



ASSOLOMBARDA

Addi 06 novembre 2014 in Milano, presso l'Assolombarda

tra

la Gum Base Co. S.p.A. rappresentata dai sigg. Dr.ssa Raffaella Michelazzo e Roberto Ripa, con l'assistenza dell'Assolombarda medesima, in persona del Dr. Andrea Bobbio

e

le strutture territoriali di FAI-CISL e FLAI-CGIL in persona, rispettivamente, dei sigg. Massimiliano Albanese e Roberto D'Arcangelo, in assistenza alla RSU,

è stato raggiunto il seguente accordo.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti concordano che la conoscenza e la consapevolezza delle situazioni e dei fenomeni da governare sono fondamentali per stimolare le disponibilità delle persone e per individuare strategie adeguate ad affrontare e risolvere i problemi. A tali fini, la qualificazione e l'implementazione delle Relazioni Industriali sono gli strumenti opportuni, sui quali continuare ad investire, in termini d'informazione, confronto, partecipazione.

In questo senso, le Parti condividono la valenza di un sistema di Relazioni che consenta di governare i cambiamenti, di coglierne, per quanto possibile, preliminarmente i segnali, controllarne lo sviluppo nel rispetto delle priorità e delle aspettative reciproche.

Gli obiettivi delle Parti sono d'ottenere, attraverso un coerente flusso d'informazioni ed azioni adeguate una più efficace regolazione delle problematicità, il consolidamento di rapporti franchi e trasparenti, al fine d'essere in grado di gestire situazioni complesse, di produrre accordi positivi e sostenibili, onnicomprensivi nella loro qualificazione e quantificazione, che non debbano necessitare di revisioni periodiche, secondo il principio della non ripetitività e della non sovrapposibilità dei cicli negoziali.

Di tutto questo, le Parti si danno reciprocamente atto ed esprimono la volontà di rinforzare tali Relazioni per dare nuovo impulso alle tematiche di maggiore rilevanza quali la sicurezza sul lavoro, l'ambiente, l'organizzazione del lavoro, la formazione, l'informazione, il c.d. welfare aziendale ed un coinvolgimento sempre più partecipato dei lavoratori alla vita dell'Azienda.

Parimenti, la Società conferma le proprie strategie di mercato e volontà d'investire e crescere, con la finalità di cogliere tutte le possibili opportunità e di raggiungere elevati livelli di efficienza in ogni struttura, necessari a mantenere le condizioni propedeutiche per adeguati investimenti, sviluppo di nuovi prodotti e congrui assetti occupazionali, in funzione d'un coerente modello organizzativo.

La Società s'impegna:

- ad attivare un confronto tempestivo ed esauriente, a livello aziendale, qualora vengano poste in essere tematiche di cambiamento, che possano presentare ricadute sull'occupazione, sulle condizioni e sull'organizzazione del lavoro;
- a calendarizzare un incontro con la RSU, di norma mensile, in merito all'andamento del mercato, il portafoglio ordini e le misure organizzative conseguenti.

Ulteriori momenti informativi tra Azienda, RSU e OO.SS. stipulanti potranno essere attuati, su

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



CP
~~CP~~
GP
AD



ASSOLOMBARDA

impulso motivato di una delle Parti.

In merito al rapporto sulla situazione del personale (Pari Opportunità), le Parti convengono che la trasmissione - ogni 2 anni, entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio - rientrante nell'arco di vigenza del presente accordo, sia operata da parte dell'Azienda, per quanto concerne i destinatari, anche alle rappresentanze sindacali territoriali stipulanti del presente accordo.

AGIBILITA' SINDACALI

Le Parti confermano tutte le "peculiarità" che hanno caratterizzato gli accordi precedenti e le situazioni consolidate nel vissuto quotidiano, allineate al rispetto delle norme, di legge ed aziendali, vigenti in materia.

