

Addì 7 novembre 2011 presso la sede di Schio dell'Associazione Industriali di Vicenza si sono incontrati la ditta Polidoro Spa in persona di Laura e Stefano Dalla Vecchia e Giorgio Lanzi, assistiti da Daniele Marrama e Carlo Nardi della predetta Associazione, e la Rsu assistita da Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil rispettivamente in persona di Stefano Chemello, Giampaolo Zanni e Angelo Nigro per ratificare l'intesa raggiunta il 17 ottobre in relazione al negoziato già avviato in data 5 aprile 2011.

Premesso che con accordo 27 giugno 2006 si è proceduto alla definizione di un testo unico di tutti gli accordi aziendali precedenti collazionando le sole parti considerate a tale data ancora in vigore e salvi restando gli effetti già prodotti ed esauritisi degli accordi successivi 30/6/2009, 28/10/2009 (mobilità), 12/7/2010 e 28/7/2011, -qui non riportati perché ad essi è stata data compiuta esecuzione-, le parti si danno atto che il presente accordo costituisce unica fonte di disciplina collettiva contrattuale di livello aziendale unitamente all'accordo 27/6/2006 e ai suoi allegati, escluso tuttavia il richiamo in quest'ultimo all'accordo 2/5/2005 superato dalla presente intesa.

Dopo ripetuti incontri e ampia discussione si è convenuto quanto segue.

1) - Direzione e RSU si incontreranno periodicamente indicativamente due volte l'anno.

In tali occasioni la Direzione illustrerà i programmi produttivi e di investimento, il loro stato a consuntivo, l'andamento complessivo dell'Azienda, le dinamiche di mercato e gli interventi previsti anche sul piano organizzativo per migliorare la competitività: in tale ottica le parti avvieranno un confronto sul tema del miglioramento dell'efficienza organizzativa e produttiva anche al fine di ottimizzare i tempi di produzione effettiva e di meglio strutturare gli interventi manutentivi di necessità, inoltre individueranno le opportune forme di strutturazione degli orari per giungere, quando necessario, ad un maggior utilizzo degli impianti. Qualora tale confronto non dovesse produrre effetti nei tempi ritenuti congrui da ciascuna di esse, questa potrà richiedere che il confronto prosegua con l'assistenza delle rispettive parti sindacali territoriali.

L'andamento degli indici relativi al premio di risultato sarà oggetto di esame trimestrale. Gli incontri, a richiesta della Rsu, saranno programmati ad inizio d'anno con determinazione indicativa delle date di incontro.

2) - Nell'ottica di un continuo miglioramento delle professionalità presenti in Azienda sia nella prospettiva di una valorizzazione qualitativa della produzione e della efficienza di fabbrica, sia per fornire ai collaboratori opportunità di crescita professionale utilmente impiegabile in azienda, Direzione e RSU in occasione degli incontri di cui al punto 1) potranno pianificare iniziative di formazione sulla base di programmi formativi congiuntamente ritenuti utili all'addestramento e all'aggiornamento professionale dei lavoratori e in linea con le esigenze aziendali, tenendo conto anche dei progetti attivati dall'apposita Commissione paritetica territoriale ed avendo riguardo alle opportunità offerte dalla possibilità di utilizzo di Fondimpresa, favorendo il coinvolgimento del maggior numero di lavoratori.

L'opportunità di partecipazione ai corsi di formazione professionalizzante o di aggiornamento, compatibilmente con le esigenze formative dell'azienda, sarà estesa a tutti i lavoratori delle aree professionali interessate; l'azienda valuterà i progressi formativi ai fini delle progressioni di carriera.

RP
RP SSS
y
u
O
1
A
UN

Compatibilmente con le esigenze tecniche-organizzative aziendali, e ove strettamente funzionale a favorire la partecipazione alle iniziative formative di cui sopra, potranno essere accordate ai lavoratori interessati modifiche di orario di lavoro.

Iniziative concordate, ove non funzionali alle specifiche esigenze aziendali e non impegnative per i lavoratori ed offerte anche come opportunità di crescita professionale e culturale, potranno egualmente prevedere un loro parziale svolgimento in ambito di orario di lavoro ed in tal caso i lavoratori interessati concorreranno, per la partecipazione, con una quota parte dei par o delle ore accantonate in conto ore.

3) - L'azienda conferma che il rapporto a tempo indeterminato costituisce la forma contrattuale prevalente e di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, qualità e produttività aziendale, nonché per la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti.

