



GASPARDO

Addì 24 Luglio 2018 in Campodarsego (PD)

Tra

Maschio Gaspardo SPA (stabilimenti di Campodarsego, Cadoneghe, Morsano al Tagliamento, Portogruaro), Maschio Fienagione SPA (stabilimento di Cremona), congiuntamente anche "la Società" rappresentate da Massimo Bordi, Andrea Maschio, Emanuela Baracco e Giovanni Ferrari, assistita da Confindustria Padova in Persona di Claudio Fontanella;

e

Le RSU Maschio Gaspardo SPA dei siti di Campodarsego, Cadoneghe, Morsano al Tagliamento, Portogruaro e la RSU di Maschio Fienagione S.p.A. nelle persone di Emanuele Braghetto, Mirko Calzavara, Enzo Giordano, Sandro Pinton, Alessandro Callegaro, Paolo Del Mastro, Adriano Mogno, Simone Zaramella, Luca Basso, Luca Ciaramella, Daniele Cogoni, Alessandro Maurutto, Paolo Nicodemo, Ivan Gilberti, Luigi Gueli, Hassan Fathi Mohamed, Giuliano Rossi, Talwinder Singh e Marcello Vita;

FIM CISL di Padova e Rovigo, FIM CISL di Cremona, FIM CISL di Pordenone, Fiom CGIL di Padova, Fiom CGIL di Cremona, Fiom CGIL di Pordenone rispettivamente rappresentate da Gregorio Loregian, Maurizio Marcon, Antonello Lenardon, Loris Scarpa, Giovanna Gaudenzi e Francesco Farago'

E' stato sottoscritto il seguente

ACCORDO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO

A) RELAZIONI SINDACALI

Le Parti hanno condiviso l'opportunità, pur valorizzando le specificità dei vari siti produttivi, di perseguire uniformità di approccio nella gestione dei processi organizzativi e produttivi e nella gestione degli aspetti relativi alla contrattazione di secondo livello.

In tale contesto si terranno due incontri annuali a livello nazionale (marzo e ottobre) a carattere informativo nel corso dei quali il Gruppo informerà sulle linee generali di politica industriale e conseguente andamento dei livelli occupazionali, sull'andamento economico finanziario, con descrizione e quantificazione degli investimenti programmati sulla base del piano industriale. Ad oggi le Società confermano la missione produttiva dei vari stabilimenti, senza con ciò escludere il perseguimento di una maggiore efficienza anche attraverso processi di riorganizzazione infragruppo delle linee produttive.

Anche in considerazione di quanto previsto al punto successivo (Mercato del lavoro) le parti si danno atto che il personale attualmente in forza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è complessivamente pari a n 930 dipendenti così distribuiti 300 Campodarsego, 167 Cadoneghe, 303 Morsano al Tagliamento, 23 Portogruaro, 137 Cremona. I livelli occupazionali sopradescritti sono allineati e definiti con la capacità produttiva oggi normalmente richiesta. In ragione di ciò l'Azienda si impegna previa verifica dei carichi di lavoro anche prospettici e della conferma del modello organizzativo in essere a garantire un pronto turn over del personale a tempo indeterminato cessato.

In caso di modifiche degli indirizzi strategici, riguardanti uno o più dei seguenti aspetti: linee generali di politica industriale; relazioni tra le diverse unità produttive, modifiche degli assetti societari e/o modifiche

MASCHIO GASPARDO S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo
Campodarsego (PD)
Via Marcello, 73 - 35011 Campodarsego (PD) - Italy
Tel. +39 049 9289810 - Fax +39 049 9289900
Email: info@maschio.com - www.maschionet.com



GASPARDO

rilevanti dell'organizzazione aziendale; significativi riflessi sui livelli occupazionali; si procederà ad un esame congiunto della situazione che avrà carattere preventivo e che si intenderà esaurito decorsi 25 giorni da suo inizio.

