

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 12 luglio 2017 presso la sede operativa della Polaris srl sita in Ceregnano (RO), Via San Francesco 230,

Tra

POLARIS SRL, con sede legale in Via San Francesco, 230 – 45010 Ceregnano (Rovigo), C.F. E P.Iva 01174490290, rappresentata dal Presidente Geom. Michele Grossato

E

Le organizzazioni sindacali rappresentate dagli RSU :

CISL Sig Franco Zennaro

Sig Luca Castaldello

CGIL Sig.ra Emanuela Tamiso

è stato raggiunto il presente accordo che definisce la contrattazione di secondo livello per il triennio 2017-2018-2019. Le parti confermano reciprocamente che per tutta la vigenza del presente accordo nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa, in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo, che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

1 – DICHIARAZIONE A VERBALE DI POLITICA AZIENDALE

Le parti prendono atto della validità del sistema di relazioni instaurato dalla Direzione Aziendale e dai rappresentanti dei lavoratori per un sempre maggiore coinvolgimento, anche in termini di responsabilità, di questi ultimi nella vita dell'impresa. In tale contesto vengono previsti e fissati due momenti di incontro, confronto e verifica sull'andamento produttivo ed occupazionale da tenersi, in linea di massima, a maggio e novembre di ciascun anno, preceduti da un O.d.G. scritto, fermo restando l'impegno di tutti per una migliore qualità e continuità nel flusso di informazioni sui mutamenti più significativi nell'organizzazione aziendale.

2 – AMBIENTE, PROFESSIONALITA' E SICUREZZA SUL LAVORO

2.1 Le parti concordano nella volontà di continuare nella attuazione della normativa, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, proseguendo nell'azione di adeguamento dell'ambiente di lavoro a standard sempre più elevati.

2.2 Gli interventi sul processo di attuazione dei servizi e sulle attrezzature di lavoro, saranno mirati ad eliminare fonti di rischio per le persone nonché per gli impianti stessi.

2.3 Tutti i lavoratori si impegnano all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dall'Azienda; in caso di infortunio sul lavoro derivante dal mancato utilizzo dei dispositivi di sicurezza posseduti sarà facoltà dell'azienda sanzionare il lavoratore mediante applicazione di apposito procedimento disciplinare ai sensi della L. 300/70.

2.4 In termini di professionalità le parti convengono nel riconoscere che una crescente professionalità dei lavoratori costituirà un mezzo per aumentare la qualità del servizio svolto con conseguente migliore competitività e redditività aziendale.

2.5 L'azienda incontrerà annualmente le R.S.U. per esaminare proposte e/o definire priorità o azioni atte a far conseguire una sempre maggiore qualificazione delle maestranze occupate, nonché definire una organizzazione del lavoro al fine di ottimizzare le risorse disponibili al fine di offrire un servizio sempre migliore alla committenza.

3 – PREMIO DI RISULTATO

3.1 Viene convenuto la spettanza per i lavoratori dipendenti di Polaris Srl di un premio di risultato.

3.2 A detto premio avranno diritto tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento e lo stesso sarà proporzionato in base al periodo in cui il lavoratore sarà stato alle dipendenze della Polaris srl, assumendo come modalità di conteggio per la definizione del conteggio, i medesimi parametri assunti per il conteggio della 13^a mensilità.

3.3 Per i lavoratori part Time l'importo del premio sarà riproporzionato in misura equivalente all'orario effettivamente prestato.

3.4 Ai lavoratori che cessassero il rapporto in corso d'anno saranno erogati tanti dodicesimi di premio (secondo le modalità sopra descritte) del 100% del premio annuo fissato nel presente accordo.

3.5 Le parti dichiarano esplicitamente che le somme concordate come premio di risultato sono già comprensive di tutti gli istituti contrattuali e di legge, diretti ed indiretti, ciò in considerazione del fatto che le parti ne hanno tenuto conto proporzionalmente in sede di quantificazione e non avranno incidenza alcuna sul TFR

Castaldello
Zennaro
Tamiso
Grossato

4 - QUANTIFICAZIONE DEL PREMIO RISULTATO

4.1 Le parti, in esecuzione di quanto previsto dal vigente Ccnl, convengono un premio di risultato su obiettivi aziendali fondamentali per il proseguo della vita aziendale stessa.

4.2 In tale ottica hanno condiviso che, su alcuni elementi rilevanti come la crescita di fatturato e la creazione di marginalità debba essere coinvolto in maniera diretta e positiva tutto il personale dipendente.

4.3 A tal fine l'obiettivo di premio complessivo lordo viene fissato per il triennio 2017-2018-2019 nella somma di euro **1.450,00 (millequattrocentocinquanta/00)** per ciascun lavoratore, e maturerà per quote come sotto indicato; al lavoratore spetterà quindi l'importo di euro **1.450,00** se si otterranno tutti i risultati individuati dai parametri; in caso di mancato avveramento di uno dei parametri, il premio sarà ridotto dell'importo corrispondente alla quota fissata per detto parametro.

4.4 Il premio verrà corrisposto in due rate: entro il mese di settembre dell'anno in corso, previa verifica della positività del trend aziendale da tenersi in un incontro con le RSU ai primi giorni di settembre, verrà erogato un anticipo del 50% del massimo premio erogabile ed entro aprile dell'anno successivo verrà erogato il saldo ove dovuto.

4.5 Ovviamente il conguaglio potrà anche essere negativo con necessità pertanto del recupero delle somme già erogate in sede di anticipo, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi collegati al premio.