La Direzione darà periodicamente informazioni alle RSU sull'entità dell'utilizzo di contratti a termine e di lavoro temporaneo nonché sulle esigenze aziendali che sottendono all'utilizzo di tali forme di impiego ed in ordine alla loro durata temporale; darà altresì informazioni sull'incidenza percentuale delle eventuali assunzioni a tempo indeterminato attingendo dai lavoratori a termine ed a lavoratori temporanei. Una volta che la materia sia disciplinata a livello di ccnl, Direzione e RSU si incontreranno per dare eventuale applicazione a quanto eventualmente rinviato alla sede Aziendale.

4) - L'azienda conferma che la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori e dell'ambiente interno ed esterno, fanno parte della propria cultura aziendale.

Sull'argomento Direzione e RLS potranno concordare eventuali corsi di formazione tenendo anche conto dell'offerta formativa proposta dalla apposita Commissione Paritetica provinciale e da Fondimpresa. L'azienda si rende disponibile a mettere a disposizione dei lavoratori un'ora di assemblea retribuita oltre alle dieci previste annualmente a condizione che ad essa partecipi la RSPP, che il tema all'ordine del giorno sia esclusivamente quello della sicurezza ed ambiente e che l'ordine del giorno sia preventivamente comunicato con 48 ore lavorative di anticipo alla Direzione. La partecipazione di personale estraneo, e comunque con competenza tecnica al riguardo, potrà avvenire solo previa espressa autorizzazione della Direzione. L'effettuazione di tale assemblea è subordinata al fatto di essere preceduta in corso d'anno da analoga assemblea a carico del monte ore di dieci ore annuali, con gli stessi temi e con le stesse modalità.

5) - In applicazione di quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 2120 c.c., l'anticipazione del T.f.r. potrà essere concessa anche più di una volta nel corso del rapporto, fermi restando i limiti soggettivi quantitativi massimi percentuali complessivi di cui al sesto comma del medesimo articolo, e anticipando la condizione di anzianità di servizio ai 6 anni di servizio compiuto. Le richieste successive alla prima non saranno computate nei limiti percentuali di cui al settimo comma dell'art. 2120 c.c.. Inoltre, sempre in applicazione dell'ultimo comma dell'art. 2120 c.c. la richiesta di anticipazione potrà essere concessa alle condizioni di cui al sesto comma del medesimo articolo, anche in ipotesi di richiesta documentata e motivata per sostenere spese per motivi di studio di figli a carico, frequentanti scuole superiori o corsi di istruzione universitari (anche post laurea) e in ipotesi di richieste formulate in occasione di periodi di aspettativa non retribuita concessa

Rp
Dr
RQ SDA
Glu.
Oll 2
e
A W

a termini di disposizioni contrattuali o di legge, in ipotesi di acquisto di vettura di cilindrata inferiore ai 2000 c.³ allorché venga documentato che trattasi dell'unica vettura disponibile, ovvero in ipotesi di ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentata.

Tutte le ipotesi previste al presente punto costituendo condizione di miglior favore rispetto al dettato dell'art. 2120 c.c. saranno accolte entro il limite massimo complessivo di un plafond annuo di 70.000 euro. Tale plafond sarà elevabile a 100.000 euro a decorrere dal 2012, salvo ricorra una situazione di tensione finanziaria che sarà prontamente segnalata alla rsu.

Le domande rientranti nella fattispecie di cui sopra saranno esaminate ed eventualmente accolte rispettando l'ordine cronologico di presentazione. Quelle non soddisfatte per esaurimento del plafond non si intendono rinviate all'anno successivo se non espressamente riproposte.

6) – La Direzione esaminerà in apposito incontro eventuali proposte formulate dalla RSU in merito all'evoluzione professionale dei lavoratori; la Direzione porterà in seguito la RSU a conoscenza delle proprie conseguenti autonome decisioni..

Ai fini delle progressioni di carriera l'azienda terrà conto dei titoli di studio professionali acquisiti in costanza di rapporto e coerenti con l'attività aziendale.

Ove nell'assetto organizzativo e professionale dell'azienda si possano individuare lavoratori di 3^a categoria, in qualifica operaia, in possesso di caratteristiche quali la prolungata esperienza di lavoro acquisita in Polidoro, e/o arricchimento professionale derivante da partecipazione a corsi di aggiornamento e/o riqualificazione, comunque in possesso di capacità concretamente e stabilmente esercitate di operare su diverse mansioni interagendo positivamente con le funzioni sia superiori che inferiori, qualora entro il 30 di aprile 2012 non vengano individuate a livello nazionale le figure cui attribuire l'elemento retributivo di professionalità previsto nella "Dichiarazione allegata all'accordo di rinnovo del 20 gennaio 2008 sul sistema di inquadramento" (oggi non applicabile per mancata definizione), le parti si incontreranno a livello aziendale per procedere con decorrenza non posteriore al 1° luglio 2012 all'individuazione degli specifici requisiti e mansioni che avessero le caratteristiche di cui sopra, riconoscendo loro un elemento retributivo professionale. Tale elemento retributivo decorrerà dal 1° luglio, sarà cumulabile con eventuali superminimi individuali già in essere in misura tale da non realizzare valori complessivi superiori al 60% del differenziale tra i minimi tabellari di terza e quarta categoria in essere nel 2012, e sarà successivamente assorbibile ove a livello nazionale vengano individuate le figure di cui alla c.d. 3^a ERP riferibili alle stesse figure individuate a livello aziendale.

