

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7 luglio 2015 presso la sede di Confindustria Caserta rappresentata dal sig. Lorenzo Chiello si sono incontrati:

- La FERRARELLE S.p.a. nelle persone dei sigg. Mariano Sammarco, Alessandro Frondella, Emanuele De Tullio, Giuseppe Nappo, Nicola Tignonsini;
- Le segreterie nazionali della FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone dei sigg. Armando Savignano, Marco Gentile, Pietro Pellegrini e Raffaella Sette, le Segreterie provinciali di Brescia e Caserta FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone dei sigg. Daniele Cavalleri, Michele Saleri, Bruno Ferraro, Pasquale Campanile e Gaetano Laurenza;
- Le R.S.U. degli stabilimenti di Riardo e Boario e della sede di Riardo.

Le parti a seguito dei numerosi incontri tenutisi al fine di approfondire ed esaminare il documento presentato dalle OO.SS. in data 2 marzo 2015 dopo ampia discussione, concordano quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, intendono consolidare il principio della correttezza e del reciproco rispetto dei ruoli, che ha caratterizzato i rapporti finora intercorsi, in un ottica di miglioramento continuo del dialogo e del confronto, necessario in vista delle problematiche sempre più complesse poste dal mercato di riferimento.

Si conferma quindi l'intento reciproco, compatibilmente con il contesto sempre più concorrenziale, di improntare le relazioni industriali al rispetto dei tempi e dei modi più adeguati alle materie di volta in volta trattate, attraverso criteri di consultazione preventiva, informazione bidirezionale, ricerca di soluzioni condivise.

Con riferimento a quanto sopra, le relazioni verranno articolate come di seguito definite.

Struttura delle Relazioni Industriali

Le parti confermano l'attuale struttura di relazioni, improntata alla correttezza dei rapporti sindacali. A tale principio saranno pertanto improntate le due informative annuali tra Azienda e Coordinamento Nazionale di Gruppo (CNG), costituito dalle Segreterie FAI – FLAI – UILA Nazionali e Territoriali e dalle RSU, che avranno luogo nel periodo primaverile (per l'informativa prevista dal CCNL e l'illustrazione dei risultati dell'anno precedente) e nel periodo autunnale (per l'esposizione dell'andamento dell'anno in corso e dei futuri obiettivi aziendali, sulla scorta della contestuale visibilità di orizzonte temporale).

Le parti convengono che tutte le informazioni fornite nel corso degli incontri sopra citati – la cui documentazione di supporto sarà fornita in formato elettronico dall'Azienda alle Segreterie Nazionali di categoria con un anticipo di due giorni lavorativi dalla data fissata per il CNG – saranno oggetto di massima riservatezza.

Oggetto dell'informativa saranno pertanto le tematiche di seguito riportate:

- linee strategiche di politica industriale e commerciale
- allocazioni produttive ed eventuali modifiche delle stesse
- programmi volti al miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro
- presentazione delle linee guida del piano formativo dell'anno
- investimenti di particolare rilievo
- introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche
- andamento dei livelli occupazionali
- occupazione femminile
- appalti, formazione e sicurezza
- monitoraggio dell'andamento degli indicatori gestionali del PPR

Particolare rilievo nell'ambito di tale informativa assumeranno le azioni e i programmi perseguiti dall'azienda in relazione allo Sviluppo Sostenibile; saranno illustrate in particolare le analisi di impatto ambientale sviluppate con il sistema EPD, in grado di fornire indicatori significativi della sostenibilità dello sviluppo industriale.

Il CNG ha la competenza negoziale e consultiva per la contrattazione di secondo livello (Accordo Nazionale di Gruppo) e su eventuali tematiche che abbiano rilevanza territoriale trasversale.

07/07/2015

PAG.2 DI 17

L'Azienda ed il CNG possono altresì definire l'indirizzo e le linee guida e/o le soluzioni idonee relativamente alle questioni di competenza del livello locale ai sensi di legge e di CCNL, quando non definite a tale livello.

Le strutture sindacali territoriali e/o le RSU avranno nelle persone dei Responsabili di Stabilimento e del Responsabile Gestione Risorse Umane due figure di riferimento per l'interlocazione locale ricorrente.

