

VERBALE DI ACCORDO

Addì 13 giugno 2018, in Roma presso la sede della Federmaco,

tra

la Società INDUSTRIA CEMENTI GIOVANNI ROSSI S.p.A., (di seguito Cementirosi) rappresentata dai Sigg. Giuseppe Gallinari e Giovanna Zardi, assistita da Federmaco nella persona di Giovanni Ricci Curbastro

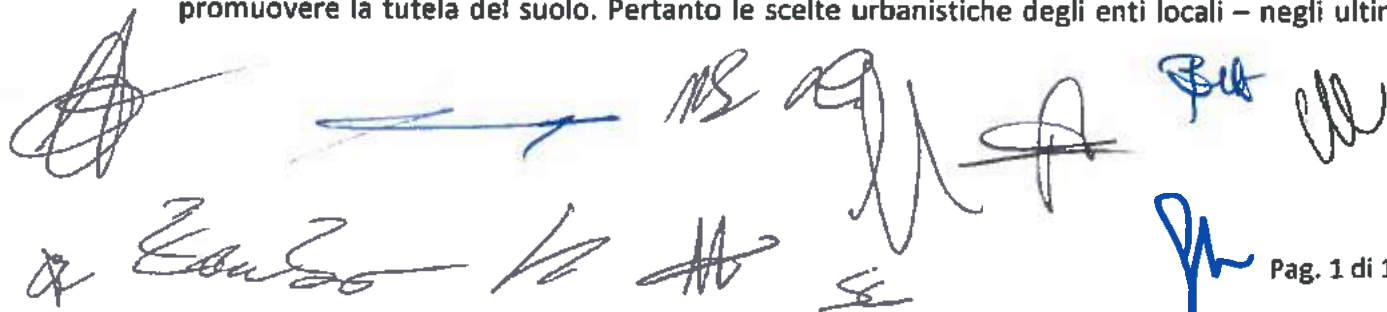
e

- Feneal – Uil, nella persona di Massimo Trinci;
- Filca – Cisl, nella persona di Luciano Bettin;
- Fillea – Cgil nella persona di Riccardo Zelinotti,
- Le Segreterie Territoriali nelle persone di Gianluca Quatrate (Feneal – Uil), Alessandro Marcato e Roberto Varani (Filca – Cisl) e Filippo Calandra e Gabriele Serraglio (Fillea – Cgil);
- Il Coordinamento di gruppo

a seguito delle richieste contenute nella piattaforma presentata dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali per il rinnovo del Premio di risultato, si stipula e conviene quanto segue.

Premesso che:

- il settore della produzione di cemento sta attraversando la più grave crisi dal dopoguerra ad oggi con una riduzione di produzione ormai prossima al 60% rispetto a quanto si produceva 10 anni fa;
- Cementirosi ha subito un crollo delle vendite in linea con quello espresso nel complesso dal settore (- 61%);
- Cementirosi per riuscire a rimanere competitiva ha dovuto porre in essere una profonda riorganizzazione delle proprie strutture produttive e centrali con la chiusura di alcuni siti;
- le indicazioni delle direttive europee, delle leggi italiane e regionali, sono tutte tese a promuovere la tutela del suolo. Pertanto le scelte urbanistiche degli enti locali – negli ultimi



anni – si stanno indirizzando verso quello che viene comunemente detto “consumo zero” del suolo cioè la volontà degli amministratori di ridurre in modo significativo il consumo del territorio attraverso la promozione di piani regolatori che vadano in quella direzione;

- le prospettive dei prossimi anni richiedono un forte impegno sui seguenti punti: organizzazione della struttura produttiva al fine di recuperare un livello di utilizzo degli impianti che consenta non solo la sopravvivenza economica dell’attività ma anche un suo rilancio ed intensificazione del dialogo con tutti gli interlocutori, in particolare con le istituzioni e le comunità locali, al fine di dare una corretta rappresentazione dei benefici strategici derivanti da un’attività di produzione del cemento nel rispetto delle persone, dell’ambiente e del paesaggio;
- nel contesto appena descritto il dialogo tra le parti stipulanti rappresenta uno strumento fondamentale e irrinunciabile al fine di conseguire obiettivi aziendali con ricadute positive sui lavoratori, non solo in termini economici ma anche come momenti partecipativi;
- la formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori sono riconosciute come elementi fondamentali per conseguire livelli più elevati di competitività, insieme al rispetto della legalità e al perseguimento di uno sviluppo coerente con i principi della sostenibilità e della responsabilità sociale d’impresa;

Perimetro di applicazione

Il presente accordo si riferisce ai dipendenti Cementirossi cui trova applicazione il contratto collettivo nazionale di lavoro *24/11/2015 Industria del cemento* stipulato tra Federmaco e Feneal - Uil, Filca - Cisl, Fillea - Cgil.