Nello specifico, la Società si rende disponibile, nei limiti delle agibilità strutturali dell'edificio, ad adibire una saletta sindacale, ad uso della RSU, predisposta con adeguato livello di strumentazione, da utilizzarsi in conformità alle indicazioni fornite dall'Azienda.

AMBIENTE E SICUREZZA

Le Parti confermano che la sicurezza sul lavoro riveste carattere di priorità e che deve essere oggetto di continuo e costante miglioramento

A tale proposito, esse convengono sulla necessità di continuare a promuovere e diffondere la cultura della Sicurezza a tutti i livelli delle attività aziendali e confermano l'obiettivo "tutti impegnati per zero infortuni" quale elemento qualificante di tale cultura.

Inoltre, le Parti confermano:

- la volontà di continuare a valorizzare la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) quale agente di cambiamento rivolto alla diffusione di una cultura sulla sicurezza proattiva, da coinvolgere sia in fase propositiva che consuntiva;
- la logica d'implementare e qualificare ulteriormente il confronto tra Direzione aziendale e RLS in materia di Ambiente e Sicurezza ex D.Lgs n. 81/2008 e successive modificazioni, anche proseguendo con calendarizzazione mensile a ulteriori momenti congiunti, estensibili, se del caso, ad altri soggetti istituzionali, identificati dalla normativa;
- di dare seguito, anche attraverso la collaborazione e il coinvolgimento del RLS, alle indicazioni emerse dalla Survey sulla Sicurezza eseguita all'inizio del 2014, mettendo in atto una serie di attività che vadano nella direzione della continua diffusione della cultura sulla Sicurezza.

EX FESTIVITA' - IMPREVISTI

Dopo un periodo di sperimentazione ed in considerazione del bilanciamento vita/lavoro, si conferma la possibilità di utilizzare un massimo di 16 ore all'anno - non cumulabili e con fruizione in anno solare - di ex-festività nel caso in cui si verificano imprevisti che non permettano l'arrivo al lavoro nell'orario consueto o rendano necessaria l'uscita prima del termine dell'orario.

Eventuali residui saranno liquidati con il cedolino paga afferente al mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il lavoratore dovrà informare l'Azienda tempestivamente, ovvero prima dell'orario di lavoro ed entro un'ora dall'inizio del turno, comunicando l'orario d'arrivo e la durata presunta dell'assenza, avvisando nel caso del perdurare dell'imprevisto. L'uscita prima del termine dell'orario previsto dovrà, comunque, essere comunicata ed autorizzata da un superiore diretto.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

Se la causa del ritardo/uscita anticipata fosse dovuta a malattie di un familiare, come definito dal CCNL, sarà possibile la commutazione in Rol/ferie, previa presentazione della documentazione necessaria.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - ORARI

Le Parti convengono di continuare a differire al livello aziendale il confronto in merito ad eventuali tematiche di cui al presente punto, che comportino o possano comportare rilevanti modificazioni sugli assetti organizzativi oggi in essere, aventi finalità di miglioramento dell'efficienza organizzativa, della flessibilità, nonché dell'ottimizzazione delle logiche di correlazione dei tempi vita-lavoro.

FORMAZIONE E PROFESSIONALITÀ

Le Parti:

- riconoscono che il valore della formazione deve essere orientato, soprattutto, allo sviluppo armonico delle risorse umane, attraverso l'arricchimento professionale e personale, finalizzato alla valorizzazione delle risorse stesse, anche in termini d'occupabilità;
- considerano strategico tale impegno congiunto, con particolare riferimento agli ambiti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato, ad esigenze di sviluppo della cultura d'impresa, alla partecipazione dei lavoratori;
- valutano come prioritari gli obiettivi di un costante rafforzamento professionale dei lavoratori, del necessario e permanente aggiornamento sulla base di nuove ed articolate esigenze, aziendali e del mercato, della valorizzazione delle peculiari e specifiche capacità professionali del singolo.

Perseguendo tali obiettivi, viene attribuita enfasi allo sviluppo professionale di ciascun dipendente, in coerenza con l'organizzazione del lavoro e con le necessità specifiche che l'Azienda ricerca nelle sue evoluzioni tecniche e nei suoi nuovi fabbisogni.