Le RSU di sito hanno competenza negoziale, consultiva e informativa per le tematiche specifiche del singolo sito e le materie di rilevanza locale che siano loro delegate dal CCNL e dagli accordi di gruppo vigenti, coerentemente con quanto definito in sede di incontro tra Azienda e CNG.

Sedi degli incontri

Le parti convengono che le sedi da utilizzare per gli incontri tra Azienda ed OO.SS., secondo i diversi livelli di confronto, sono le seguenti:

- AZIENDA-CNG: presso Confindustria Caserta
- AZIENDA-STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALI: presso Confindustria del territorio di riferimento;
- AZIENDA-RSU: presso il sito di appartenenza.

Esclusivamente in occasione degli incontri indetti tra Azienda e CNG, alle RSU partecipanti saranno rimborsate le spese sostenute, dietro presentazione di giustificativi fiscalmente validi e secondo le procedure amministrative in atto.

OCCUPAZIONE

L'Azienda porrà particolare attenzione all'occupazione femminile, garantendone pari opportunità nelle assunzioni, evitando ogni forma di discriminazione nelle attività formative, in modo da garantire le stesse possibilità.

Le parti ribadiscono che la stabilizzazione dei rapporti di lavoro rimane un obiettivo condiviso, e la capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze di mercato (con particolare riferimento alla flessibilità e al periodo stagionale) costituisce sempre più un fattore strategico di particolare rilievo.

In tal senso l'Azienda, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, favorirà l'inserimento di lavoratori precedentemente occupati o in forza con contratto a termine e/o contratto di

somministrazione lavoro, che siano possesso delle caratteristiche necessarie allo svolgimento della mansione individuata e compatibilmente con le disposizioni previste dalla normativa vigente.

Con riferimento alla gestione dei rapporti a tempo determinato, le parti riconoscono come riferimento principale gli Accordi di Settore del 10 ottobre 2013 e del 7 novembre 2014.

L'Azienda nel corso degli incontri già previsti con le OO.SS. provvederà ad illustrare l'andamento degli organici, ripartiti tra tempi indeterminati e tempi determinati.

Al fine di valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisita dai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, l'Azienda riconoscerà loro il livello professionale maturato assicurando, dopo 18 mesi di lavoro anche non continuativo ed effettivamente svolto, il passaggio definitivo al livello retributivo immediatamente superiore a quello di inserimento.

Il periodo di stagionalità, il numero di lavoratori stagionali e la relativa durata dei periodi di impiego, definiti annualmente, saranno preventivamente oggetto di esame congiunto a livello di sito; sulla scorta di eventuali modifiche di esigenze produttive nel corso del periodo stagionale, le parti si incontreranno per un nuovo esame congiunto, ridefinendo tali elementi.

L'Azienda garantisce, come di consueto, il rispetto della normativa e CCNL vigenti comprese tutte le fattispecie che prevedono un diritto di precedenza in caso di assunzione e, in particolare, quella trattata dall'art. 15 del CCNL relativa all'assunzione di coniuge o figlio del lavoratore deceduto durante il rapporto di lavoro.

Nell'ambito delle modalità previste dall'art. 15 del CCNL vigente, l'Azienda effettuerà un incontro con la RSU al fine di valutare la possibilità di assunzione.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti condividono il principio che una corretta organizzazione del lavoro è un obiettivo imprescindibile per perseguire finalità di miglioramento competitivo; in tale ambito, l'azienda concorderà con le RSU eventuali casi che possano comportare temporanee modifiche dell'orario di lavoro individuale, al fine di realizzare una migliore conciliazione tra esigenze aziendali e di vita del lavoratore, nonché ad incontrarsi a livello territoriale per valutare e sviluppare proposte in tema di orari di lavoro.

Le parti convengono pertanto che a livello dei siti industriali il calendario annuo di produzione sarà oggetto di esame congiunto preventivo con le RSU, di norma entro il mese di gennaio di ciascun

anno, per quanto consentito dagli orizzonti previsionali offerti da un mercato sempre più complesso e turbolento. Eventuali variazioni o scostamenti saranno esaminate all'occorrenza e sarà comunque effettuata una verifica con cadenza trimestrale con le RSU di sito.