4.6 Il premio è costituito dai seguenti singoli parametri che concorrono come addendi separati ed autonomi alla sua maturazione e dopo essere stati condivisi tra le parti in apposite riunioni tecniche, sono stati così individuati:

- Parametro Presenza pari ad euro **800,00**
- Parametro Fatturato pari ad euro **400,00**
- Parametro Marginalità pari ad euro **250,00**

5 - PARAMETRO PRESENZA

5.1 La presenza è un parametro attribuito individualmente sulla base dei tabulati delle presenze forniti dall'ufficio Amministrativo nell'arco di tempo compreso tra il 01 gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno.

5.2 L'obiettivo di riduzione delle assenze è stato fissato al 6% ed equivale ad un rapporto tra giorni di assenza previsti entro il target (15) e giorni lavorativi (254), con un limite massimo di giorni 25 di assenza oltre i quali non verrà corrisposto alcun premio.

5.3 Le assenze rilevanti per la mancata maturazione del parametro sono da intendersi al netto di ferie, permessi, ex festività, permessi e distacchi sindacali, ricoveri ospedalieri, maternità obbligatoria, infortuni sul lavoro con utilizzo di DPI, donazioni del sangue, permessi ex lege 104, assenze per malattie derivanti da patologie croniche medicalmente accertate o che comportino un'assenza continuativa superiore a 7 giorni di calendario, dietro idonea certificazione medica.

5.4 In caso di maturazione di assenze oltre le 15 giornate, saranno conteggiate individualmente euro 50,00 in meno per ogni giorno ulteriore di assenza dal 16° al 25°.

5.5 Da zero a 15 gg di assenza il premio presenza rimane intero in quanto si ritiene rispettato l'obiettivo fissato.

6- PARAMETRO FATTURATO

6.1 Per la maturazione dell'obiettivo fatturato verrà preso a riferimento la media del fatturato dell'ultimo triennio; l'obiettivo verrà raggiunto con piena erogazione del premio qualora venga superato nell'anno di riferimento tale valore medio di fatturato. Qualora il fatturato fosse in calo e non venisse superato il valore medio non si provvederà ad erogare la quota di premio relativa a detto parametro, e cioè la somma di euro **400,00**.

6.2 E' CHIARO CHE PER UN MAGGIOR FATTURATO SI INTENDE UN MAGGIOR DISPENDIO DI ENERGIE E TEMPO CHE I DIPENDENTI DEDICANO ALL'AZIENDA E IN PARTICOLAR MODO SI FA PRESENTE LA FLESSIBILITA' DI ORARIO APPLICATA PER POTER FARE TUTTE LE RACCOLTE AGRICOLE PRESSO I CENTRI DI RACCOLTA NELLA PROVINCIA DI ROVIGO E BELLUNO.

VEDASI ALTRESI' LA DISPONIBILITA' DI TUTTI GLI IMPIEGATI A SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO FUORI DALLA SEDE DI CEREGNANO E, ALLA FUNGIBILITA' DELLE MANSIONI TRA DI ESSI PER RIUSCIRE A SVOLGERE QUANTO RICHiesto DALL'AZIENDA.

INOLTRE VI E' DISPONIBILITA' DA PARTE DEGLI AUTISTI PER ACCONTENTARE IL CLIENTE TERMINAL GNL (GASIERO) CON SERVIZI FATTI ANCHE ALLE ORE 21.00.

7 - MARGINALITÀ

7.1 Per la maturazione dell'obiettivo marginalità verrà preso a riferimento la media della marginalità dell'ultimo triennio; l'obiettivo verrà raggiunto con piena erogazione del premio qualora venga superato tale valore medio di marginalità. Qualora la marginalità fosse in calo e non venisse superato il valore medio non si provvederà ad erogare la quota di premio relativa a detto parametro, e cioè la somma di euro **250,00**.

Estelle
Torres
Michèle
franco

7.2 E' CHIARO CHE LA MARGINALITA' SI INTENDE AL NETTO DI QUALSIASI INVESTIMENTO FATTO DALL'AZIENDA.

8 - IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'

8.1 In esecuzione di quanto previsto dall'art.1 comma 481 della legge 24/12/2012 n. 228 e dei successivi decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22/1/2013 e del 19/2/2014, gli importi erogati in base al presente accordo a titolo di premio saranno tassati con imposta ridotta ove consentito dalla legge per il 2014; detta imposta sostitutiva verrà applicata anche nelle annualità successive ove venisse confermata l'agevolazione.

8.2. **IL** parametri Fatturato, sarà preso in considerazione per riconoscere ad ogni singolo lavoratore l'applicazione della imposta sostitutiva .

PARAMETRI FATTURATO E MARGINALITA'

	2014	2015	2016	MEDIA DA RAGGIUNGERE
FATTURATO	€ 4.102.491,19	€ 4.453.985,99	€ 3.790.213,42	€ 4.115.563,53
MARGINALITA' (UTILE)	€ 135.885,19	€ 106.030,90	€ 21.332,97	€ 87.749,69

9 - CLAUSOLA PER L'EVENTUALE APPLICAZIONE DEL PREMIO MINIMO

9.1 In caso di mancato raggiungimento dei risultati previsti dal presente accordo aziendale nel corso dell'anno di riferimento, le parti si impegnano a fissare un incontro entro il mese di gennaio dell'anno successivo per valutare la possibilità della erogazione di un eventuale premio minimo nei limiti di cui al CCNL.

Scopio
hy
[Signature]

[Signature]
Michele
Scopio
[Signature]