Nell'ambito della normativa contrattuale sulla mobilità professionale relativo ai lavoratori di qualifica operaia i termini per il passaggio dalla 2^a alla 3^a categoria, tenuto conto della previgente disciplina già definita a livello aziendale con accordo 5.12.1995, vengono unificati in un unico termine non inferiore a 24 mesi di servizio.

Tale termine potrà in casi particolari essere prorogato dall'azienda sino al massimo di 36 mesi, valutati eventuali motivi ostativi alla crescita professionale del lavoratore che saranno portati a conoscenza della RSU, quali ad esempio prolungate o ricorrenti assenze che abbiano ritardato il processo evolutivo professionale, disinteresse per il medesimo manifestata con comportamenti che abbiano dato luogo a più provvedimenti disciplinari

RP

or
R

sol

y
u

ou

3

@
A
C
A
W

ovvero a non giustificate assenze o rifiuti di partecipazione ad eventuali corsi di formazione e/o qualificazione disposti dall'azienda o concordati con la RSU.

7) -Come da precedenti accordi aziendali il premio di produzione consolidato per i lavoratori di qualifica operaia ed intermedia, viene confermato nel valore di 0.88 euro lordi orari per i lavoratori inquadrati sino alla 3^a categoria e nel valore di € 0,81 lordi orari per i lavoratori inquadrati nelle categorie superiori.

Per i soli lavoratori inquadrati dalla 1^a alla 3^a categoria il premio di produzione consolidato potrà essere riconosciuto ed erogato con la seguente gradualità:

- In misura del 40% per i primi 9 mesi di servizio;
- In misura del 60% (complessivo) oltre i 9 mesi e sino ai 18 mesi di servizio;
- In misura dell'80% (complessivo) oltre i 18 mesi e sino ai 24 mesi di servizio;
- In misura del 100% (complessivo) e pertanto nel valore di € 0,88 lordi orari, oltre i 24 mesi di servizio.

Tale gradualità potrà essere rimodulata dall'azienda sino al conseguimento del 100% dopo 36 mesi di servizio per gli stessi motivi e con le stesse modalità previste all'ultimo comma del punto 6) del presente accordo.

8) -Ricorrendo i presupposti di utilizzo dell'orario plurisettimanale" previsto dal ccnl e considerate le esigenze produttive e di mercato dell'azienda le parti convengono:

- a) In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa in altro periodo nell'ambito del ciclo di utilizzo della flessibilità positiva. In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di PAR, ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore, ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto al riguardo della preferenza espressa dal lavoratore.
- b) Il regime di flessibilità determina una particolare distribuzione dell'orario normale contrattuale e, di conseguenza, sono applicabili tutte le norme che fissano gli obblighi e i diritti delle parti durante l'orario contrattuale e i relativi istituti (ad esempio: in caso di assenza per malattia nel periodo di supero, il trattamento economico di malattia sarà rapportato all'orario contrattuale e non a quello aziendalemente attuato).
- c) L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.
- d) L' utilizzo dell'orario flessibile sarà direttamente concordato tra Direzione aziendale e RSU, nelle modalità di attuazione, nel pieno rispetto di quanto previsto dalla norma contrattuale anche riferitamente ai limiti quantitativi.

9) - Premesso:

- che Polidoro Spa opera in un quadro competitivo nazionale ed internazionale complesso e dinamico;

RSP
✓
RQ 808
Z
u
4
@
A
A
A

- che qualità totale, efficienza e produttività, sono concordemente riconosciuti come fattori irrinunciabili di competitività sia al fine di dare soddisfazione al cliente che per contenere il costo del lavoro per unità di prodotto;

Viene istituito per gli anni di competenza 2012,2013 e 2014, con riferimento ai risultati degli anni rispettivamente precedenti, un premio annuale di risultato finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi di cui sopra.

