

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 4 marzo 2021, in Verona

tra

Il Gruppo Fedrigoni rappresentato dal Dr. Giuseppe Giacobello

e

Le Organizzazioni Sindacali di categoria, rappresentate rispettivamente da:

- SLC-CGIL: Gianluca Carrega, coordinatore nazionale
- FISTEL-CISL: Nicola Pellicano, coordinatore nazionale
- UILCOM-UIL: Roberto Retrosi, coordinatore nazionale
- UGL Chimici, Carta e Stampa: Enzo Valente, coordinatore nazionale

e

Le Organizzazioni Territoriali di categoria delle province di:

- Ancona
- Macerata
- Milano
- Pordenone
- Trento
- Verona

Le RSU degli Stabilimenti di:

- Arconvert Arco
- Cordenons
- Fedrigoni Arco
- Fedrigoni Bollate
- Fedrigoni Castelraimondo
- Fedrigoni Fabriano
- Fedrigoni Rocchetta
- Fedrigoni Varone
- Fedrigoni Verona
- Ritrama Sassoferrato
- Scurelle

Si è convenuto quanto segue:

PREMESSA

Il Gruppo Fedrigoni, negli ultimi anni, sta crescendo velocemente in virtù di acquisizioni di Aziende e Stabilimenti con una storia importante alle spalle.

La logica conseguenza di questo processo è il fatto che oggi ci troviamo di fronte a uno scenario molto frammentato e di difficile gestione, costellato da più di 200 accordi di 2° livello, la maggior parte molto datati nel tempo, che gestiscono singoli aspetti della vita dei nostri stabilimenti e uffici, ma in modo poco organico e senza una visione d'insieme.

L'ambizione dell'Azienda, comunicata in più occasioni alle Rappresentanze Sindacali, è quella di iniziare un percorso comune che possa portare tutti i dipendenti ad avere un sistema di regole unico e condiviso che ci facciano sentire sempre più una Comunità.

Le Parti hanno perciò deciso di iniziare questo viaggio affrontando, come primo tema, l'armonizzazione dei Premi di Partecipazione presenti in Azienda, la maggior parte dei quali è scaduta nel 2020, (tranne Cordenons e Scurelle, il cui Premio di Risultato scadrà il 31 dicembre 2021).

Pertanto, il Nuovo PDR del Gruppo Fedrigoni andrà a sostituire integralmente i Premi di Risultato, il Premio di Efficienza Organizzativa (presente solo in Area Marche) e il Premio Budget (previsto per le Filiali Commerciali).

Inizialmente, questo percorso coinvolgerà tutte le realtà del Gruppo che applicano i CCNL Carta e Cartotecnica e Grafici, ma l'obiettivo è di coinvolgere progressivamente anche le realtà che applicano CCNL diversi.

L'obiettivo delle Parti è razionalizzare e semplificare il quadro normativo, rendendolo più chiaro e trasparente e garantire parità di trattamento a tutti i dipendenti.

A large collection of handwritten signatures in black and blue ink, some overlapping and some written vertically on the right side of the page. The signatures are of various styles, including cursive and more formal block letters. Some are written in blue ink, while others are in black. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some appearing to be initials or names of individuals involved in the document's creation or approval.

PREMIO DI RISULTATO DEL GRUPPO FEDRIGONI

I. Perimetro di Applicazione

Le Parti si sono date reciprocamente atto della volontà di istituire un Premio di Risultato unico per tutte le realtà del Gruppo Fedrigoni.

Tale Premio di Risultato sarà legato a indici specifici illustrati di seguito e si applicherà, per la vigenza del presente Accordo, a tutti i dipendenti delle seguenti Società del Gruppo a cui si applicano i CCNL Carta e Cartotecnica e Grafici:

- Fedrigoni S.p.A.
- Cordenons S.p.A.
- Arconvert S.p.A.
- Ritrama S.p.A.

II. Condizione per l'erogazione del premio

a) Indicatori "cancello"

L'azienda erogherà il Premio di Risultato, applicando le disposizioni agevolative previste dalla Legge 208 del 28 dicembre 2015 e sue successive modifiche e integrazioni, solo se almeno uno dei seguenti indicatori "cancello", da considerarsi alternativi fra loro, registrerà un incremento rispetto al corrispettivo indicatore dell'anno precedente (misurato nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre).

A tal fine, gli indicatori presi a riferimento per l'anno 2021, già oggetto di verifica fra le parti, sono di seguito riportati:

- **Produttività:** riduzione percentuale di assenteismo, riduzione percentuale di straordinario;
- **Redditività:** aumento fatturato, aumento EBITDA;
- **Innovazione:** aumento percentuale di implementazione nuovo applicativo gestionale Workday;
- **Qualità:** riduzione numero contestazioni cliente accettate, riduzione valore contestazioni cliente accettate;
- **Efficienza:** riduzione del consumo di acqua, aumento dell'efficienza energetica, diminuzione della produzione di CO2.

