

VERBALE DI ACCORDO

PROGETTO "PERSONE AL CENTRO"

In data 30 Ottobre 2024 - in modalità Videoconferenza - con la Sede Direzionale di Lecco:

- le Società **Unicalce SpA**, **Dolomite Colombo SpA** e **Europrogetti Srl** rappresentate dalla sig.ra Adele Balossi, con l'assistenza di Federbeton nella persona del dott. Giovanni Ricci Curbastro e di Confindustria Lecco e Sondrio nella persona della dott.ssa Maria Grazia Viganò;
- Il Coordinamento Nazionale delle RSU con l'assistenza delle Segreterie nazionali FENEAL-UIL (sig. Massimo Fiorucci), FILCA-CISL (sig. Fabio Del Carro), FILLEA-CGIL (sig. ra Tatiana Fazi) e le OO.SS. territoriali FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL.

Premesso che:

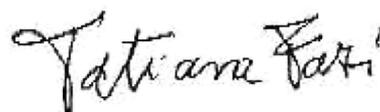
- a) Il gruppo Unicalce nell'ultimo triennio, grazie al rinnovamento introdotto a livello direzionale, ha intrapreso un importante percorso in ambito "sociale" attraverso l'introduzione del welfare aziendale, azioni di sensibilizzazione in tema di parità di genere e conseguenti scelte strategiche riguardanti figure chiave e impegno costante in tema di sostenibilità;
- b) A partire dal 2022, l'azienda ha intrapreso un percorso attraverso un confronto continuo, in stretta collaborazione e condivisione con il Coordinamento Nazionale delle RSU delle unità operative sul territorio nazionale, di ascolto delle persone in azienda, volto a censire i bisogni individuali e a sviluppare conseguenti iniziative ad hoc, dedicate a rispondere alle esigenze specifiche dei singoli lavoratori;
- c) Obiettivo aziendale a livello strategico è quello di attrarre e trattenere le risorse umane, focalizzando l'attenzione su tutto ciò che ha influsso sul benessere individuale;
- d) L'ottenimento delle certificazioni (ad esempio la certificazione parità di genere) è uno degli step di un percorso di sensibilizzazione continuo;
- e) Con il presente accordo, ad integrazione delle policy aziendali in atto, le parti hanno condiviso l'introduzione di una serie di iniziative facenti parte del progetto "PERSONE AL CENTRO" di seguito illustrate.

**Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente accordo,
si è stipulato e concordato quanto segue:**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Il progetto "PERSONE AL CENTRO" si fonda sulle seguenti iniziative operative per tutto il personale delle aziende del gruppo UNICALCE firmatarie del presente accordo a partire dal 1° gennaio 2025:

VISITE MEDICHE	8 ore annue aggiuntive	40 ore annue
CONGEDO PATERNITA'	1 giorno aggiuntivo	11 giorni di congedo paternità al 100% (10 gg INPS + 1gg permesso retribuito – PR - dall'azienda)
MALATTIA DEL FIGLIO	3 giorni PR o 2 giorni smart working	Lavoratori in sola presenza o non aventi diritto smart working
PERMESSI SCOLASTICI	8 ore annue	Scuola primaria e secondaria 2° grado
PERMESSI INSERIMENTO ALL'ASILO	8 ore annue	Asilo nido e scuola materna (1° anno)



PERMESSI ANZIANI	8 ore annue	Assistenza genitori per coloro che non fruiscono L.104/92
BONUS CAMP	50 euro netti/mese per i mesi di giugno, luglio e agosto	Lavoratori in sola presenza di figli under 14 (come meglio descritto di seguito)
FLESSIBILITA' GIORNALIERA	30 minuti	Ingresso e pausa pranzo
SMART WORKING	Fino a 2 giorni settimanali	

1. VISITE MEDICHE – 40 ORE ANNUE

(elevazione monte ore permessi annui per visite mediche di 8 ore)

Nell'Accordo aziendale di secondo livello del 29/03/2023 le società hanno riconosciuto ad ogni lavoratore n. 32 (trentadue) ore di **PERMESSI ANNUI PER VISITE MEDICHE** (controlli diagnostici, attività ortodontiche e/o visite di controllo) ad uso del dipendente e degli appartenenti al nucleo familiare, nonché dei conviventi e dei genitori, dietro presentazione di idonea documentazione comprovante.

Con il presente accordo il monte ore permessi annui per visite mediche sarà elevato a **40 ore annue** (incremento di ulteriori 8 ore).

2. CONGEDO DI PATERNITA' – 11 GIORNI RETRIBUITI AL 100%

(elevazione congedo di paternità di 1 giorno al 100% retribuito dall'azienda)

La Circolare INPS n. 122 del 27/10/2022 – in recepimento dell'art. 27 bis D. Lgs. 105/2022 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio" – ha riconosciuto il congedo di paternità obbligatorio di 10 (dieci) giorni lavorativi indennizzato al 100%, utilizzabile dal padre lavoratore dipendente dai 2 mesi antecedenti e fino ai 5 mesi successivi alla data del parto.