A livello locale, ferme le procedure previste dal vigente CCNL per le singole materie, azienda e RSU si incontreranno bimestralmente per esaminare: il calendario produttivo, l'andamento dei volumi, l'andamento degli indicatori PDR (ferma sul punto la disponibilità a incontri su richiesta), l'articolazione prevedibile dell'orario di lavoro, ivi incluse le eventuali prestazioni di lavoro straordinario. Eventuali variazioni collettive dell'orario previsto saranno oggetto di preventiva informativa alla RSU. Le Parti convengono sull'opportunità di una gestione coordinata delle relazioni industriali, senza tuttavia per questo disconoscere, ma anzi valorizzando le specificità delle singole unità produttive. In ragione di quanto precede Maschio Gaspardo riconosce la costituzione di un Coordinamento Sindacale Nazionale del Gruppo Maschio Gaspardo e il suo ruolo di interlocutore, per le materie e problematiche di natura collettiva che coinvolgano più unità produttive o di valenza generale. Le Parti si impegnano a definire entro tre mesi la struttura, l'articolazione, il ruolo e le regole di funzionamento del rapporto tra Coordinamento e Società. La Società si impegna sin d'ora a riconoscere ai componenti del coordinamento permessi retribuiti, non a valere sul monte ore permessi RSU, per la partecipazione agli incontri definiti a livello nazionale, nonché ai componenti dell'esecutivo del coordinamento per gli eventuali ulteriori incontri con l'azienda.

L'azienda per le ore di riunione legate alla trattativa del presente accordo riconoscerà ai componenti della RSU permessi sindacali retribuiti, da non detrarre dal normale monte ore spettante alla RSU.

B) MERCATO DEL LAVORO

Negli incontri a livello nazionale si procederà ad un confronto sui contratti «temporanei» (TD e somministrazione), apprendistato e sulle trasformazioni in contratti a tempo indeterminato.

All'inizio di ciascun anno, e comunque entro il mese di febbraio, sarà data comunicazione alle RSU delle prevedibili esigenze di ricorso alle tipologie di contratti di lavoro somministrato a tempo determinato e a termine.

Ove si verifichino esigenze e condizioni, produttive e organizzative per inserimento di personale a tempo indeterminato (turn over o nuovi fabbisogni), fatti salvi i diritti di precedenza normativamente previsti, a parità delle necessarie competenze tecniche e professionali l'azienda privilegerà lavoratori a tempo determinato e/o in somministrazione operanti nell'unità interessata alla data in cui si è manifestata l'esigenza o che hanno prestato la loro attività nella stessa nei 18 mesi precedenti dichiarando la loro volontà di aderire al bacino. Ove possibile nella selezione l'Azienda terrà in considerazione la maggior esperienza nell'attività professionale valorizzata anche per sommatoria di contratti a tempo determinato/somministrazione.

Inoltre in caso di necessità di assunzione a tempo determinato e/o di ricorso a lavoro somministrato a tempo determinato l'Azienda valuterà preventivamente i lavoratori (c.d. "bacino") operanti nell'unità interessata alla data in cui si è manifestata l'esigenza o che hanno prestato la loro attività nella stessa nei 18 mesi precedenti dichiarando la loro volontà di aderire al bacino.

MASCHIO GASPARDO S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo
Campodarsego (PD)
Via Marcello, 73 - 35011 Campodarsego (PD) - Italy
Tel. +39 049 9289810 - Fax +39 049 9289900
Email: info@maschio.com - www.maschionet.com



GASPARDO

In tale contesto verrà organizzato uno specifico colloquio, in caso di somministrazione attraverso la necessaria interazione con l'agenzia attinente la disponibilità e le caratteristiche tecnico/professionali di detti lavoratori. In caso di rifiuto del colloquio o di due mancate disponibilità il lavoratore uscirà dal bacino.

L'Accordo di bacino ha natura sperimentale sino al 31/12/2020, sono fatte salve le previsioni e i limiti di legge, anche di durata, alle assunzioni temporanee. Eventuali controversie legate alla corretta applicazione dell'accordo di bacino saranno oggetto di confronto a livello di coordinamento nazionale.

Le Parti, ferme le percentuali previste dal vigente CCNL, si incontreranno per valutare l'adozione di specifiche ipotesi di accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale integrative di quelle previste dal CCNL purchè documentabili.

C) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti confermano la rilevanza della formazione professionale per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali, come anche riconosciuto nel CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione di impianti in materia di formazione continua e diritto soggettivo alla formazione, pertanto l'Azienda si confronterà, previa condivisione degli elenchi dei lavoratori già coinvolti in progetti formativi, in modo congiunto su eventuali fabbisogni formativi indicati dalla RSU e si impegna a registrare la formazione secondo un modello condiviso. Al tal fine si terranno inoltre due incontri all'anno, uno nel mese di febbraio e uno nel mese di ottobre, con la RSU dei vari siti per la verifica degli stati di avanzamento dei progetti formativi.

D) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Ai lavoratori che abbiano già operato in missione presso l'Azienda con la qualifica del 2° livello, verrà riconosciuto il 3° livello in caso di assunzione a tempo determinato.

Le Parti rilevato che il CCNL vigente ha istituito una commissione per la revisione del sistema di inquadramento convengono che l'Azienda valuterà anche le richieste nominative presentate dalla RSU circa il corretto inquadramento dei lavoratori.

E) TRASFERIMENTI E TRASFERTE

Le Parti convengono che in caso di necessità di procedere a trasferimenti (mutamento a titolo definitivo della sede di lavoro) individuali, la Società si impegna a parità di competenze tecnico professionali ad individuare prioritariamente il lavoratore da trasferire sulla base della volontarietà. A tal fine l'Azienda darà evidenza a tutti i lavoratori interessati della mansione disponibile presso la sede di destinazione.

Per quanto concerne le trasferte (missione temporanea fuori dalla sede di appartenenza) del personale area operation che prevedano l'impossibilità di rientrare nella propria abitazione per la notte (con pernottamento), la Società si impegna a dare ai lavoratori un preavviso di **5 giorni lavorativi**.

F) SALUTE E SICUREZZA

La Società ribadisce il suo impegno nel garantire la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti, fornitori, clienti e chiunque venga coinvolto nelle attività della stessa. In tale contesto garantisce quanto previsto

MASCHIO GASPARDO S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo
Campodarsego (PD)
Via Marcello, 73 - 35011 Campodarsego (PD) - Italy
Tel. +39 049 9289810 - Fax +39 049 9289900
Email: info@maschio.com - www.maschionet.com



GASPARDO

dalla vigente normativa in termini di formazione degli RLS, e ove gli stessi, fermo l'obbligo di rispettare gli obblighi di riservatezza e segreto industriale, nell'esercizio delle loro attività si rivolgano a competenze esterne si dichiara disponibile a confrontarsi tramite l'RSPP con le figure segnalate dall'RLS. La Società si impegna a dare seguito in tutti i siti al pieno sviluppo del sistema di rilevazione dei "quasi infortuni" in essere e consentirà alla RSU di partecipare in qualità di uditore alla riunione annuale sulla sicurezza.

In occasione della rilevazione di episodi di "quasi infortuni", i lavoratori impegnati nelle operazioni nel cui ambito si è rilevato il quasi infortunio, saranno coinvolti entro 8 giorni in break formativi della durata di 15 minuti da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione dell'RSPP e dell'RLS, ripercorreranno le procedure di sicurezza dell'area di competenza.

G) TRATTAMENTI DI MIGLIOR FAVORE

Atteso che il ccnl appena rinnovato prevede l'istituzione di una commissione finalizzata ad approfondire gli aspetti normativi fiscali, e contributivi per istituire una banca del tempo (attraverso l'accantonamento di ferie e PAR) per lavoratori prossimi alla pensione. All'esito del lavoro della commissione le Parti si incontreranno tempestivamente per definire le modalità attuative del precetto contrattuale.