FORMAZIONE

Le parti convengono che un'adeguata formazione professionale, risulta fattore indispensabile in vista delle esigenze aziendali di mantenimento della competitività in termini di adeguamento tecnico, organizzativo e normativo che ciclicamente emergono, e rappresenta anche un'occasione di miglioramento individuale dei lavoratori.

Nel rispetto delle valutazioni di fattibilità organizzativa ed economica, nonché del principio di non preclusione, l'Azienda definirà le linee guida degli interventi formativi che illustrerà in sede di CNG. Nell'ambito della definizione di programmi formativi verrà condivisa la pianificazione e le modalità di erogazione di formazione su specifici argomenti di natura contrattuale.

Premesso che, anche a fini statistici, vengono registrati gli interventi formativi erogati, l'Azienda si rende disponibile, su specifica richiesta dei lavoratori interessati, a fornire informazioni circa periodo e denominazione degli interventi formativi individuali.

Le parti, a livello di sito, si incontreranno a fine anno per un'analisi complessiva della formazione erogata, con riferimento anche ai relativi orari, programmi, obiettivi ed esiti.

L'Azienda conferma inoltre particolare attenzione alla formazione del personale coinvolto in specifiche innovazioni tecnologiche e/o profonde modifiche organizzative, nonché del personale di nuovo inserimento, anche stagionale, affinché apprenda la necessaria pratica allo svolgimento della mansione assegnata, alla sicurezza sul lavoro ed ogni altro aspetto attinente la propria attività.

L'Azienda conferma l'impegno a predisporre per le RSU in occasione dell'insediamento di nuovi membri delle stesse, un progetto formativo mirato ad introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali strumenti di analisi economica e della sicurezza alimentare.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti concordano sull'opportunità di continuare a svolgere l'attività di monitoraggio sull'inquadramento professionale sui singoli siti produttivi tra RSU e Direzione aziendale.

Qualora, a seguito di innovazioni tecnologiche e/o di profonde modifiche organizzative, dovesse rendersi necessaria l'istituzione di nuove posizioni di lavoro rispetto all'attuale organizzazione del

lavoro, Direzione ed RSU si incontreranno al fine di valutare eventuali percorsi di sviluppo professionale dei lavoratori, compatibili con quanto previsto dal CCNL.

APPALTI

Fermo restando il rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle leggi vigenti in materia di appalti e terziazioni, le Parti concordano che in sede di informativa al CNG la Direzione Aziendale fornirà adeguate informazioni aggregate sulle attività date in appalto ai sensi di quanto previsto dal vigente art. 4 CCNL. Tali informazioni saranno fornite semestralmente a livello di sito alle RSU.

L'Azienda continuerà ad inserire nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino l'impresa appaltatrice all'osservanza degli obblighi derivanti da norme in materia di previdenza e assistenza, al rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL, nonché delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, verificandone il corretto adempimento con specifici controlli eseguiti in corso d'anno dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). In caso di mancato rispetto di quanto sopra verrà valutata la possibilità di rescissione del contratto.

In caso di eventuali terziazioni o internalizzazioni di attività significative l'Azienda consulterà le OO.SS.

L'Azienda fornirà aggiornamenti in materia su richiesta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

PARI OPPORTUNITÀ

Le parti confermano l'importanza del pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 9 della L. 125/91 riguardo l'obbligo di comunicazione aziendale alle organizzazioni sindacali della composizione di genere anche con riferimento ai livelli di inquadramento e retributivi.

L'Azienda, inoltre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, favorirà eventuali richieste di part-time provenienti da dipendenti genitori fino ai tre anni di vita del figlio.

In caso di lavoratrici che hanno usufruito di congedi parentali, l'Azienda predisporrà, in funzione delle mansioni svolte, adeguate iniziative formative e/o di affiancamento al fine di un più agevole reinserimento nelle ordinarie attività lavorative.

I dipendenti genitori, in caso di malattia del figlio, potranno fruire di dieci giorni di congedo (anziché nove previsti dall'art. 40-ter lett. B del CCNL) alle medesime condizioni disciplinate dalla normativa vigente in materia.

I dipendenti genitori, inoltre, in caso di patologie di particolari gravità del figlio (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), potranno fruire di tre giorni di permesso retribuito anziché due previsti dall'art. 40-bis lett. A del CCNL, alle medesime condizioni disciplinate dalla normativa vigente in materia.