Le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica qui definito, riferito a obiettivi e parametri concordati, è finalizzato a cercare di realizzare un incremento della competitività, produttività ed efficienza aziendali.

Per tutto il periodo di validità del presente accordo e con cadenza annuale, tramite appositi incontri, le parti si riservano la facoltà di modifica degli obiettivi e/o della composizione degli indicatori di cui sopra, in modo che questi rispondano in maniera sempre adeguata alle sfide di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in quel momento presenti.

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten mark at the top left]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

In occasione dei suddetti incontri, le Parti potranno verificare altresì i dati finalizzati al riscontro del raggiungimento o meno degli obiettivi fissati nell'anno precedente.

b) Andamento dell'Azienda

La condizione per l'erogazione di tale Premio è il raggiungimento della soglia del 85% dell'EBITDA rispetto alla media del biennio mobile precedente a quello di erogazione, così come risultante dal Bilancio Certificato e Pubblicato.

Al di sotto di tale soglia, l'Azienda si riserva di non erogare alcun premio.

Il valore considerato sarà quello a parità di perimetro ed escludendo l'effetto di eventuali operazioni societarie straordinarie.

Qualora tali operazioni avessero degli impatti significativi sul perimetro di riferimento, oppure dovessero verificarsi condizioni estemporanee particolari, le Parti si incontreranno per valutarle e discutere gli eventuali correttivi.

Nota a verbale: solo al fine di neutralizzare gli effetti distorsivi determinati dall'emergenza epidemiologica Covid-19 sui risultati 2020, il valore dell'EBITDA di tale anno non sarà considerato ai fini del calcolo del Premio.

Pertanto:

- per l'anno 2021 il riferimento sarà l'EBITDA di Gruppo dell'anno 2019;
- per il 2022, il riferimento sarà l'EBITDA di Gruppo calcolato considerando la media degli anni 2019 e 2021.

III. Premio Base

Per la durata del presente accordo, il valore del Premio Base è fissato a € 2.100 lordi.

Nota a verbale

Solo per lo stabilimento di Bollate, il valore del Premio Base sarà di € 1.700 lordi per il 2021, di € 1.900 lordi per il 2022 e di € 2.100 per il 2023.

L'erogazione del Premio Base così determinato, qualora spettante, sarà poi legato ai seguenti indicatori:

a) Indicatore Finanziario di Gruppo

Il valore dell'Indicatore Finanziario di Gruppo sarà del 65% del Premio Base ed è legato all'andamento del Gruppo Fedrigoni, assumendo come indice primario di riferimento la media del biennio mobile precedente a quello di erogazione, così come risultante dal Bilancio Certificato e Pubblicato.

Il valore considerato sarà quello a parità di perimetro ed escludendo l'effetto di eventuali operazioni societarie straordinarie.

Qualora tali operazioni avessero degli impatti significativi sul perimetro di riferimento, oppure dovessero verificarsi condizioni estemporanee particolari, le Parti si incontreranno per valutarle e discutere gli eventuali correttivi.

Nota a verbale

Solo al fine di neutralizzare gli effetti distorsivi determinati dall'emergenza epidemiologica Covid-19 sui risultati 2020, il valore dell'EBITDA di tale anno non sarà considerato ai fini del calcolo del Premio.

[Handwritten scribble]

Pertanto:

- per l'anno 2021 il riferimento sarà l'EBITDA di Gruppo dell'anno 2019;
- per il 2022, il riferimento sarà l'EBITDA di Gruppo calcolato considerando la media degli anni 2019 e 2021.

Tale valore può essere incrementato o diminuito rispetto alla seguente tabella, in base al risultato finanziario conseguito dal Gruppo nell'anno precedente a quello di liquidazione:

[A large collection of handwritten signatures and scribbles, including names like "Adami", "Mazzoli F.", "Forte", and "S. M."]

TABELLA INDICATORE FINANZIARIO

PREMIO BASE:	€ 1.365,00
RIFERIMENTO:	EBITDA MEDIO BIENNIO MOBILE PRECEDENTE*

Risultato	Valore Premio
Inferiore al 85%	0 €
85%	956 €
86%	983 €
87%	1.010 €
88%	1.037 €
89%	1.065 €
90%	1.092 €
91%	1.119 €
92%	1.147 €
93%	1.174 €
94%	1.201 €
95%	1.229 €
96%	1.256 €
97%	1.283 €
98%	1.310 €
99%	1.338 €
100%	1.365 €
101%	1.379 €
102%	1.392 €
103%	1.406 €
104%	1.420 €
105%	1.433 €
106%	1.447 €
107%	1.461 €
108%	1.474 €
109%	1.488 €
110%	1.502 €
111%	1.515 €
112%	1.529 €
113%	1.542 €
114%	1.556 €
115%	1.570 €
116%	1.583 €
117%	1.597 €
118%	1.611 €
119%	1.624 €
120%	1.638 €
121%	1.652 €
122%	1.665 €
123%	1.679 €
124%	1.693 €
125%	1.706 €
126%	1.720 €
127%	1.734 €
128%	1.747 €
129%	1.761 €
Maggiore o uguale al 130%	1.775 €

*Ad eccezione dell'anno
2021 e del 2022 (vedi Nota
a verbale)

Mordelli F.

