

ACCORDO INTEGRATIVO ITALCEMENTI – sezione III
Schema per la compartecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali – triennio 2019/2021

In data 28 ottobre 2019 presso la sede di Federmaco in Roma

Tra

Italcementi S.p.A. anche a nome e per conto delle controllate, Italsacci S.p.A., Cemitaly S.p.A., Calcestruzzi S.p.A. (sede centrale), Ital Real Estate S.r.l., BravoEnergy S.r.l. (di seguito Italcementi) rappresentata da Giuseppe Agate, Massimo Quintavalle e Nora Gualandris ed assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federmaco

e

il Coordinamento Nazionale RSU del Gruppo Italcementi, con l'assistenza delle segreterie nazionali di Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL - rappresentate da Fabrizio Pascucci, Chiara Maffè, Salvatore Federico, Fabio Del Carro, Gianni Fiorucci, Tatiana Fazi e Riccardo Zelinotti - e dalle rispettive Segreterie Regionali e Territoriali dei diversi territori.

Facendo seguito agli Accordi del 27 giugno 2018 (Accordo Integrativo Italcementi - Sezione I - Sistema delle relazioni industriali e rappresentatività) e del 19 novembre 2018 (Accordo Integrativo Italcementi - Sezione II - Work-life balance in una dimensione solidale), le Parti hanno proseguito nel confronto relativo al rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale e dopo ampio dibattito ed approfondita discussione hanno concordato di completare il Contratto Integrativo di II livello per i lavoratori del Gruppo Italcementi cui trova applicazione il CCNL cemento, valevole per il triennio 2019-2021.

ART. 9 - PREMIO DI RISULTATO

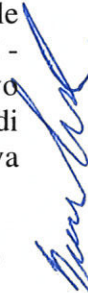
Le Parti hanno valutato positivamente l'efficacia di modelli premiali correlati ai risultati aziendali e che riflettano un effettivo miglioramento dell'attività aziendale, valorizzando sia l'andamento generale aziendale nel suo complesso sia lo specifico contributo differenziante realizzato dalle singole sedi lavorative. In particolare le Parti hanno riconosciuto congiuntamente la necessità di massimizzare il coinvolgimento dei Lavoratori nel raggiungimento di obiettivi condivisi.

Ciò premesso viene concordata, conformemente al disposto dell'art. 51 del vigente C.C.N.L. e dell'Accordo Federmaco – FeNEAL, FILCA e FILLEA del 30 novembre 2011, la definizione di un Premio di Risultato multi-parametro annuale (a valere per il triennio 2019-2021) con caratteristiche di totale variabilità in relazione alla combinazione dei cinque parametri appresso descritti, ritenuti congiuntamente rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

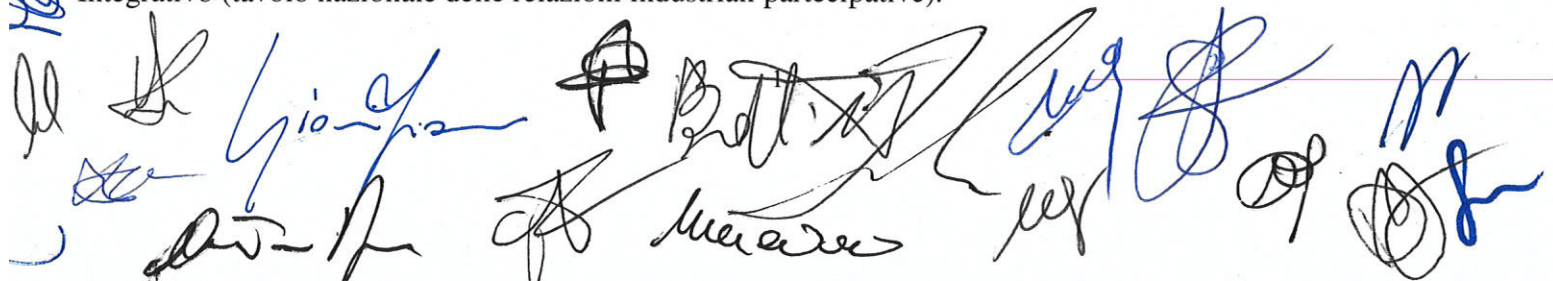
Tale premio ha quindi le finalità di coinvolgere e fare partecipare i Lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa anche attraverso la realizzazione di programmi partecipativi aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività e produttività, consentendo ai Lavoratori stessi di partecipare ai benefici ottenuti dall'impresa. Particolari contributi potranno essere forniti con il meccanismo di coinvolgimento paritetico dei Lavoratori attivato con la costituzione del Comitato Paritetico di cui all'art. 3, Sez. I, del presente Accordo Integrativo (tavolo nazionale delle relazioni industriali partecipative).