SICUREZZA ALIMENTARE E AMBIENTALE

L'Azienda, ai fini di un sempre maggiore coinvolgimento delle OO. SS. sulla sicurezza alimentare e ambientale, su richiesta fornirà alla RSU informazioni sulle procedure in essere sul tema e su eventuali implementazioni che dovessero essere successivamente previste.

L'Azienda conferma la propria disponibilità a valutare eventuali osservazioni che sul tema dovessero essere avanzate dalla RSU.

L'Azienda continuerà ad erogare la formazione sul tema della sicurezza alimentare al personale interessato.

SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda, dando pieno riconoscimento alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, garantirà la piena applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, con particolare riferimento alla predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) da redigersi previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) a cui, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, verrà consegnato copia del documento finale. L'Azienda incontrerà il RLS di sito per valutare eventuali interventi a fronte del Decreto suddetto sia in termini di investimenti che di formazione.

Su richiesta di una delle parti, queste si incontreranno a livello di sito per un'analisi congiunta dell'andamento degli infortuni e delle condizioni di lavoro afferenti la sicurezza e la salubrità dei lavoratori, anche al fine di individuare soluzioni per un continuo miglioramento delle condizioni ambientali.

L'Azienda, nel riconfermare il riconoscimento dell'importante ruolo degli RLS, su richiesta di questi, avvalendosi del parere del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), incrementerà di ulteriori otto ore le iniziative formative degli RLS in presenza di tematiche di particolare rilievo. Tali interventi saranno tenuti di norma dal RSPP.

WELFARE CONTRATTUALE

07/07/2015

PAG.7 DI 17

Con riferimento al periodo di comporto per malattia l'Azienda comunicherà ai soli fini informativi al lavoratore la sua esatta posizione al più tardi entro 30 gg. prima della scadenza del periodo di comporto.

Il riconoscimento del valore della tutela della salute trova concreta applicazione nell'elevazione, su esplicita richiesta del lavoratore, fino a 18 mesi complessivi del termine previsto dall'art. 47 del vigente CCNL, punto 1), quarto comma, in caso di lavoratori affetti da neoplasie, patologie gravi afferenti il sistema nervoso centrale, l'apparato muscolo-scheletrico, il sistema cardio vascolare o da malattie derivanti da incidenti e/o interventi chirurgici con esiti invalidanti sulle capacità fisico-motorie ed intellettuali del lavoratore.

L'Azienda fornirà su richiesta delle OO.SS. informazioni relative all'applicazione della Cassa Rischio Vita prevista dall'art. 74-ter del vigente CCNL.

LAVORATORI MIGRANTI

L'Azienda, in caso di impiego di lavoratori migranti, in base alle esigenze tecnico/organizzative e su specifica richiesta, potrà accordare l'uso cumulativo delle ferie al fine di agevolare il rientro del dipendente nel paese di origine.

Ai lavoratori con distacco transnazionale, si applicano tutte le condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori italiani, così come previsto dalla normativa vigente.

ASSENTEISMO

Le Parti confermano l'impegno di monitorare e di contenere il fenomeno dell'assenteismo e, a tal fine, nei vari siti aziendali vi sarà un periodico confronto tra Azienda e RSU allo scopo di approfondire i dati relativi, monitorare gli andamenti del fenomeno, analizzarne le cause e proporre possibili soluzioni.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI (PPR 2015-2017)

Le Parti hanno convenuto di rinnovare il Premio di Partecipazione ai Risultati nello spirito delle intese contenute nel Protocollo Interconfederale 23 Luglio 1993, nel CCNL vigente e nell'Accordo Nazionale di Categoria del 13 Gennaio 1994, con l'obiettivo di incentivare tre fattori fondamentali del successo aziendale:

- la redditività;
- il coinvolgimento dei lavoratori;
- la competitività del sistema aziendale.

Le Parti concordano sul fatto che il Premio di Partecipazione ai Risultati sarà legato ad indicatori ed obiettivi di miglioramento congiuntamente individuati e definiti per il triennio 2015-2017.