Servizi M&E

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signature

b) Indicatori Industriali di Sito

Il valore complessivo degli Indicatori Industriali di Sito sarà del 35% del Premio Base ed è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di Efficienza, Qualità e Sicurezza stabiliti a livello nazionale per tutti e che poi vengono declinati localmente a livello di ogni Unità Produttiva.

I dati consuntivi di ciascun obiettivo sono quelli contenuti nei report ufficiali che vengono emessi a livello centrale dall'Azienda.

L'elenco degli indicatori e il loro peso sono i seguenti:

Handwritten signature

	Obiettivo	Indicatore	Peso	Riferimento
Area Paper (Stabilimenti di Arco, Castelraimondo, Cordenons, Fabriano, Pioraco, Scurelle, Varone, Verona)	Produzione	EOT (efficienza macchina senza fattore velocità e fermate per cambio prodotto)	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	Numero contestazioni tecniche accettate / 1000 tons	18%	Media 3 anni precedenti
		Valore note credito per contestazioni tecniche accettate / ton	18%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni - no itinere (Report ufficiale)	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
Area Security (Stabilimento di Bollate)	Produzione	EOT (efficienza macchina senza fattore velocità e fermate per cambio prodotto)	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	% del valore delle note credito per contestazioni tecniche accettate sul fatturato del business	36%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni - no itinere (Report ufficiale)	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
Stabilimento di Fabriano	Produzione	Media ponderata indicatori di Fabriano Paper & Security	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	Media ponderata indicatori di Fabriano Paper & Security	18%	Media 3 anni precedenti
		Media ponderata indicatori di Fabriano Paper & Security	18%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Media ponderata indicatori di Fabriano Paper & Security	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
Arconvert	Produzione	Numero mq spediti (diretti, intercompany e tagliati) / Numero ore di lavoro (ordinarie, straordinarie di tutto il personale escluso dirigenti)	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	Numero contestazioni tecniche accettate / 1.000 mq spediti	18%	Media 3 anni precedenti
		Valore contestazioni tecniche accettate dallo stabilimento	18%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni - no itinere	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
Ritrama Sassoferrato	Produzione	Numero MQ spediti (diretti, intercompany e tagliati) / Numero ore di lavoro (ordinarie, straordinarie di tutto il personale escluso dirigenti)	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	Numero contestazioni tecniche accettate / 1.000 mq spediti	18%	Media 3 anni precedenti
		Valore contestazioni tecniche accettate dallo stabilimento	18%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni - no itinere	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale

I parametri di riferimento, laddove previsto, dovranno essere definiti a livello locale fra Direzione di Stabilimento e RSU entro il mese di marzo 2021.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Alla fine di tale confronto, sarà firmato un accordo fra Direzione dei singoli Stabilimenti e le rispettive RSU per fissare la tabella con i parametri valevoli per l'anno di riferimento.

Per gli anni successivi, qualora intervengano fattori che lo rendano necessario, tali parametri potranno essere oggetto di revisione tra le parti entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

Il valore dei singoli obiettivi può essere incrementato o diminuito rispetto alle seguenti tabelle, in base ai risultati ottenuti rispetto al parametro di riferimento stabilito:

PREMIO BASE:	€ 250
RIFERIMENTO:	Da stabilire a livello locale
Risultato	Valore Premio
Inferiore a 50%	0 €
50%	125 €
60%	150 €
70%	175 €
80%	200 €
90%	250 €
100%	250 €
Maggiore o uguale a 110%	300 €

TABELLA INDICATORI QUALITA'	
PREMIO BASE:	€ 265
RIFERIMENTO:	Media 3 anni precedenti
Risultato	Valore Premio
Maggiore a 110%	0 €
90% - 110%	265 €
Inferiore a 90%	318 €

TABELLA INDICATORE SICUREZZA	
PREMIO BASE:	€ 221
RIFERIMENTO:	Da stabilire a livello locale
Risultato	Valore Premio
Maggiore a 110%	0 €
90% - 110%	221 €
Inferiore a 90%	265 €

Per i dipendenti degli enti centrali delle Società/Business Unit che hanno più siti e che svolgono un'attività non specifica di stabilimento, per i dipendenti delle filiali commerciali

Handwritten signatures and notes are present throughout the document. On the right side, there are several large signatures, including one that appears to be 'S. L. L.'. On the left side, there are smaller signatures and initials. At the bottom, there are more signatures, including one that looks like 'Mazzoli F.' and another that is partially obscured by a large scribble.