Crisi me sebbhe

Hedpork

SC. 





2. PRODUTTIVITA' GENERALE DEL LAVORO (peso 20% - max 20 punti)

Rapporto fra Volumi Cemento Venduti nell'anno e FTE al 31 dicembre dell'anno di riferimento relativi al Gruppo Italcementi Italia

- Livello 5 → 37,8 – punti 20
- Livello 4 → 37,2 – punti 16
- Livello 3 → 36,6 – punti 12
- Livello 2 → 36,0 – punti 8
- Livello 1 → 35,5 – punti 4.

3. PRODUTTIVITA' DI SITO (peso 15% - max 15 punti)

Rapporto fra Volumi Cemento Prodotti dal sito di riferimento nell'anno e Capacità Massima Potenziale dello stesso

- Livello 5 → 90% - punti 15
- Livello 4 → 80% - punti 12
- Livello 3 → 70% - punti 9
- Livello 2 → 60% - punti 6
- Livello 1 → 50% - punti 3.

4. MARCIA FORNI (peso 25% - max 25 punti)

Numero settimane annue di marcia del forno del sito di riferimento (applicabile esclusivamente a unità produttive a ciclo completo)

- Livello 5 → 43 settimane – punti 25
- Livello 4 → 41 settimane – punti 20
- Livello 3 → 39 settimane – punti 15
- Livello 2 → 37 settimane – punti 10
- Livello 1 → 35 settimane – punti 5.

5. COMBUSTIBILI ALTERNATIVI (peso 10% - max 10 punti)

Percentuale annua di sostituzione con CSS del sito di riferimento (applicabile esclusivamente a unità produttive a ciclo completo che utilizzano CSS)

- Livello 5 → 35% - punti 10
- Livello 4 → 30% - punti 8
- Livello 3 → 20% - punti 6
- Livello 2 → 15% - punti 4
- Livello 1 → 5% - punti 2.

In una dimensione di sempre maggiore attenzione alle tematiche della **sostenibilità ambientale**, la presente linea di obiettivo assume particolare rilevanza in una prospettiva di promozione di nuove soluzioni di **economia circolare** di prossimità, potenzialmente idonee anche a favorire un recupero di siti industriali dismessi – a fronte della pesante crisi che ha caratterizzato il settore nei precedenti anni – favorendone la **riconversione** e, con essa, generando nuovi presupposti occupazionali.

Ai fini dell'applicazione dei citati parametri, convenzionalmente si definisce che:

- per RCOBD si intende il “*Result from current operations before depreciation and amortization*” consuntivato da Gruppo Italcementi Italia secondo le consuete modalità contabili in essere.

V. Leon... Cristina Sestini

SSC - Spun...
D. Sestini

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Gianpiero', 'Maurizio', and 'M. R.'.

- per FTE si intende il “Full Time Equivalent” inteso come organico di riferimento effettivamente in servizio (tenuto conto di eventuali part-time, entrate o uscite in corso d’anno, aspettative, etc.) calcolato secondo le consuete modalità contabili in essere;
- per Rezzato, la “Produttività di sito” è misurata sommando i volumi di cementi grigio e bianco mentre per la valorizzazione della c.d. “Marcia Forni” si ricorre alle settimane lavorate da entrambe le linee di cottura in ragione di un rapporto 85%-15% fra produzione di cemento grigio e produzione di cemento bianco;
- per Bergamo, la “Produttiva di sito” delle strutture di staff è calcolata come media delle produttività di sito dei centri di macinazione operativi.

Calcolo del valore monetario del Premio. I valori monetari di riferimento del Premio di Risultato varieranno in dipendenza dell’andamento dei suddetti parametri e saranno quindi variabili in funzione del livello degli obiettivi raggiunti.