Coerentemente con quanto sopra enunciato, il PPR mantiene natura di premio annuale variabile, correlato ai risultati conseguiti.

Pertanto, per il triennio 2015-2017, il PPR viene concordato tra le Parti nei termini seguenti:

A) Importi

Al fine di rafforzare i concetti di incentivazione e miglioramento continuo, al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati, gli importi annui lordi del PPR per il biennio 2015-2017 sono concordati sin d'ora per ogni singolo anno come di seguito riportato:

Importo PPR 2015-2017 (Euro lordi pro-capite)	LIVELLI	2015	2016	2017
	4-5-6	€ 1.890,00	€ 1.939,50	€ 1.998,00
2-3A-3	€ 2.100,00	€ 2.155,00	€ 2.220,00	
Q-1S-1	€ 2.310,00	€ 2.370,50	€ 2.442,00	

Gli importi di cui sopra saranno ripartiti secondo quanto indicato al punto B e rapportati ai risultati effettivamente raggiunti.

B) Indicatori e obiettivi

Le Parti si danno atto che gli indicatori e gli obiettivi per gli anni 2015-2017 sono funzionali alla realizzazione delle strategie e delle politiche aziendali e che la loro oggettiva misurabilità e comprensibilità sono elementi determinanti nella scelta degli stessi.

Per quanto attiene l'indicatore ROP l'erogazione del premio sarà articolato nel triennio secondo quanto già stabilito tra le parti stipulanti.

Gli importi annui lordi di cui al punto A) sono legati agli indicatori nel seguente modo:

- 25% all'indicatore finanziario ROP, individuato per l'intera Azienda;
- 75% ad indicatori gestionali di sito individuati come segue:

Stabilimenti di Riardo:

- Produttività Diretti di Stabilimento con un peso pari al 50% (del 75% del Premio)
- Sfridi Preforme con un peso pari al 10% (del 75% del Premio)
- Qualità Totale con un peso pari al 40% (del 75% del Premio)

Stabilimenti di Boario:

- Produttività Diretti di Stabilimento con un peso pari al 50% (del 75% del Premio)
- Sfridi Preforme (solo per l'anno 2015) con un peso pari al 10% (del 75% del Premio)
- Overall Equipment Effectiveness (O.E.E.) Linea 6 (per gli anni 2016-2017) con un peso pari al 10% (del 75% del Premio)
- Qualità Totale con un peso pari al 40% (del 75% del Premio)

Sede Riardo, Sede Milano e Rete Vendita:

- Perfect Delivery con un peso pari al 50% (del 75% del Premio)
- Contribuzione Industriale per Litro con un peso pari al 50% (del 75% del Premio)

DESCRIZIONE E CALCOLO DEGLI INDICATORI

Produttività Diretti di Stabilimento

È un indicatore in forma di valore relativo, teso a misurare la quantità di ore lavorate dai lavoratori diretti di produzione e di magazzino in relazione ai volumi prodotti.

La formula per il calcolo della Produttività Diretti di Stabilimento è:

$$P_d = \frac{\text{Ore Uomo Diretti}}{\text{Volumi di Produzione (migliaia di bottiglie)}}$$

Qualità Totale

L'indicatore di Qualità Totale si basa sui reclami totali dal mercato è calcolato come rapporto tra il numero di reclami ricevuti per milione di bottiglie.

La formula di calcolo è quindi:

$$QT = \frac{RT}{PV}$$

Dove: **RT** = Reclami totali del mercato (clienti e consumatori)

PV = Milioni di pezzi venduti

Overall Equipment Effectiveness (O.E.E.) Linea 6

Si tratta di un indicatore di efficienza completo, teso a valutare compiutamente l'intero utilizzo del tempo di produzione, riferendosi alle ore complessive di apertura linea, con la possibilità di monitorare le variabili che incidono sul risultato.

La formula di calcolo è la seguente:

$$OEE = \frac{P_e}{P_n}$$

Dove: **P_e** = Produzione conforme oraria effettiva

P_n = Resa nominale oraria della linea

Sfridi Preforme

Si tratta di un indicatore, in forma percentuale, che misura l'impiego improduttivo della materia prima di maggiore impatto sui costi aziendali (le preforme appunto).