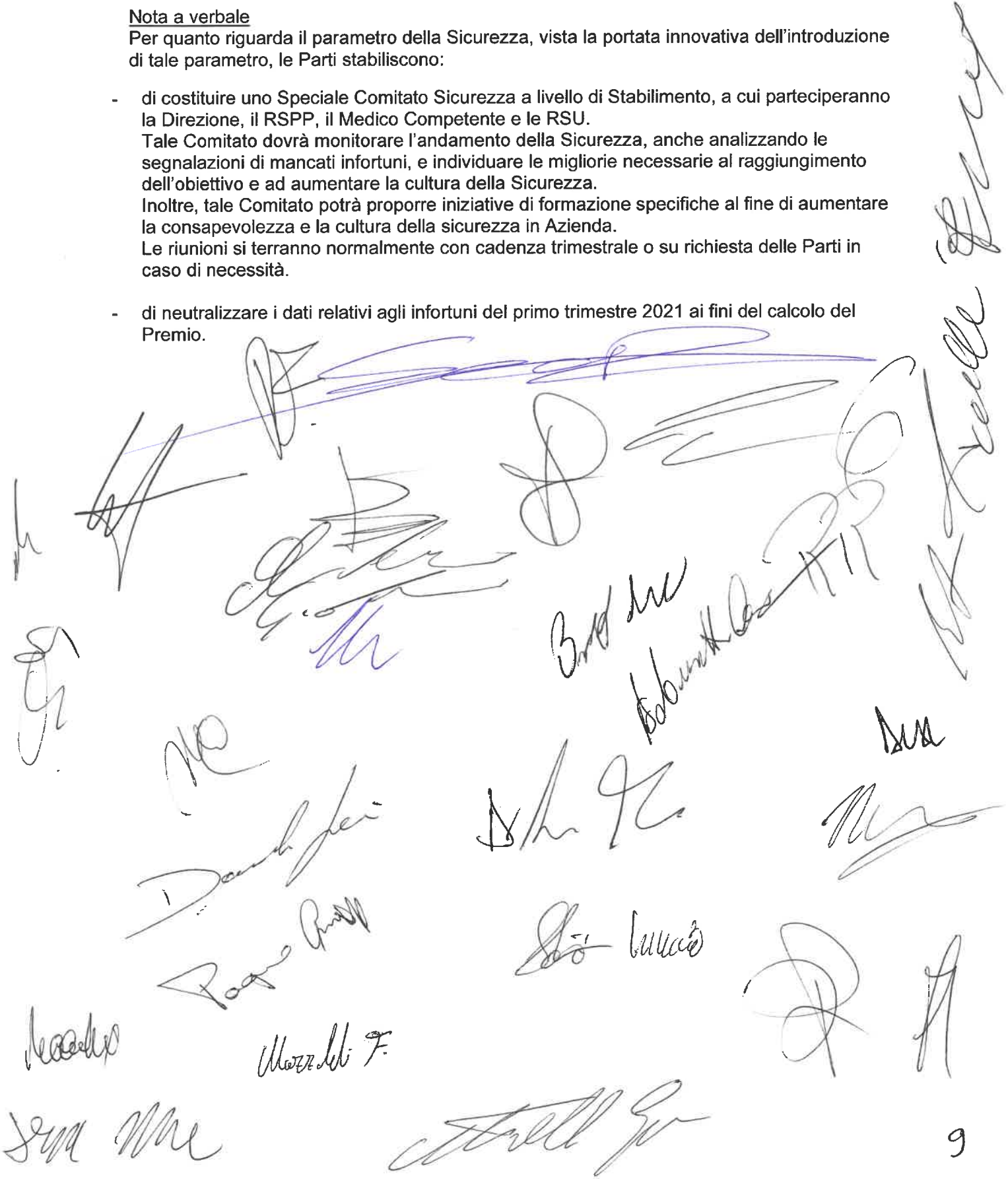
(Boutiques e Magazzini) e per i dipendenti della Fondazione Fedrigoni, verrà erogato un importo pari a quello della media ponderata sugli FTE dei siti italiani di riferimento.

Per i dipendenti degli enti Corporate di Gruppo, verrà erogato un importo pari a quello della media ponderata sugli FTE di tutti i siti italiani del Gruppo.

Nota a verbale

Per quanto riguarda il parametro della Sicurezza, vista la portata innovativa dell'introduzione di tale parametro, le Parti stabiliscono:

- di costituire uno Speciale Comitato Sicurezza a livello di Stabilimento, a cui parteciperanno la Direzione, il RSPP, il Medico Competente e le RSU.
Tale Comitato dovrà monitorare l'andamento della Sicurezza, anche analizzando le segnalazioni di mancati infortuni, e individuare le migliorie necessarie al raggiungimento dell'obiettivo e ad aumentare la cultura della Sicurezza.
Inoltre, tale Comitato potrà proporre iniziative di formazione specifiche al fine di aumentare la consapevolezza e la cultura della sicurezza in Azienda.
Le riunioni si terranno normalmente con cadenza trimestrale o su richiesta delle Parti in caso di necessità.
- di neutralizzare i dati relativi agli infortuni del primo trimestre 2021 ai fini del calcolo del Premio.