La consuntivazione annuale dei citati parametri determinerà un punteggio specifico raggiunto da ciascuna sede lavorativa (sito produttivo o Sede Centrale), che verrà valorizzato in ragione di un c.d. **valore-punto** pari ad **Euro 18,00 (diciotto/00) lordi**.

Tuttavia, qualora l’obiettivo di REDDITIVITA’ GENERALE DEL LAVORO dovesse fare registrare il raggiungimento del livello 5, il punteggio specifico raggiunto verrà valorizzato in ragione di un c.d. **valore-punto** pari ad **Euro 20,00 (venti/00) lordi**.

Monitoraggio parametri di riferimento. Per quanto riguarda i Parametri gestionali di efficienza di Unità Produttiva e la prospettiva di un coinvolgimento paritetico dei Lavoratori nell’organizzazione del lavoro, le Parti confermano la rilevanza del tavolo delle relazioni industriali di sito previsto dal punto d) dell’art. 3, Sez. I, del presente Accordo Integrativo. In particolare, in occasione degli incontri di ricognizione dell’andamento degli indicatori di miglioramento, saranno esaminate le concrete prospettive produttive e quindi valutate le eventuali nuove necessità organizzative e/o di innovazione tecnologica e/o di processo finalizzate sia al costante incremento del posizionamento competitivo di ogni singola Unità Produttiva sia al raggiungimento degli obiettivi perseguiti con il Premio di Risultato.

Resta peraltro inteso che, nell’ambito dei previsti incontri con il Gruppo Ristretto del Coordinamento Nazionale RSU, l’Azienda fornirà gli andamenti (consuntivi e proiezioni) degli indicatori generali (redditività e produttività del lavoro) nonché una ricognizione circa gli indicatori di sito.

Resta espressamente inteso fra le Parti che tutti gli importi percepiti a titolo di Premio di Risultato sono comprensivi dell’incidenza sugli istituti di legge e di contratto, sono esclusi dal computo utile al trattamento di fine rapporto e non concorrono a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni tutte previste dalla vigente contrattazione collettiva.

Le parti convengono che, ai sensi e per gli effetti delle Leggi n.208/2015, n.232/2016 e del D.M 25 marzo 2016, nonché con riferimento alle Circolari dell’agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016 e n.5/E del 29 marzo 2018, ai parametri/indicatori in precedenza descritti, alternativamente fra loro, è altresì subordinata l’applicazione del regime fiscale agevolato. Pertanto il miglioramento rispetto alla media del triennio mobile precedente anche di uno solo dei parametri/indicatori darà titolo al beneficio del vigente regime di detassazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che l’applicazione del regime fiscale agevolato è subordinata al riscontro, da parte dell’azienda, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.

Le parti si danno inoltre atto che le erogazioni come definite nel presente Accordo hanno caratteristiche tali da consentire il beneficio del vigente regime di decontribuzione.

Con la sottoscrizione della Sezione III del presente Accordo Integrativo, le Parti intendono superati e non ulteriormente applicabili tutti i premi e gli istituti retributivi di natura analoga al Premio di Risultato concordati nel passato. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad evitare qualsiasi conflitto collettivo in materia di premi

Cristina Seidell

Bertoni

A. G. S.

L.

SL.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink]

ed istituti retributivi di natura analoga al Premio di Risultato per tutta la durata del presente Accordo (principio di "esigibilità" della contrattazione collettiva).

ART. 10 –BANCA ORE SOLIDALI

A completamento di quanto già ratificato nella Sezione II del presente Accordo Integrativo (Work-life balance in una dimensione solidale), le Parti intendono realizzare una regolamentazione che consenta l'implementazione su base volontaria della cessione solidale di ferie, permessi orari o liberalità a favore di lavoratori che vertono in particolari situazioni di disagio.

Al realizzarsi di tale presupposto, il lavoratore o i gruppi di lavoratori che intendessero donare a favore di uno o più colleghi proprie ferie o permessi, anche e secondo quanto previsto dall'art.24 del D.Lgs. n. 151/2015, potranno segnalarlo –per il tramite della locale RSU – alla Direzione Aziendale.