A tali fini, le Parti hanno identificato nella sperimentazione del percorso sotto esplicitato uno strumento coerente, nel merito e nel metodo.

POLIFUNZIONALITÀ

In occasione dell'incontro annuale con la RSU e le OO.SS.LL., saranno illustrati i piani di formazione/addestramento che si vorranno intraprendere nel corso dell'anno.

Per il personale di Produzione, in ottica d'una coerente crescita professionale, verranno individuati, quanto meno numericamente, i lavoratori che saranno eventualmente addestrati, se necessario, per svolgere mansioni al di fuori dell'area abituale nella quale essi operano, secondo lo schema di cui alla successiva tabella.

Il personale già addestrato a svolgere mansioni in più aree di lavoro, come illustrate nello schema successivo, parteciperà, dall'inizio del 2015, al processo sperimentale sotto illustrato:

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

ORGANIZZAZIONE ATTUALE DELLA PRODUZIONE

Macroarea: Produzione Gomma			Macroarea: Formatura e Confezionamento		Area Produzione PG/ENC
Area Preparazione	Area Mescolazione Discontinua	Area Mescolazione Continua	Area Formatura	Area Imballo	
macinazione elastomeri	caricamento mescolatori	lavorazione bambury	formatura perle	confezionamento slabs	Preparazione ingredienti
frantumazione e dosatura resine	trasporto gomma liquida	conduzione impianto e sinottici	formatura sheets	confezionamento perle / pellets	Produzione anime
dosatura polveri		ricarica dosatori gravimetrici	formatura pellets		Macinazione-Miscelazione-Vagliatura polveri
taglio elastomeri e coadiuvanti		preparazione batch plastificanti	formatura drops		Produzione compresse
dosatura e preparazione ingredienti vari		trasporto gomma liquida	formatura slabs		Rivestimento compresse
movimentazione varie					Confezionamento (polveri & compresse)

Rispetto al lavoro abituale svolto nell'Area, ovvero il gruppo di isole a cui il lavoratore è destinato, (esempio da Area Formatura), ogni qualvolta egli venga spostato per operare in autonomia per un periodo compreso tra 1 e 15 gg lavorativi in altra Area (esempio ad Area Imballo) cumulerà il "punto premio polifunzionalità". Nessun "punto premio polifunzionalità" sarà riconosciuto in caso di spostamenti di isola, all'interno della medesima Area.

Risultano equivalenti gli spostamenti sia all'interno della Macro-area sia al di fuori di essa, previa visita medica preventiva e valutazione positiva d'idoneità alla mansione specifica. Qualora il lavoratore risulti già addestrato all'isola di lavoro cui viene trasferito al di fuori dell'Area di provenienza, ogni singolo giorno e fino alla concorrenza massima di 15 gg lavorativi cumula il punto premio polifunzionalità.

Se il lavoratore permane in tale isola lavoro cui viene trasferito oltre i primi 15 gg lavorativi non cumulerà ulteriori punti polifunzionalità in quanto l'isola - l'area diviene la sua abituale. Nei casi in cui il lavoratore viene adibito a diversa isola di lavoro per l'affiancamento/addestramento, fino a completamento positivo dell'addestramento non potrà essere cumulato alcun punto premio polifunzionalità.

Con cadenza semestrale, verranno conteggiati i punti premio polifunzionalità e moltiplicati per il valore. Tale premio sarà erogato, di norma, nei mesi di settembre e febbraio dell'anno successivo.

Il valore del "punto premio polifunzionalità" sarà il seguente:

spostamenti fino a 2 ore di lavoro = zero, nessun pagamento;

spostamenti superiori alle 2 ore di lavoro ed inferiori alle 6 ore di lavoro = € 4,00 lordi;

spostamenti pari o superiori alle 6 ore di lavoro = € 7,00 lordi.

