nei limiti definiti la normativa fiscale, la tassazione agevolata prevista per i premi di risultato.

### **Caratteristiche del premio**

Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato previsto nel presente Accordo rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare dei Premi, troveranno applicazione le norme vigenti in tema di decontribuzione e fiscalità agevolata ove applicabili.

Così come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati fra di essi alternativi che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Pdr in oggetto.

Le Parti, inoltre, definiscono gli importi del Premio di Risultato 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 saranno escluse anche ai fini dal calcolo del T.F.R..

Le Parti si danno atto e convengono che con il presente accordo devono considerarsi superati tutti i precedenti accordi in materia di Premio di Risultato.

Il presente accordo verrà depositato, in modalità *online*, a cura dell'Azienda, presso il Ministero del lavoro nonché presso gli enti previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. IPZS s.p.a.

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL Carta e Stampa

Rsu Poligrafico Roma

Rsu Zecca

Rsu Foggia

Rsa Verres

Livello inquadramento Ccnl Grafici	Livello inquadramento Ccnl metalmecc.	TABELLARE Premio 2018	TABELLARE Premio 2019	TABELLARE Premio 2020
Q	8 Q	2.227,10	2.340,10	2.374,00
AS		2.227,10	2.340,10	2.374,00
A		2.145,30	2.254,30	2.287,00
B1S		2.011,40	2.113,40	2.144,00
B1		2.011,40	2.113,40	2.144,00
B2	6	1.970,00	2.070,00	2.100,00
B3		1.934,60	2.032,60	2.062,00
C1	5	1.830,10	1.923,10	1.951,00
C2		1.791,70	1.882,70	1.910,00
D1		1.689,20	1.775,20	1.801,00
D2		1.665,50	1.750,50	1.776,00
E		1.512,90	1.589,90	1.613,00