Tale premio sarà eventuale in quanto erogabile solo qualora si siano realizzati gli obiettivi minimi prefissati e variabile in funzione degli stessi come sotto precisato.

Il premio sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre parametro di definizione per individuarne presupposti di spettanza ed ammontare saranno le risultanze contabili dell'esercizio rispettivamente precedente (esercizio di riferimento). L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà unitamente alla retribuzione afferente il mese di giugno dell'anno di competenza. Per i lavoratori che si dimettano per accedere a pensione nell'anno di competenza, il premio sarà, ove del caso, anticipato sulla base dei risultati già noti.

Il premio competerà a tutti i lavoratori in forza e non in prova alla data di corresponsione dello stesso e già in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di competenza, ed inquadrati nel ccnl metalmeccanico, con esclusione di quanti fra gli impiegati direttivi dovessero già fruire o fruiranno a titolo individuale di forme di retribuzione incentivanti collegate a risultati collettivi e/o individuali, ed in proporzione ai mesi retribuibili dell'anno di riferimento.

Per i lavoratori somministrati e con contratto a termine la quota premio riferita alla prima componente (MOL) competerà se in servizio alla data del pagamento ovvero alla data di comunicazione dei risultati di cui al comma successivo, la seconda e terza componente competeranno in occasione della risoluzione del rapporto ove questa avvenga in corso d'anno di competenza prima delle circostanze di cui sopra, in ogni caso non prima del mese di febbraio onde consentire una corretta consuntivazione dei dati, il tutto comunque in proporzione al servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento ancorché in virtù di diverse missioni o di diverso contratto a termine.

Entro fine maggio l'azienda comunicherà alla RSU in apposito incontro i risultati delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio stesso.

Il premio, pur nella sua unicità, sarà costituito da tre componenti ciascuna delle quali avrà propria autonoma condizione di insorgenza.

La prima componente è costituita dalla realizzazione di un margine operativo lordo (come definito in allegato 1)) superiore a 4,5 milioni di € cui corrisponde una quota di premio di euro 100.00 lordi sino ad un massimo di 600,00 euro lordi per mol superiore ai 7,00 milioni. I valori intermedi sono definiti nell'allegato 1).

La seconda componente è costituita dalla realizzazione di un fatturato (come definito in allegato 2)) superiore a 29.00 milioni di € cui corrisponde una quota premio di euro 50,00 lordi sino ad un massimo di 300,00 euro in corrispondenza di fatturato superiore ai 40,00 milioni di euro. I valori intermedi sono definiti in allegato 2).

RP
✓
RS
SSR
Z
5
@
PCA
WS

La terza componente che potrà raggiungere un valore massimo di 300,00 euro sarà correlata ad indicatori di produttività e/o efficienza che saranno determinati di anno in anno entro il mese di gennaio di ciascun anno di riferimento tra Direzione e Rsu, che potranno essere differenziati tra area produzione, area uffici e area ricerca e sviluppo: in tal caso il risultato cui connettere il valore della quota premio sarà quello medio delle diverse aree. Per il solo primo anno di riferimento 2011 gli indicatori sono confermati in quelli già in essere in base al previgente accordo sul premio di risultato ed in uso in azienda e riportati, unitamente ai valori corrispettivi di risultato, in allegato 3).

Per i lavoratori che abbiano attuato integralmente i programmi di orario flessibile (orario plurisettimanale come definito dal Ccnl) eventualmente disposti dall'azienda nel periodo stagionale precedente l'erogazione del premio di risultato, questo sarà erogato applicando una maggiorazione percentuale del 3% sul valore minimo di soglia di ciascuna componente del premio, ove venuta a sussistere, quand'anche il valore della componente sia superiore a tale minimo.

Sull'entità complessiva del premio come risultante dai tre parametri e dall'eventuale correttivo individuale di cui sopra sarà operato un riproporzionamento soggettivo in termini positivi o negativi tramite il coefficiente così di seguito calcolato:

rapporto fra ore di presenza ordinarie e straordinarie effettivamente lavorate e le ore annue effettivamente lavorabili, convenzionalmente definite in 1760 (o valore proporzionale in caso di ricorso alla CIG e di assunzione in corso d'anno). Le ore di assenza per gravidanza e puerperio, assenze per esercizio di diritti sindacali, infortunio sul lavoro e malattia professionale non determinati da omesso utilizzo dei mezzi di prevenzione, congedo matrimoniale, donazione sangue e permessi di legge per lutto familiare, nonché i primi quattro giorni di assenza giustificata purchè retribuita o indennizzata, non saranno considerati fattore penalizzante del premio né concorreranno a determinare correttivo positivo.