L'Azienda, d'intesa con la locale RSU, si impegna a rendere fattuale la predetta cessione solidale, neutralizzando ogni eventuale differenza contabile e sostenendo l'iniziativa a propria volta con un **contributo aggiuntivo** – in termini di giorni di ferie o di ore di permessi – pari a quanto reso disponibile dal/dai lavoratore/i.

Le citate previsioni troveranno applicazione anche nell'ipotesi in cui il/i lavoratore/i proceda/procedano ad una raccolta fondi a favore di colleghi in difficoltà.

Il ricorso all'istituto della Banca Ore Solidale sarà oggetto di monitoraggio nazionale, nell'ambito dei previsti incontri informativi annuali, anche al fine di individuare condivise azioni di indirizzo rispetto al medesimo strumento.

ART. 11 – MENSA AZIENDALE E TICKET RESTAURANT

In un'ottica di armonizzazione dei trattamenti in essere, restando fermo il riconoscimento della mensa aziendale quale preferibile soluzione per la gestione della fornitura pasti in una dimensione di responsabilità sociale, le Parti concordano la progressiva adozione nel 2020 - previo raccordo con la RSU di riferimento, ove presenti - di un sistema di *ticket restaurant elettronici* del valore nominale di Euro 7,00 giornalieri non cumulabili, con particolare riferimento alle unità sprovviste di mensa aziendale e in sostituzione dei sistemi alternativi vigenti (ticket cartaceo, indennità sostitutiva mensa o convenzioni di prossimità).

ART. 12 – COORDINAMENTO RISTRETTO

A parziale modifica di quanto regolamentato all'art. 3 lettera b) della Sezione I del presente Accordo Integrativo (Accordo Integrativo Italcementi 27 giugno 2018 - Sistema delle relazioni industriali e rappresentatività), le Parti concordano che ferme le restanti previsioni e tenuto conto delle modificazioni organizzative intervenute - il Gruppo Ristretto del Coordinamento Nazionale RSU-viene dimensionato in un numero di componenti pari al 30% del Coordinamento Nazionale RSU complessivo.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, including names like 'Gianpiero', 'Battista', and 'Alessandro', along with various initials and scribbles.]

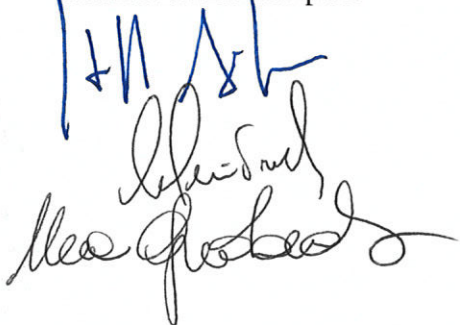
ART. 13 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo (Sezione III) rappresenta parte conclusiva ed inscindibile rispetto alle Sezione I e II contenute nei citati accordi 27 giugno 2018 e 19 novembre 2018 i cui termini di funzionamento vengono, d'intesa fra le Parti, ricondotti alla durata della presente Sezione III e - pertanto - resi ultrattivi fino al 31 dicembre 2021.

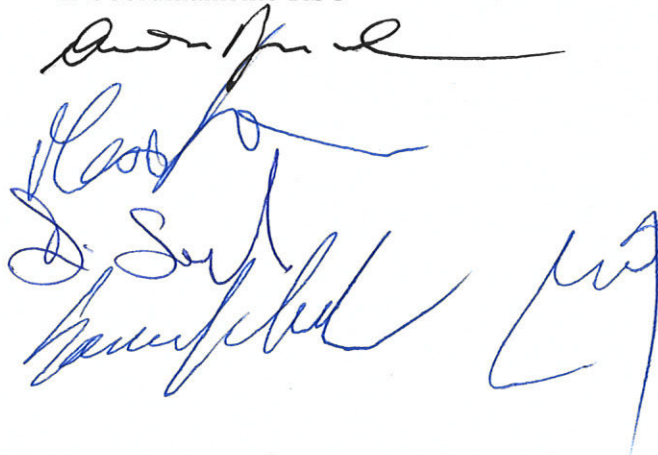
Pertanto, il presente Accordo Integrativo di II livello avrà decorrenza dal 1° gennaio 2019 e scadenza al 31 dicembre 2021 e si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta da una delle Parti contraenti entro tre mesi dalla scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

ITALCEMENTI S.p.A.



Il Coordinamento RSU



Federmaco



Le OO.SS.

