

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 10, del mese di ottobre 2022, 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 Direttore Generale Eugenio Boschini

e

Le organizzazioni sindacali (CISL), rappresentata da:

- sig. Oscar Dalla Rosa, segretario territoriale FIT CISL, Presidio di Padova e Rovigo;
- sig. Lorenzo Moretto, rappresentante sindacale aziendale;
- sig. Nico Silvestrin, vice segretario territoriale FIT CISL, presidio di Padova e Rovigo;

è stato raggiunto il presente accordo che definisce la contrattazione di secondo livello per l'anno 2022. 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 luglio e dicembre 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, PROFESSIONALITÀ E SICUREZZA SUL LAVORO

2.1 Le parti concordano sulla necessità di implementare ulteriormente il sistema di gestione ISO 45001:2018, inerente la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei 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.

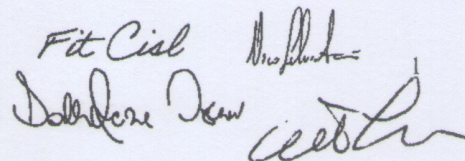
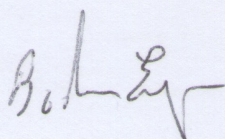
2.4 In termini di professionalità le parti convengono nel riconoscere che una crescente professionalità dei lavoratori costituirà un mezzo per aumentare la qualità del servizio svolto con conseguente migliore competitività e redditività aziendale.

2.5 L'azienda incontrerà annualmente le R.S.A. 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.

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 l'anno 2022 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 gli obiettivi prefissati; in caso di mancato raggiungimento di uno degli obiettivi, il premio sarà ridotto dell'importo corrispondente alla quota fissata per detto obiettivo.

4.4 Il premio verrà corrisposto in due rate: entro il mese di ottobre dell'anno in corso, previa verifica della positività del trend aziendale da tenersi in un incontro con le RSU, 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 legato al raggiungimento di alcuni obiettivi, che concorrono come addendi separati ed autonomi alla sua maturazione:

- Obiettivo legato alla **presenza**, euro **800,00**;
- Obiettivo legato al **valore della produzione**, euro **400,00**;
- Obiettivo legato all'**utile netto**, euro **250,00**.

5 - OBIETTIVO PRESENZA

5.1 La presenza è un obiettivo 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 Si ritiene che la percentuale dei giorni di assenza possa essere pari, al massimo, al 6%, intendendo tale percentuale come il rapporto tra il numero massimo ammesso di giorni di assenza (15) ed i giorni lavorativi totali (254); nel caso in cui i giorni di assenza saranno superiori a 25, al dipendente 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 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 prefissato.

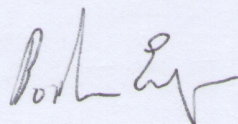
6- PARAMETRO VALORE DELLA PRODUZIONE

6.1 Per la maturazione dell'obiettivo valore della produzione verrà preso a riferimento la media del valore della produzione del triennio 2019-2020-2021; l'obiettivo verrà raggiunto, con piena erogazione del premio, qualora venga superato nell'anno di riferimento tale valore medio di valore della produzione. Qualora il valore della produzione fosse in calo e non venisse superato il valore medio, non si provvederà ad erogare la quota di premio relativa a detto obiettivo, cioè la somma di euro **400,00**.

7 - UTILE NETTO

7.1 Per la maturazione dell'obiettivo legato all'utile netto prodotto dall'azienda, verrà preso a riferimento la media dell'utile netto del triennio 2019-2020-2021; l'obiettivo verrà raggiunto, con piena erogazione del premio, qualora venga superato tale valore medio. Qualora l'utile netto fosse in calo e non venisse superato il predetto valore medio, non si provvederà ad erogare la quota di premio relativa a detto parametro, pari ad euro **250,00**.

8 - IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'



Fit Cisl
Soldani Tony
Cello

8.1 In esecuzione della Legge di stabilità 2016 (articolo 1, commi da 182 a 189, della legge n. 208/2015) gli importi erogati in base al presente accordo a titolo di premio saranno tassati con imposta ridotta.

8.2. Il parametro **valore della produzione** sarà preso in considerazione per riconoscere ad ogni singolo lavoratore l'applicazione dell'imposta ridotta.

PARAMETRI VALORE DELLA PRODUZIONE E UTILE NETTO

	2019	2020	2021	MEDIA TRIENNIO 2019-2021
VALORE DELLA PRODUZIONE	7.197.371	7.095.798	8.369.405	7.554.191
UTILE NETTO	550.195	821.605	1.140.369	837.390

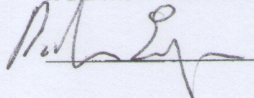
9 – CLAUSOLA PER L'EVENTUALE APPLICAZIONE DEL PREMIO MINIMO

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.

Ceregnano, 10 ottobre 2022.

Per Polaris Srl

Il Direttore Generale



Per le Organizzazioni Sindacali

Fit Cisl *Salvatore Deaw*
M. Mantas *cedo*