IV. Premio Individuale

a) Partecipazione Individuale

Per andare a determinare l'importo spettante a ogni singolo dipendente, al Premio Base determinato collettivamente, si applicano le seguenti tabelle che vanno a premiare il contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, in base al criterio della presenza in Azienda.

CICLO CONTINUO	
PREMIO BASE:	€ 2.100,00

ore di assenza	%	x 1 evento	x 2 eventi	x 3 eventi	x 4 eventi	> 4 eventi	Premio 1 evento	Premio 2 eventi	Premio 3 eventi	Premio 4 eventi	Premio >4 eventi	
0,00	8	0,5%	140%	140%			2.940,00 €	2.940,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
8,01	16	0,9%	135%	132%	115%	105%	2.835,00 €	2.772,00 €	2.415,00 €	2.205,00 €	1.785,00 €	
16,01	32	1,8%	128%	125%	110%	98%	2.688,00 €	2.625,00 €	2.310,00 €	2.058,00 €	1.638,00 €	
32,01	56	3,2%	115%	105%	95%	85%	2.415,00 €	2.205,00 €	1.995,00 €	1.785,00 €	1.365,00 €	
56,01	64	3,6%	100%	100%	85%	70%	50%	2.100,00 €	2.100,00 €	1.785,00 €	1.470,00 €	1.050,00 €
64,01	80	4,5%	95%	90%	75%	60%	45%	1.995,00 €	1.890,00 €	1.575,00 €	1.260,00 €	945,00 €
80,01	88	5,0%	90%	85%	70%	55%	40%	1.890,00 €	1.785,00 €	1.470,00 €	1.155,00 €	840,00 €
88,01	96	5,4%	85%	80%	65%	50%	35%	1.785,00 €	1.680,00 €	1.365,00 €	1.050,00 €	735,00 €
96,01	104	5,9%	80%	75%	60%	45%	30%	1.680,00 €	1.575,00 €	1.260,00 €	945,00 €	630,00 €
104,01	112	6,3%	75%	70%	55%	35%	20%	1.575,00 €	1.470,00 €	1.155,00 €	735,00 €	420,00 €
112,01	120	6,8%	70%	65%	50%	30%	15%	1.470,00 €	1.365,00 €	1.050,00 €	630,00 €	315,00 €
120,01	128	7,2%	65%	60%	45%	25%	5%	1.365,00 €	1.260,00 €	945,00 €	525,00 €	105,00 €
128,01	136	7,7%	60%	55%	40%	20%	0%	1.260,00 €	1.155,00 €	840,00 €	420,00 €	0,00 €
136,01	152	8,6%	55%	50%	35%	15%	0%	1.155,00 €	1.050,00 €	735,00 €	315,00 €	0,00 €
152,01		0,0%	50%	45%	30%	10%	0%	1.050,00 €	945,00 €	630,00 €	210,00 €	0,00 €

NO CICLO CONTINUO	
PREMIO BASE:	€ 2.100,00

ore di assenza	%	x 1 evento	x 2 eventi	x 3 eventi	x 4 eventi	> 4 eventi	Premio 1 evento	Premio 2 eventi	Premio 3 eventi	Premio 4 eventi	Premio >4 eventi	
0,00	8	0,5%	140%	140%			2.940,00 €	2.940,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
8,01	16	0,9%	135%	132%	115%	105%	2.835,00 €	2.772,00 €	2.415,00 €	2.205,00 €	1.785,00 €	
16,01	32	1,8%	128%	125%	110%	98%	2.688,00 €	2.625,00 €	2.310,00 €	2.058,00 €	1.638,00 €	
32,01	56	3,2%	115%	105%	95%	85%	65%	2.415,00 €	2.205,00 €	1.995,00 €	1.785,00 €	1.365,00 €
56,01	72	4,1%	100%	100%	85%	70%	50%	2.100,00 €	2.100,00 €	1.785,00 €	1.470,00 €	1.050,00 €
72,01	80	4,5%	95%	90%	75%	60%	45%	1.995,00 €	1.890,00 €	1.575,00 €	1.260,00 €	945,00 €
80,01	88	5,0%	90%	85%	70%	55%	40%	1.890,00 €	1.785,00 €	1.470,00 €	1.155,00 €	840,00 €
88,01	96	5,4%	85%	80%	65%	50%	35%	1.785,00 €	1.680,00 €	1.365,00 €	1.050,00 €	735,00 €
96,01	104	5,9%	80%	75%	60%	45%	30%	1.680,00 €	1.575,00 €	1.260,00 €	945,00 €	630,00 €
104,01	112	6,3%	75%	70%	55%	35%	20%	1.575,00 €	1.470,00 €	1.155,00 €	735,00 €	420,00 €
112,01	120	6,8%	70%	65%	50%	30%	15%	1.470,00 €	1.365,00 €	1.050,00 €	630,00 €	315,00 €
120,01	128	7,2%	65%	60%	45%	25%	5%	1.365,00 €	1.260,00 €	945,00 €	525,00 €	105,00 €
128,01	136	7,7%	60%	55%	40%	20%	0%	1.260,00 €	1.155,00 €	840,00 €	420,00 €	0,00 €
136,01	152	8,6%	55%	50%	35%	15%	0%	1.155,00 €	1.050,00 €	735,00 €	315,00 €	0,00 €
152,01		0,0%	50%	45%	30%	10%	0%	1.050,00 €	945,00 €	630,00 €	210,00 €	0,00 €