Tale processo, che inizierà da gennaio 2015, avrà carattere sperimentale fino alla fine del 2015. Durante la sperimentazione, le Parti valuteranno l'efficienza e l'efficacia di tale percorso, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi che sono stati fondamento nell'introduzione di tale processo. Le risultanze saranno oggetto di confronto, in termini complessivi.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

La Società valuterà una possibile estensione di tale filosofia anche per il personale dei magazzini e della manutenzione, tenendo, comunque, conto delle specificità di tali reparti.

ADDESTRAMENTO PER IL PERCORSO DI POLIFUNZIONALITÀ

L'addestramento sarà affidato a personale dipendente dotato di adeguate competenze ed esperienza, ferma restando la responsabilità del processo in capo al preposto. Al fine di condividere le migliori pratiche di lavoro, generalmente, il lavoratore verrà affiancato da un lavoratore "autonomo" che svolge tale attività.

Il personale dipendente, a cui sia riferibile l'effettivo addestramento, apponendo la propria firma sul modulo di registrazione, considererà l'addestramento completato con esito positivo; l'addestrato, apponendo la propria firma sul modulo registrazione sotto inizio addestramento, sarà consapevole d'essere in addestramento, e, firmando alla fine, considererà l'addestramento completato con esito positivo, ritenendosi "autonomo". Il completamento dell'addestramento e, pertanto, il raggiungimento dell'autonomia nello svolgimento dell'attività/isola dovrà essere convalidato dal preposto o da un suo superiore.

Ai personale dipendente, a cui sia riferibile l'effettivo addestramento del lavoratore, necessario per partecipare alla polifunzionalità e condivisione delle migliori pratiche, verrà riconosciuto un importo fisso di € 100,00 lordi. Tale importo sarà erogato, con cadenza semestrale, di norma nei mesi di settembre e febbraio dell'anno successivo.

Tale processo, che inizierà da gennaio 2015, avrà carattere sperimentale fino alla fine del 2015. Durante la sperimentazione, le Parti valuteranno l'efficienza e l'efficacia di tale percorso, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi che sono stati fondamento nell'introduzione di tale processo. Le risultanze saranno oggetto di confronto, in termini complessivi.

PREMIO DIPLOMA/LAUREA

Viene riconosciuto ai dipendenti un premio per il conseguimento da parte del dipendente stesso e/o di ciascuno dei suoi figli a carico, di un titolo di studio legalmente riconosciuto: diploma di scuola superiore di II° grado o universitario (laurea, laurea magistrale o a ciclo unico), previa presentazione d'idonea documentazione.

Il premio consisterà in una borsa di studio, erogata al dipendente per ogni avente diritto, del valore di:

- Euro lordi 1.000,00 in caso di diploma di scuola superiore di II° grado;
- Euro lordi 1.500,00 in caso di laurea, laurea magistrale o a ciclo unico.

Se lo stesso soggetto si diploma e, successivamente, si laurea avrà diritto al premio per entrambi i titoli di studio acquisiti. Invece, qualora dovesse conseguire un secondo diploma, una seconda laurea o continuare il percorso scolastico da laurea a laurea magistrale, non avrà più diritto a percepire un'altra borsa di studio.

Le OO.SS.LL. prendono atto che l'Azienda ha deciso unilateralmente, in ossequio alla vigente disciplina fiscale di riferimento, di porre in essere, per gli anni 2014, 2015 e 2016, un'erogazione liberale del valore complessivo di € 100,00 annuali per la generalità dei dipendenti.

PREMIO DI ANZIANITA'

Vengono confermate le modalità e gli importi concordati nell'accordo del 25.03.2003.

In casi eccezionali di documentata necessità, il singolo dipendente che ha maturato il diritto, potrà

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

richiedere la liquidazione di tale premio maturato. In tale caso l'importo, omnicomprensivo d'ogni e qualsiasi effetto su altri istituti contrattuali e/o di legge, sarà sottoposto a regime di tassazione e contribuzione ordinaria.