L'Azienda riconoscerà su base annua ai lavoratori ultracinquantenni impegnati nelle mansioni di addetto alla verniciatura, alla saldatura, alla smatterozzatura, allo stampaggio a caldo e al carico esterno, la possibilità di fruire di 5 ore di PAR aggiuntivi su base annua, cumulabili negli anni successivi ove non utilizzati nell'anno. Attesa la funzione condivisa di garantire un periodo di maggior riposo ai lavoratori svolgenti le mansioni richiamate, la fruizione delle ore aggiuntive è ammessa solo previo esaurimento dei PAR individuali maturati e il relativo diritto si intende decaduto, senza diritto ad alcuna monetizzazione, ove le stesse non risultino consumate entro la data di scadenza dell'accordo. La decadenza non opererà per quei lavoratori che alla data di scadenza dell'accordo risulteranno in possesso dei requisiti per poter accedere entro i successivi due anni al trattamento di pensione anticipata e/o vecchiaia. A tal fine ogni lavoratore avrà l'onere di presentare a pena di decadenza entro la data di cui sopra la certificazione rilasciata dall'INPS denominata "estratto conto certificativo" attestante il proprio imponibile annuo previdenziale unitamente ai contributi utili e all'indicazione della data di decorrenza pensionistica. Attese le previsioni di cui al punto M (decorrenza e durata) in caso di rinnovi annuali dell'intesa la decadenza e la clausola di salvaguardia legata all'accesso pensionistico nel biennio seguente la scadenza saranno applicate di anno in anno rispetto alla scadenza prevista (ad es. in caso di rinnovo sino al 31/12/2021 ai sensi della lettera M: al 31/12/2020 opererà la decadenza di quanto non fruito salvo che per i lavoratori in possesso dei requisiti per poter accedere al trattamento di pensione anticipata e/o vecchiaia entro il 31/12/2022; al 31/12/2021 opererà la decadenza di quanto maturato e non fruito nel 2021 salvo che per i lavoratori in possesso dei requisiti per poter accedere al trattamento di pensione anticipata e/o vecchiaia entro il 31/12/2023).

Resta inteso che la mancata fruizione prima della cessazione del rapporto di lavoro comporterà la decadenza dal relativo diritto senza alcun diritto di monetizzazione.

MASCHIO GASPARDO S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo
Campodarsego (PD)
Via Marcelllo, 73 - 35011 Campodarsego (PD) - Italy
Tel. +39 049 9289810 - Fax +39 049 9289900
Email: info@maschio.com - www.maschionet.com



GASPARDO

L'Azienda riconoscerà 12 ore di permesso retribuito un'unica volta nell'anno in caso di ricovero del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica con documentazione della presenza del lavoratore nella struttura. Le ore di permesso in esame non sono cumulabili e sono assorbite da quelle riconosciute ex art. 4 L. 53 del 2000.

L'Azienda si impegna a riconoscere anticipazioni sul TFR alle stesse condizioni previste dal fondo Cometa.

La Società si dichiara disponibile a valutare compatibilmente con esigenze tecniche organizzative e produttive, anche su segnalazione della RSU, l'adozione di particolari regimi di flessibilità in entrata e in uscita per casi individuali che evidenzino necessità eccezionali di conciliazione vita lavoro, in particolare connesse a motivi di salute propri o del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, esigenze eccezionali di custodia dei figli di età inferiore ai dodici anni purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

H) INDENNITA' DI DISAGIO

Le Parti convengono una rivalutazione del 6% delle indennità prestantive esistenti. La rivalutazione è convenuta con esclusivo riferimento alle indennità riconosciute in cifra fissa (no maggiorazioni % sulla paga oraria).

Si riportano in allegato (v. all.3) gli importi rivalutati delle indennità prestantive riferita ai vari siti.

La Società è disponibile a raccogliere segnalazioni circa le attività connotate da particolari disagi e ad attivarsi per individuare azioni positive volte a rimuovere i disagi e/o limitare la relativa esposizione.

I) PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

L'importo da erogare sarà determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi concordati in relazione ai vari indicatori di performance.

Le quote di PDR relative ai vari indicatori si intendono autonome tra loro e il valore complessivo del PDR si ottiene sommando le quote maturate per ciascun indicatore.