- **Perimetro:**
il periodo di riferimento è l'anno solare (da gennaio a dicembre) dell'anno precedente a quello di erogazione del Premio.
- **Tipologia Assenze:**
Ai fini del conteggio delle ore di assenza, si considerano: malattia, assenza ingiustificata, permessi non retribuiti qualora non autorizzati, ritardi, sospensioni disciplinari.

A fini del conteggio degli eventi di assenza, si considerano: malattia e assenza ingiustificata.

• **Casi di Scomputo:**

- 1- Dal computo delle ore e degli eventi di assenza sono escluse le malattie gravi così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento in vigore al momento dell'erogazione del premio.
- 2- Nel computo delle ore di assenza, verranno scomutate a completamento delle 64 o 72 ore/anno (a seconda della tabella applicabile) i seguenti eventi:
 - ricovero ospedaliero, compreso day hospital, che comportino un'assenza per malattia strettamente correlata in un unico evento;
 - eventuali malattie antecedenti il ricovero, qualora strettamente collegabili alla patologia del ricovero stesso (unicamente la malattia immediatamente antecedente il ricovero; sarà prodotta dichiarazione certificativa della struttura ospedaliera);
 - relative convalescenze (evento continuativo-unico, con esclusione di eventuali ricadute);
- 3- Solo per il 2021, le malattie certificate legate al COVID-19.

Per i casi di scomputo indicati, la formale domanda per l'esclusione dal conteggio del calcolo individuale del PDR delle ore di malattia deve essere presentata dal dipendente interessato direttamente alla Direzione Risorse Umane entro il mese di marzo dell'anno di liquidazione, allegando probante documentazione (idonea dichiarazione della struttura sanitaria o del medico curante).

b) **Criteri di Maturazione**

• **Regole generali**

- 1- Il Premio di Risultato è riconosciuto a tutti i dipendenti assunti con:
 - Contratto a Tempo Indeterminato;
 - Contratto a Tempo Determinato;
 - Apprendistato;
 - Somministrazione (sia a Tempo Determinato che Staff Leasing).
- 2- Ai lavoratori assunti con queste tipologie contrattuali, verrà pagato il Premio di Risultato in base all'anzianità maturata in Azienda, secondo il seguente schema:
 - Primi 6 mesi di Anzianità Aziendale (anche non continuativi): nessuna erogazione del Premio;
 - Anzianità Aziendale dal 6° mese in poi: erogazione normale del Premio.
- 3- Il Premio di Risultato verrà corrisposto ai soli dipendenti ancora in forza nel mese anteriore a quello previsto per l'erogazione, avendo a riferimento la durata del rapporto di lavoro alle dirette dipendenze delle Società nell'anno precedente.
- 4- In caso di contratto part time o di assunzioni/riassunzioni nel corso dell'anno, il valore individuale del Premio erogato viene riproporzionato in funzione del tipo di contratto e della durata dello stesso.

• **Casi Particolari:**

1- Lavoratori Pensionati:

per la durata del presente accordo, ai lavoratori che cessino il rapporto di lavoro per quiescenza, verrà erogato a titolo di integrazione del TFR, un premio di fine rapporto di ammontare pari al 100% dell'importo erogato al lavoratore medesimo a titolo di Premio Di Risultato lordo nell'anno precedente.

Tale premio spetterà ai lavoratori che all'atto del pensionamento abbiano prestato servizio per tutto l'anno di riferimento, viceversa l'importo verrà riproporzionato pro-quota.

2- Lavoratori Cessati:

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, al di fuori dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il premio verrà liquidato sulla base dei ratei maturati al valore nominale compreso il correttivo dell'assenteismo individuale, salvo la cessazione non avvenga in un momento nel quale sia già possibile la consuntivazione definitiva del premio;

3- Lavoratori Deceduti:

agli eredi dei lavoratori deceduti verrà erogato un premio uguale a quello base dell'anno precedente.

V. Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato viene erogato nell'anno seguente a quello cui si riferisce e normalmente con il cedolino del mese successivo a quello di approvazione e pubblicazione del bilancio consolidato del Gruppo, indicativamente nel mese di maggio.

Il Premio di Risultato è complessivo e omnicomprensivo, non avrà quindi alcuna ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti o differiti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale se ne stabilisce ex. 2° comma, art. 2120 c.c. l'esclusione dalla base di calcolo.

Handwritten signatures and initials:

- Senza nome
- Alzochi F.
- Roberto
- DR
- PRR
- 12

VI. Welfare Aziendale – Flexible Benefits

Le parti riconoscono che il benessere individuale e familiare dei lavoratori, oltre ad un adeguato equilibrio fra vita lavorativa e vita privata, rappresentano un valore importante per l'Azienda e contribuiscono ai risultati dell'intera organizzazione.

Le parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente Accordo e quindi che i lavoratori beneficiari del Premio di Risultato di cui sopra, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 208/2015 e convertire, in tutto o in parte, il Premio di Risultato individualmente spettante nei beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del T.U.I.R. ("Flexible benefits"), alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

Il Dipendente, su base volontaria, potrà convertire in Welfare Aziendale, in tutto o in parte, l'importo del suo Premio di Risultato, comunicandolo all'Azienda entro e non oltre il termine che verrà comunicato di anno in anno.

L'Azienda, al fine di incentivare l'utilizzo di tale strumento, garantisce un contributo aggiuntivo del 15% sull'importo che il Dipendente deciderà di convertire in Flexible Benefits.

Resta precisato che il diritto di opzione dovrà essere esercitato di anno in anno con riferimento a ciascuna singola corresponsione del Premio di Risultato.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro il termine previsto e comunicato dall'Azienda, comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di Premio di Risultato in busta paga, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa tempo per tempo vigente.

Le somme, i beni, le opere e/o servizi ("welfare aziendale") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa vigente richiamata in premessa, nonché i termini e le modalità di fruizione, nell'esercizio del diritto di opzione, saranno indicati in un apposito Regolamento e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi selezionato dall'Azienda, con anticipo tale da consentire una scelta consapevole da parte del Dipendente.

VII. Welfare Aziendale - Assicurazione Sanitaria Integrativa di Gruppo

Premesso che, a partire dal 1° gennaio 2021, Le varie Società del Gruppo Fedrigoni si sono già date un assetto unico relativo all'Assicurazione Sanitaria Integrativa, sia a livello di importo complessivo che di coperture, le Parti concordano nel fare un ulteriore passo avanti nell'ottica di rafforzare questo importante pilastro del Welfare Aziendale.

Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2022 e per la vigenza del presente accordo, si concorda di elevare il valore complessivo della copertura assicurativa dagli attuali € 250 (duecentocinquanta/00) a dipendente fino ad arrivare a € 290 (duecentonovanta/00) a dipendente.

Le Parti decidono di affiancare alla Polizza Base di Salute Sempre, prevista dal CCNL e del valore di € 120 (centoventi/00) a dipendente, il Pacchetto Integrativo 1 di Salute Sempre, del valore di € 170 (centosettanta/00) a dipendente; l'obiettivo è quello di sfruttare il bacino di utenza determinato da tutti gli addetti iscritti al Fondo Salute Sempre, al fine di garantire coperture assicurative sempre più ampie a tutti i dipendenti del Gruppo Fedrigoni.

VIII. Verifiche Periodiche

Le Parti s'incontreranno a scadenze periodiche per un esame congiunto sull'andamento del Premio di Risultato oppure su richiesta di una delle Parti stesse.
Per quanto riguarda gli indicatori di Stabilità, gli incontri avverranno a livello locale fra Direzione di Stabilità e RSU, in modo da stimolare il confronto costruttivo e la ricerca di soluzioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi fissati.

IX. Clausole Transitorie e Finali

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi aziendali esclusivamente per le materie qui regolate, fatti salvi eventuali errori materiali sul testo e/o omissioni.

X. Decorrenza e Durata dell'Accordo

Il presente Accordo ha durata triennale con decorrenza dal 01 gennaio 2021 al 31 dicembre 2023. Le Parti stabiliscono sin d'ora di incontrarsi 6 mesi prima della scadenza per avviare il confronto sul rinnovo del presente accordo.