A decorrere dall'anno di riferimento 2012 le ore di malattia computabili in deduzione, se realizzate con un numero di eventi superiore a tre (nell'anno di riferimento) saranno considerate doppie. A tal ultimo fine non saranno computati nell'ambito dei tre eventi i periodi di ricovero ospedaliero, anche in regime di day hospital, le terapie salvavita ovvero conseguenti ad eventi infortunistici, nonché i periodi di convalescenza postoperatoria.

Il riproporzionamento negativo per effetto di quanto sopra riportato non comporterà riduzione del premio superiore al 25% del premio di competenza del lavoratore con 1760 ore di prestazione effettiva.

Per i lavoratori part-time l'entità del premio sarà opportunamente riproporzionata.

La Direzione fornirà alla RSU nel corso dell'esercizio di riferimento dati previsionali e/o consuntivi sull'andamento dei fattori utili alla determinazione del premio stesso.

Qualora vi dovessero essere in futuro interventi tecnici e/o organizzativi e/o variazioni sensibili dell'assetto produttivo o della struttura aziendale tali da alterare di per sé in modo significativo i parametri qui assunti a base dell'accordo, Direzione e RSU si incontreranno per ridefinire i parametri ed eventualmente i criteri di erogazione del premio o della componente influenzata senza oneri o vantaggi rispettivi.

Rp
RQ SDR Z W OLL 6
A C A W

Le parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo ed in quanto previsto in materia di premio di risultato dal ccnl.

Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere nè sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti ex art. 2120 c.c. 2° comma intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Gli allegati tutti costituiscono parte integrante del presente verbale anche per la parte descrittiva.

10) Entro fine del corrente anno la rsu verrà dotata in comodato da parte dell'azienda di un personal computer e di una stampante da utilizzarsi esclusivamente a fini sindacali interni. Entrambi i mezzi resteranno di proprietà dell'azienda e dovranno essere utilizzati secondo normale diligenza esclusivamente nell'ambito dello spazio messo a disposizione della rsu.

11) - Le parti si danno atto che tutte le richieste presentate dalla RSU sono state superate e che il presente accordo, che costituisce un complesso unitario ed inscindibile, definisce compiutamente quanto previsto dal ccnl in materia di premio di risultato e che pertanto sino a tutto l'esercizio 2014 nessun altro onere economico potrà gravare sull'azienda per effetto di contrattazione integrativa, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Della Manna	Paolo F.
Carli	Renato Romano
D'Amico	Stefano
Ferrari	Angelo H.
Roberto Romano	Roberto Romano
Samuele del	
Luca	

ALLEGATO 1

PARAMETRO SULLA REDDITIVITA'

MARGINE OPERATIVO LORDO DA CONTO ECONOMICO

(voce A-B + voce B10 ammortamenti + voce B13 accantonamenti)

<u>marginale operativo lordo (in migliaia di €)</u>	<u>premio</u>
< 4500	0
4501-5000	100
5001-5500	200
5501-6000	300
6001-6500	400
6501-7000	500
oltre 7000	650



RP ✓ *OU*
M... *OU*
SSA
SSA
SSA

ALLEGATO 2

PARAMETRO SUL FATTURATO

VALORE DA CONTO ECONOMICO
VOCE A1: Ricavi delle vendite e delle prestazioni

fatturato (in migliaia di €)	premio
< 29000	0
29001-31000	50
31001-33000	100
33001-36000	150
36001-38000	200
38001-40000	250
oltre 40.000	300

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- SS
- PP
- AA
- UU
- CC
- DD
- EE
- FF
- GG
- HH
- II
- JJ
- KK
- LL
- MM
- NN
- OO
- PP
- QQ
- RR
- SS
- TT
- UU
- VV
- WW
- XX
- YY
- ZZ

ALLEGATO 3

PARAMETRI SULLA PRODUTTIVITA'

VALIDI SOLO PER IL 2012 - 2013/2014 DA STABILIRE

1) INDICE DI PRODUZIONE MEDIO (MEDIA RENDIMENTO + EFFICIENZA)

indice di produzione	PREMIO
< 76	€ 0
76,01 - 81,00	€ 50
>81	€ 100

2) INDICATORE DI QUALITA' per NON CONFORMITA' INTERNE

PPM NC INTERNE	PREMIO
> 1450	€ 0
1449-1140	€ 50
< 1139	€ 100

3) INDICATORE DI QUALITA' per NON CONFORMITA' ESTERNE

PPM NC ESTERNE	PREMIO
> 1500	€ 0
1499-1100	€ 50
< 1100	€ 100

[Handwritten signatures and initials]

g Rp @ A W
v R
u R
ll