Il dipendente nulla avrà a pretendere su ulteriori importi maturandi alla risoluzione del rapporto di lavoro ed, in ogni caso, non potrà rivendicare nulla che ecceda una mensilità lorda per il traguardo dei 30 anni, congruata dell'eventuale riconoscimento d'importo lordo, ottenuto al compimento dei 25 anni.

INDENNITA' AZIENDALI

Contabilizzazione a cedolino-paga	novembre 2014	febbraio 2016	
Indennità turno diurno =	€. 3,10	€. 3,30	(precedente € 2,80)
Indennità turno notturno =	€. 4,40	€. 4,80	(precedente € 4,00)
Ind. straordinaria (mancata mensa) =	€. 5,80	€. 6,00	(precedente € 5,29)
Costo totale pasto a carico dipendente =	€. 0,33	€. 0,33	(precedente € 0,30)

PREMIO PER OBIETTIVI (PPO)

Le Parti concordano che la condivisione degli obiettivi è di fondamentale importanza per la continua affermazione della competitività aziendale su un mercato nazionale e internazionale sempre più complesso. Si conferma, pertanto, l'importanza degli obiettivi che formano il PPO (volumi, produttività, qualità e fattore individuale di presenza) quali indicatori per un continuo miglioramento.

Il raggiungimento di tali obiettivi oltre ad essere perseguito attraverso l'ottimizzazione dei processi e dei prodotti vuole essere un volano per un sempre maggiore coinvolgimento e una maggiore consapevolezza di tutti i dipendenti.

Per stimolare ulteriormente tale coinvolgimento e aumentare la collaborazione attiva e la proattività di tutto il personale, le Parti hanno condiviso un nuovo indice per la qualità, a partire dal 2015, ovvero l'Indice di Non Conformità.

Nel periodo precedente l'inserimento di questo nuovo indice, l'Azienda s'impegna a organizzare degli incontri formativi/informativi con tutti i lavoratori per creare una condivisione dei termini e delle aspettative.

Le Non Conformità saranno definite come "il mancato soddisfacimento dei requisiti specificati da norme di legge, accordi o impegni sottoscritti, norme procedure e istruzioni interne, limiti di legge o limiti interni, caratteristiche di impianti prodotti e imballaggi, rischi per la salute e la sicurezza del consumatore.

Saranno prese come base di calcolo per l'indice solo quelle Non Conformità per le quali risulti discriminante l'operato del lavoratore. Le non conformità potranno riferirsi al prodotto, al sistema, al processo o ad una procedura. Le Non Conformità potranno essere rilevate da visite ispettive interne e/o esterne, da non conformità di prodotto o di sistema, dai reclami dei clienti, dagli incidenti.

Verranno istituiti degli incontri, di norma trimestrali, per analizzare l'andamento di tale indice.

Valori per PPO 2014

- 1) **Produzione**, ovvero il quantitativo del prodotto finito complessivo del sito = 22.086 tons; al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 400,00;
- 2) **Produttività** (Kg/gg./uomo), ovvero il rapporto tra tons prodotte, nei gg lavorativi teorici annui

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

da calendario, in relazione all'organico medio, comprensivo di personale somministrato = $22.086.000/225 \cdot 148,8 = 659,68$; al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 450,00;

- 3) **Qualità**, ovvero la percentuale di rilavorazione sul prodotto = 0,15%; al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 300,00;
- 4) **Fattore individuale di presenza**, come da accordi in vigore; al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 650,00.

Totale teorico PPO per l'anno 2014 = € lordi 1.800,00

Valori per PPO 2015

- 1) **Produzione**, al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 400,00;
- 2) **Produttività**, al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 475,00;
- 3) **Qualità**, al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 350,00;
- 4) **Fattore individuale di presenza**, al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 675,00.

Totale teorico PPO per l'anno 2015 = € lordi 1.900,00

Valori per PPO 2016

- 1) **Produzione**, al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 400,00;
- 2) **Produttività**, al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 475,00;
- 3) **Qualità**, al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 350,00;
- 4) **Fattore individuale di presenza**, al raggiungimento il parametro erogherà € lordi 675,00.