Per la durata del presente accordo il PDR avrà la seguente struttura:

Indicatore e Obiettivo di efficienza produttiva: incremento a livello di sito produttivo del rapporto espresso in punti percentuale tra ore versate (prodotti versati x tempi assegnati) e ore di presenza in sito del personale diretto e indiretto area operation (esclusi gli impiegati) rispetto al risultato dell'anno precedente a quello di misurazione. Il target (100% dell'obiettivo) viene fissato in una crescita annua di 4 punti rispetto al risultato dell'anno precedente.

L'importo da erogare sarà determinato in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnando un determinato importo al raggiungimento di ciascun punto incrementale, per risultati intermedi tra un punto e l'altro il valore da erogare sarà calcolato con una proporzione lineare tra i valori dei due punti.

MASCHIO GASPARDO S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo
Campodarsego (PD)
Via Marcello, 73 - 35011 Campodarsego (PD) - Italy
Tel. +39 049 9289810 - Fax +39 049 9289900
Email: info@maschio.com - www.maschionet.com



GASPARDO

Per risultati superiori al 100% dell'obiettivo verrà riconosciuto un importo ulteriore, tuttavia la quantificazione del valore economico del parametro troverà un tetto massimo. A partire dall'anno di riferimento 2019, purchè nell'anno precedente a quello di misurazione vi sia stato un incremento del parametro, sarà riconosciuto un importo lordo (euro 150 con riferimento all'anno di misurazione 2019, euro 200,00 con riferimento all'anno 2020) al mantenimento del risultato dell'anno precedente.

Solo dal raggiungimento del 100% del valore nominale lordo complessivo del PDR, tenuto conto della necessità di garantire il complessivo equilibrio economico all'interno dell'intesa, sull'erogazione effettiva sarà detratto un importo pari a Euro 20.

Indicatore e Obiettivi di qualità mercato: riduzione a livello di sito di 3 punti del rapporto tra costi sostenuti per le non conformità (al netto di eventuali richiami) e fatturato del sito.

Indicatore e Obiettivi di redditività: conseguimento del fatturato a budget che sarà comunicato alla RSU e al coordinamento nazionale entro il mese di gennaio di ciascun anno.

Il valore individuale lordo a target (100% degli obiettivi) è riportato nella sottostante tabella.

INDICATORI	VALORE INDIVIDUALE A TARGET anno riferimento 2018	VALORE INDIVIDUALE A TARGET Anno riferimento 2019	VALORE INDIVIDUALE A TARGET Anno riferimento 2020
EFFICIENZA	850	950	1000
QUALITA'	200	200	250
FATTURATO A BUDGET	300	300	300
TOTALE	1350	1450	1550

Per quanto concerne la definizione degli indicatori, le iniziative volte al miglioramento delle performance degli stessi, gli obiettivi di riferimento e il valore del PDR in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi si farà riferimento alle tabelle allegate (All. 1) al presente accordo, contenenti anche i risultati degli indicatori nel 2017 per ciascun sito produttivo. Le tabelle relative agli anni di riferimento 2019 e 2020 hanno mero valore indicativo in quanto realizzate sulla base del teorico conseguimento del target nel 2018.

Attesa la natura sperimentale della strutturazione del PDR, per il primo anno di vigenza dello stesso e fermi gli incontri con la RSU a livello locale, il coordinamento sindacale vigilerà sull'andamento degli indicatori e l'Azienda fornirà allo stesso nell'ambito degli incontri di livello nazionale o su richiesta eventuali chiarimenti richiesti sui criteri di calcolo adottati.

QUANTIFICAZIONE DEL PDR, EROGAZIONE, LAVORATORI DESTINATARI, ONNICOMPRESIVITA' E NON INCIDENZA SUGLI ISTITUTI INDIRETTI DIFFERITI E SUL TFR. CONFORMITA' ALLA L. 208/2015

La quantificazione del premio di risultato e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno oggetto di confronto, di norma entro il mese di giugno, tra la Direzione aziendale, la RSU e le OO.SS firmatarie dell'accordo.

MASCHIO GASPARDO S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo
Campodarsego (PD)
Via Marcello, 73 - 35011 Campodarsego (PD) - Italy
Tel. +39 049 9289810 - Fax +39 049 9289900
Email: info@maschio.com - www.maschionet.com

M.A.