Con il presente accordo il congedo di paternità sarà elevato a n. **11** (undici) giorni, incrementato pertanto di un ulteriore giorno. Alla giornata aggiuntiva che - secondo l'art. 39 del vigente CCNL Industria del cemento, calce, gesso e malte è retribuita al 30% trattandosi dal punto di vista normativo di "un giorno di astensione facoltativa" – sarà riconosciuta un'ulteriore giornata retribuita al **100%**. Si precisa che nei giorni di permesso, non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

3. PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO – 3 GIORNI PERMESSO AGGIUNTIVI o 2 GIORNI DI SMART WORKING

(genitori figli under 14)

Gli Artt. 47 e ss. D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" prevedono che, in caso di malattia del figlio, spetti un congedo non retribuito (in alternativa all'altro genitore lavoratore subordinato) – previa presentazione del relativo certificato - ad assentarsi dal lavoro (assenza non soggetta agli ordinari controlli previsti per la malattia) del lavoratore per la malattia di ciascuno dei figli, anche adottivi:

- per tutto il periodo della malattia, se di età non superiore a 3 anni;
- per un limite massimo di 5 giorni lavorativi all'anno, se di età compresa tra 5 e 8 anni.

L'azienda – come condizione di miglior favore – per la malattia riguardante i figli under 14, intende riconoscere (previa presentazione del certificato di malattia del figlio):

- a) per coloro che lavorano sempre in presenza in azienda - 3 giorni annui di permesso retribuito

Pag. 4



- b) per coloro che possono svolgere la propria attività lavorativa in smart working (SW) – massimo 2 giorni alla settimana di SW.

4. PERMESSI PER COLLOQUI e RIUNIONI SCOLASTICI
(dalla scuola primaria fino alla secondaria di secondo grado)

L'azienda, al fine di agevolare i genitori lavoratori, ha introdotto permessi retribuiti non previsti in ambito normativo, riconoscendo 8 ore annue di permessi per colloqui e riunioni scolastici fino alla scuola secondaria di secondo grado, previa presentazione di idoneo giustificativo (convocazione colloquio/assemblea).

5. PERMESSI PER INSERIMENTO ASILO NIDO e SCUOLA MATERNA

L'azienda, al fine di agevolare i genitori lavoratori, ha introdotto permessi retribuiti non previsti in ambito normativo, riconoscendo 8 ore annue di permessi retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna (in questo caso per il solo primo anno).

6. PERMESSI PER ASSISTENZA GENITORI ANZIANI
(per coloro che non fruiscono della LEGGE 104)

L'azienda, al fine di agevolare le persone che non hanno diritto alla [Legge 104/1992](#) nell'assistenza ai genitori anziani (dai 70 anni), ha introdotto permessi retribuiti non previsti in ambito normativo, riconoscendo 8 ore annue di permessi retribuiti, da poter usufruire per rispondere a esigenze impreviste e improvvise, adeguatamente documentabili.

7. BONUS CAMP
(figli under 14 nel periodo estivo)

L'azienda, al fine di supportare i genitori lavoratori, ha introdotto il BONUS CAMP di 50 euro netti mensili per i mesi di giugno, luglio e agosto, laddove ricorrano le seguenti condizioni:

- Iscrizione a camp estivo (giugno-luglio-agosto) dei figli under 14
- Presentazione di comprovata documentazione (giustificativo di pagamento)
- Valido solo per i genitori non aventi diritto allo SW
- RAL (Retribuzione Annuo Lorda) inferiore o pari a 30.000 euro annui

8. FLESSIBILITA' GIORNALIERA

La flessibilità dell'orario di lavoro, disciplinata dall'[art. 39 del vigente CCNL Industria del cemento, calce, gesso e malte](#) e introdotta dall'azienda mediante *l'Accordo sindacale del 16 novembre 2016 valido per la sede di Lecco-Belledo*, in sintesi verrà applicata:

- Alle persone che svolgono orario di lavoro a giornata e part-time
- Alle persone di tutte le sedi aziendali
- Agli addetti che svolgono mansioni non interferenti con le attività operative degli impianti o che necessitano della loro presenza / assistenza
- Con flessibilità di 30 minuti dell'ingresso (esempio: orario di ingresso ore 8.00, flessibilità di entrata dalle 7.45-8.15) e della pausa pranzo (esempio: pausa pranzo dalle 12.30 alle 13.30, flessibilità dalle 12.00 alle 13.30 oppure dalle 12.30 alle 14.00)
- A condizione che ogni giorno venga rispettato l'orario giornaliero previsto contrattualmente.

9. SMART WORKING (SW)

L'azienda prevede la possibilità, per il personale impiegatizio (ad esclusione degli addetti che svolgono mansioni interferenti con le attività operative degli impianti o che necessitano della loro presenza / assistenza) di svolgere l'attività lavorativa in modalità di SW fino a due giorni alla settimana, previa autorizzazione del proprio responsabile e sottoscrizione di apposito accordo individuale.

Il progetto "PERSONE AL CENTRO" rappresenta un valore fondamentale per l'azienda, implementato dalla Direzione Generale e supervisionato dal Responsabile Risorse Umane in collaborazione con i responsabili di primo livello: i singoli dipendenti potranno veicolare le proprie esigenze personali direttamente al Responsabile Risorse Umane, in un'ottica di ascolto e comunicazione continua.

Le parti sottoscrittrici del presente accordo condividono sin da ora, di incontrarsi periodicamente, al fine di monitorare ed insieme implementare il progetto "PERSONE AL CENTRO", rivestendo lo stesso carattere strategico, non solo in termini di sottoscrizione di accordi dedicati, ma attraverso azioni concrete di supporto ai lavoratori in tema di equilibrio tra attività lavorativa e vita privata.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNICALCE SPA

p. le OO.SS.



p. la EUROPROGETTI SRL

p. il COORDINAMENTO RSU

p. la DOLOMITE COLOMBO SPA

p. FEDERBETON

p. Confindustria Lecco e Sondrio