Totale teorico PPO per l'anno 2016 = € lordi 1.900,00

Le Parti convengono d'incontrarsi entro la fine del primo trimestre di ogni anno di vigenza del Premio, per la valutazione dell'andamento del PPO anno precedente, nonché per assumere le necessarie determinazioni, riguardo ai parametri del PPO anno in corso.

I parametri 1), 2) e 3) componenti il PPO vengono rapportati singolarmente, al fine dell'esatta corresponsione, alla seguente tabella:

% di conseguimento	% erogata
uguale o maggiore di 100%	100%
minore di 90%	0

le percentuali di erogazione intermedie saranno riproporzionate sulla base d'un criterio d'interpolazione lineare, con l'arrotondamento all'unità inferiore della percentuale di conseguimento.

ELEMENTO DISTINTO DI COMPETITIVITÀ

Viene confermato secondo accordi in atto, con arrotondamento all'unità superiore delle giornate risultanti.

MODALITA' APPLICATIVE ED INTERPRETATIVE

Avranno diritto al PPO tutti i lavoratori dipendenti ad esclusione dei Dirigenti che abbiano prestato la loro attività lavorativa per almeno 4 mesi nell'anno medesimo, anche a titolo di sommatoria. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, compresi i lavoratori a tempo determinato – raggiunto l'obiettivo – il Premio competerà in ratei proporzionati ai mesi d'effettiva prestazione, con logica come da maturazione del TFR. Sarà cura dei lavoratori cessati il comunicare alle Società eventuali cambiamenti di indirizzo e/o di coordinate bancarie, rispetto a quelli oggi noti.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Escl. 80040750152



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

Handwritten signature at the bottom right.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom center-right.

Handwritten signature at the bottom right, overlapping the RINA logo.



ASSOLOMBARDA

Per i dipendenti part-time la soglia di Premio viene riproporzionata secondo l'orario di lavoro.

Per quanto concerne eventuali lavoratori c.d. somministrati, le Parti concordano che, alle condizioni di cui al capoverso precedente, i valori del Premio liquidato vengano comunicati alla Società fornitrice per gli eventuali adempimenti di competenza.

Il PPO, ove conseguito, verrà erogato entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Il Premio non matura in ipotesi d'assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro (come aspettative/congedi, aspettativa per cariche sindacali, elettive, servizio militare ecc.).

Le Parti hanno inteso definire l'importo del PPO in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza. Pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti, indiretti e/o differiti. Ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, l'importo del PPO è escluso dal computo del TFR, previa modifiche legislative.

Qualora, durante la validità del presente accordo, sorgessero controversie interpretative, FAI-CISL, FLAI-CGIL ed Assolombarda saranno garanti della corretta applicazione delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali controversie.

Le Parti convengono che i succitati interventi di cui al presente accordo sono congruenti, per quanto di pertinenza, salvo verifiche ed approfondimenti, ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, in linea con le normative vigenti e gli accordi interconfederali in atto, sulle componenti accessorie della retribuzione, in quanto connessi ad incrementi di produttività e/o efficientamenti organizzativi, utili al miglioramento della competitività aziendale.

Ferma restando l'entità complessiva della negoziazione aziendale del PPO quivi riferita, qualora si verificassero eventi eccezionali esterni, incidenti sulla struttura aziendale o situazioni straordinarie, tali da determinare significativi impatti sui fattori costitutivi del PPO, le Parti si incontreranno, al fine di valutarne le conseguenze ed adottare le misure atte a mantenere la coerenza del sistema.

Il presente accordo ha decorrenza dal 01.01.2014, fatte salve diverse decorrenze ove previste, con validità triennale fino al 31.12.2016 e, comunque, ai soli fini dell'ultimo pagamento del PPO, con vigenza utile fino al mese di marzo 2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Assolombarda

p. FAI-CISL

p. FLAI-CGIL

p. Gum Base CO. S.p.A.

p. RSU