GASPARDO

L'erogazione del premio di risultato ove spettante avverrà in due tranches così definite:

25% dell'importo nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento;

75% nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento;

Ciascuna quota del Premio (25% e 75%) competerà a tutto il personale in forza nei mesi di relativa erogazione e già in forza al 31 dicembre dell'anno precedente (anno di riferimento).

Il premio competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori con contratto a part time il premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà computata come mese intero.

A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Sono esclusi dal campo di applicazione del PDR i dirigenti, lavoratori titolari di MBO (premi su obiettivi individuali) per il medesimo anno di riferimento.

Somministrati: in caso di lavoro somministrato a tempo determinato ai fini del PDR saranno applicate le medesime condizioni previste per i lavoratori a termine, a tal fine la Società comunicherà all'agenzia fornitrice in occasione della stipula del contratto oltre agli altri dati relativi al trattamento economico anche le condizioni di accesso e gli importi del PDR ove spettante.

Gli importi definiti nel presente accordo sono da intendersi omnicomprensivi essendosi tenuto conto in sede di quantificazione di ogni incidenza, pertanto i premi non avranno riflesso alcuno su altri istituti di legge e/o di contratto, diretti e/o indiretti di alcun genere. Le parti convengono ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 c.c. l'esclusione degli importi de quo dalla base di calcolo del TFR.

Le parti riconoscono che la presente intesa è conforme alle disposizioni del Decreto 25 marzo 2016 che disciplina le condizioni cui è subordinata l'applicazione del particolare regime di tassazione agevolata introdotto dall'art. 1 comma 182 della legge 208/2015 (Legge di Stabilità).

L) CONTRIBUZIONE STRAORDINARIA

L'Azienda, mediante affissione in bacheca di ciascuna unità coinvolta, comunicherà che Sindacati stipulanti chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria per ciascun anno di vigenza dell'accordo (2018, 2019 e 2020) di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di erogazione del saldo del PDR.

L'azienda distribuirà insieme alla busta paga del mese di aprile di ciascun anno, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 30 giugno di ciascun anno. Le OO.SS. comunicheranno all'azienda gli estremi del conto corrente bancario su cui effettuare il versamento.

MASCHIO GASPARDO S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo

Campodarsego (PD)

Via Marcello, 73 - 35011 Campodarsego (PD) - Italy

Tel. +39 049 9269810 - Fax +39 049 9269900

Email: info@maschio.com - www.maschionet.com



GASPARDO

M) DECORRENZA E DURATA

Il contratto decorre a far data dalla sottoscrizione e avrà efficacia, fermi gli effetti relativi all'erogazione ove maturato del PDR, sino al 31 dicembre 2020.

L'Accordo si rinnoverà di anno in anno ove, dopo la presentazione di una piattaforma almeno sei mesi prima della scadenza di volta in volta prevista, non venga definita un'intesa entro otto mesi dalla presentazione della piattaforma, nel corso di tale periodo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento.

E' fatta salva la facoltà di disdetta in forma scritta per ambo le Parti con preavviso di mesi sei.

Per quanto non diversamente previsto dalla presente intesa e/o disciplinato dal regolamento aziendale vigente sono da intendersi confermati gli Accordi di sito attualmente applicati.

All. 1) PDR: definizione degli indicatori, gli obiettivi di riferimento e il valore del PDR in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi; All.2) Importi rivalutati delle indennità prestativa riferita ai vari siti.

L.C.S.

Maschio Gaspardo SPA

Maschio Fienagione SPA

Confindustria Padova

RSU

Campodarsego, Cadoneghe, Morsano al Tagliamento
Manuela Olenardo

RSU

Maschio Fienagione
Calkusken

OO.SS.

MASCHIO GASPARDO S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo
Campodarsego (PD)
Via Marcello, 73 - 35011 Campodarsego (PD) - Italy
Tel. +39 049 9289810 - Fax +39 049 9289900
Email: info@maschio.com - www.maschionet.com