Nota a verbale

Solo per Cordenons e Scurelle la validità del presente Accordo avrà durata biennale dal 01 gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

Letto, confermato, sottoscritto

Per il Gruppo Fedrigoni

Per la SLC-CGIL

Per la FISTEL-CISL

Per la UILCOM-UIL

Per la UGL Chimici Carta e Stampa

Per le RSU

[Handwritten signatures and names for the main categories: Gruppo Fedrigoni, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL Chimici Carta e Stampa]

[Handwritten signatures and names for the RSU category, including names like Roberto Petron, Enzo Valente, and others]

[Vertical handwritten signature on the right margin]

Allegato "A"

Altri Istituti - Accordo a Latere

Il giorno 4 marzo 2021, tra la Direzione di Aziendale del Gruppo Fedrigoni, rappresentata dal Dott. Giuseppe Giacobello, e le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, rappresentata da Gianluca Carrega, di FISTEL-CISL, rappresentata da Nicola Pellicano, di UILCOM-UIL, rappresentata da Roberto Retrosi, e di UGL Chimici Carta e Stampa, rappresentata da Enzo Valente, si è convenuto quanto segue:

Premesso che:

- 1- L'Azienda, con lettera del 30 Luglio 2020, ha comunicato di non voler rinnovare gli Accordi Aziendali allora in essere e che avevano come oggetto la definizione dei Premi di Partecipazione;
- 2- Gli accordi del punto 1 hanno cessato la loro validità al 31 dicembre 2020, tranne quello riguardante i siti di Cordenons e Scurelle, che cesserà il 31 dicembre 2021;
- 3- Gli accordi del punto 1 contenevano anche la definizione di aspetti normativi e/o economici che esulano dalla definizione dei Premi di Partecipazione;
- 4- E' ferma intenzione delle Parti di aprire al più presto un tavolo nazionale che vada a ridefinire tutti gli aspetti normativi ed economici in un quadro di regole uniche e condivise per tutte le realtà del Gruppo Fedrigoni.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

In attesa della definizione di un Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo, che definisca in maniera complessiva tutti i vari istituti, sia normativi che economici, presenti nel Gruppo Fedrigoni, si confermano per l'anno 2021 gli istituti non riguardanti i Premi di Partecipazione e normati dagli Accordi citati in premessa che hanno cessato la loro validità, nella loro formulazione corrente.

Letto, confermato, sottoscritto

Per il Gruppo Fedrigoni
Dott. G. Giacobello

Per la SLC-CGIL
G. Carrega

Per la FISTEL-CISL
N. Pellicano

Per la UILCOM-UIL
R. Retrosi

Per la UGL Chimici e Carta e Stampa
E. Valente

Enzo Valente

Vertical handwritten notes on the right margin, including the number 15 at the bottom.

Allegato "B"

Area Marche - Accordo a Latere

Il giorno 4 marzo 2021, tra la Direzione di Aziendale del Gruppo Fedrigoni, rappresentata dal Dott. Giuseppe Giacobello, e le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, rappresentata da Gianluca Carrega, di FISTEL-CISL, rappresentata da Nicola Pellicano, di UILCOM-UIL, rappresentata da Roberto Retrosi, e di UGL Chimici Carta e Stampa, rappresentata da Enzo Valente, si è convenuto quanto segue:

Premesso che:

1. Le Parti, con Accordo del 4 marzo 2021, hanno definito il nuovo Premio di Risultato del Gruppo Fedrigoni per tutte le realtà aziendali che applicano il CCNL Carta e Cartotecnica e Grafici.
2. Nell'Area Marche, limitatamente agli Stabilimenti Fedrigoni di Castelraimondo, Fabriano, Pioraco e Rocchetta, nonché la sede di Fabriano, era presente, oltre al Premio di Risultato, anche il Premio di Efficienza Organizzativa (PEO).
3. Il PEO di cui al Punto 3 aveva un valore nominale lordo di € 1.305, di cui € 650 con natura fissa e € 655 con natura variabile equiparabile ai Premi di Partecipazione.
4. Il nuovo Premio di Risultato di cui al Punto 1 va a sostituire integralmente tutti i Premi di Partecipazione esistenti, ivi compreso il PEO.
5. E' ferma intenzione delle Parti di aprire al più presto un tavolo nazionale che vada a ridefinire tutti gli aspetti normativi ed economici in un quadro di regole uniche e condivise per tutte le realtà del Gruppo Fedrigoni.

Tutto ciò premesso

In attesa della definizione di un Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo, che definisca in maniera complessiva tutti i vari istituti, sia normativi che economici, presenti nel Gruppo Fedrigoni, al fine di non penalizzare i lavoratori dell'Area Marche,

Le Parti concordano quanto segue:

Si istituisce il Premio Feriale del valore di € 1.085 lordi, da erogarsi con la busta paga del mese di luglio.

Tale cifra avrà incidenza sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti o differiti e sul trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato, sottoscritto

Per il Gruppo Fedrigoni
Dott. G. Giacobello

Per la SLC-CGIL
G. Carrega

Per la FISTEL-CISL
N. Pellicano

Per la UILCOM-UIL
Roberto Retrosi

Enzo Valente
UGL Chimici Carta e Stampa

Enzo Valente
UGL Chimici Carta e Stampa

R. Retrosi

Per la UGL Chimici e Carta e Stampa
E. Valente

Ennio Valente




















 Jan me,  