La formula di calcolo è:

$$SP = (S_i + A - P - S_f) / P$$

Dove: **SP** = percentuale di sfrido preforme nel periodo di valutazione

S_i = n. di preforme che formano la scorta di inizio periodo

A = n. di preforme acquistate nel periodo

P = produzione di bottiglie PET nel periodo

S_f = n. di preforme che formano la scorta finale al termine del periodo

Perfect Delivery

L'indicatore, espresso in percentuale, viene calcolato come rapporto tra ordini consegnati nei tempi di consegna stabiliti rispetto al totale degli ordini (considerando solo gli ordini franco destino).

$$PD = \frac{\text{N° ordini franco destino "on time"}}{\text{N° ordini franco destino totali}}$$

Contribuzione Industriale per Litro

Si tratta di un indicatore finalizzato a misurare la redditività del venduto.

E' costituito dal rapporto tra contribuzione industriale e i volumi venduti ed è pertanto teso alla riduzione dei costi industriali e logistici e a contenere la scontistica applicata.

La formula di calcolo è:

$$CIL = \frac{(CANN - Cind - Clog)}{V}$$

- Dove: CANN = Fatturato al netto degli sconti (sia in fattura che fuori fattura)
Cind = Costi industriali
Clog = Costi logistici
V = Volume di vendita (in milioni di litri)

[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page, including names like "Milla", "Bella", and "SMA"]

I valori obiettivo per il triennio 2015-2017 sono definiti per sito secondo le seguenti fasce:

STABILIMENTO BOARIO				
PRODUTTIVITÀ DIRETTI				
	2015	2016	2017	Peso: 50%
0%	0,385	0,380	0,375	
100%	0,370	0,365	0,360	
SFRIDI PREFORME				
	2015	2016	2017	Peso: 10%
0%	0,95%			
100%	0,75%			
OEE				
	2015	2016	2017	Peso: 10%
0%		75,5%	76,5%	
100%		77,5%	78,5%	
QUALITÀ TOTALE				
	2015	2016	2017	Peso: 40%
0%	0,180	0,175	0,170	
100%	0,130	0,125	0,120	

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

STABILIMENTO RIARDO

PRODUTTIVITÀ DIRETTI

	2015	2016	2017	Peso: 50%
0%	0,450	0,445	0,440	
100%	0,430	0,425	0,420	

SFRIDI PREFORME

	2015	2016	2017	Peso: 10%
0%	2,0%	1,8%	1,6%	
100%	1,6%	1,4%	1,2%	

QUALITÀ TOTALE

	2015	2016	2017	Peso: 40%
0%	0,290	0,285	0,280	
100%	0,190	0,185	0,180	

Beffa

S.M.

C) Monitoraggio e Verifica

La Direzione Aziendale e le RSU effettueranno incontri trimestrali di sito in corso d'anno per la verifica degli andamenti riscontrati, nonché entro il mese di maggio dell'anno successivo per l'illustrazione dei dati a consuntivo.

Resta espressamente inteso che in caso di fatti incidenti sostanzialmente sulla struttura societaria che determinino variazioni del ROP a risultati costanti, le Parti si incontreranno per valutarne l'impatto sulla struttura del premio.

D) Condizioni d'accesso e modalità di erogazione

Hanno diritto al PPR i lavoratori Quadri, Impiegati, Intermedi ed Operai assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza nonché i lavoratori titolari di un contratto di lavoro in somministrazione di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza.

Le Parti convengono che il PPR maturato durante l'anno solare di competenza venga erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo.

In tutte le ipotesi sopra illustrate, si conviene che il premio venga erogato pro-quota in caso di rapporto part-time e/o pro-rata per tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio nell'anno di competenza, intendendosi per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni di calendario.

Nel caso di passaggio di livello in corso d'anno determinante un cambiamento dell'importo, lo stesso viene proporzionato in relazione ai mesi di appartenenza ai diversi livelli di inquadramento.

In ogni caso, il premio non matura in tutte le ipotesi di assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro, ai sensi di legge e di contratto.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di tutte le incidenze sugli istituti diretti ed indiretti contrattuali e/o di legge.

Le Parti si danno inoltre atto che l'importo del suddetto premio è escluso dal calcolo del TFR.

07/07/2015

PAG.16 DI 17