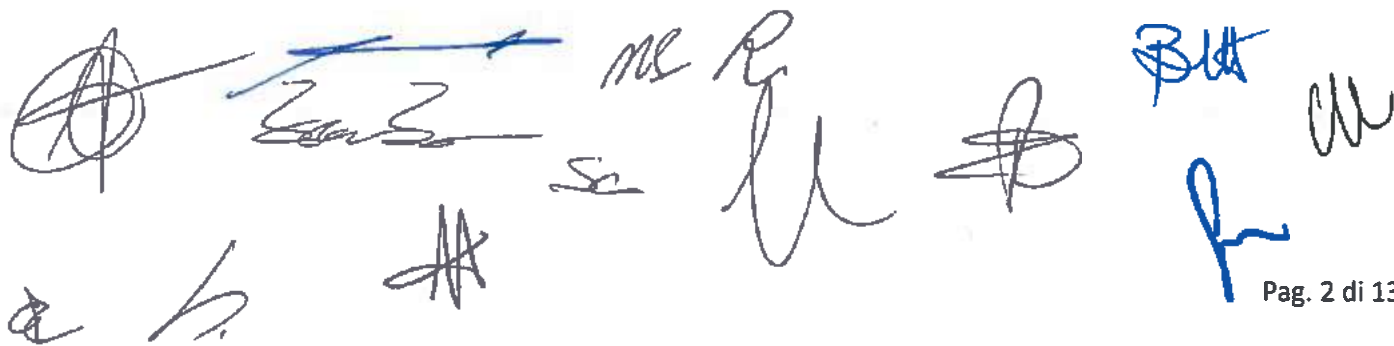
Le Parti affidano la gestione dell’estensione del CCNL Industria del cemento a tutti i dipendenti delle Società Italiane controllate da Cementirossi, ad un gruppo di lavoro paritetico, costituito complessivamente da 6 componenti (3+3), che dovrà elaborare una proposta di accordo da sottoporre alle parti entro la vigenza del presente accordo.

Relazioni industriali

Le Parti, nel riconoscere l’autonomia e le rispettive distinte responsabilità dell’Azienda e delle Organizzazioni sindacali, convengono sull’importanza di mantenere e, se possibile, sviluppare un sistema di relazioni industriali partecipate.

Un moderno ed innovativo sistema di relazioni industriali può consentire di fare del lavoro e dell’impresa leve importanti sulle quali agire. Ciò permetterà alle Parti di consolidare i reciproci rapporti al fine di trovare le migliori soluzioni per la tutela delle condizioni dei lavoratori e di competitività dell’Azienda.

Nel confermare quanto previsto in materia d’informativa a livello di gruppo dalla disciplina generale sistema di relazioni industriali all’art. 2 – lettera A – punto 3 del vigente CCNL Industria del cemento, le Parti convengono inoltre sull’obiettivo di rendere ancor più incisive e convergenti le relazioni industriali sia a livello di gruppo sia a livello di singola unità produttiva. Ciò infatti permetterà un miglioramento dei processi aziendali e di conseguenza dei risultati stessi dell’Azienda.



Come ulteriore elemento di informazione, verifica e confronto le Parti possono proporre specifici incontri a livello di unità produttiva tra la Direzione aziendale e R.S.U. ove affrontare tematiche dello stabilimento (organizzazione del lavoro e utilizzo degli impianti, ottimizzazione e gestione degli orari di lavoro, calendario lavorativo annuo, rapporti nei confronti degli stakeholders esterni, progetti di formazione).

Coordinamento R.S.U. Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea - Cgil

Le Parti confermano l'importanza del coordinamento RSU Cementirosi per una gestione coordinata e unitaria delle relazioni industriali a livello nazionale. Il coordinamento, assistito dalle Segreterie nazionali di categoria e dalle Organizzazioni sindacali territoriali, ha, in primo luogo, la competenza e la responsabilità sulla contrattazione di secondo livello nonché sulle materie che interessano il gruppo ed è destinatario - nell'ambito degli incontri previsti - dell'informativa annuale realizzata ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL cemento.

Al fine di garantire un'adeguata rappresentatività le Parti concordano che il numero dei componenti del coordinamento sarà pari al 50% + 1 di tutte le RSU elette nelle unità produttive del gruppo per le quali viene sottoscritto il presente accordo, equivalente oggi a n. 5 rappresentanti.

Il numero e la composizione saranno suscettibili di modifiche in funzione di variazioni del numero di RSU in carica e della rappresentatività, previa verifica annuale.

La composizione del coordinamento RSU sarà determinata da un accordo fra Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea - Cgil, basato sulla rappresentatività, voti validi riportati nei verbali delle elezioni RSU + gli iscritti alle organizzazioni certificati dall'Azienda, come indicato nel successivo paragrafo.

Cementirosi invierà, ogni anno, agli indirizzi email delle tre Organizzazioni Sindacali firmatarie, il numero degli iscritti, divisi per organizzazione e per unità produttiva. Nella fase di avvio del presente accordo Cementirosi invierà, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il numero degli iscritti.

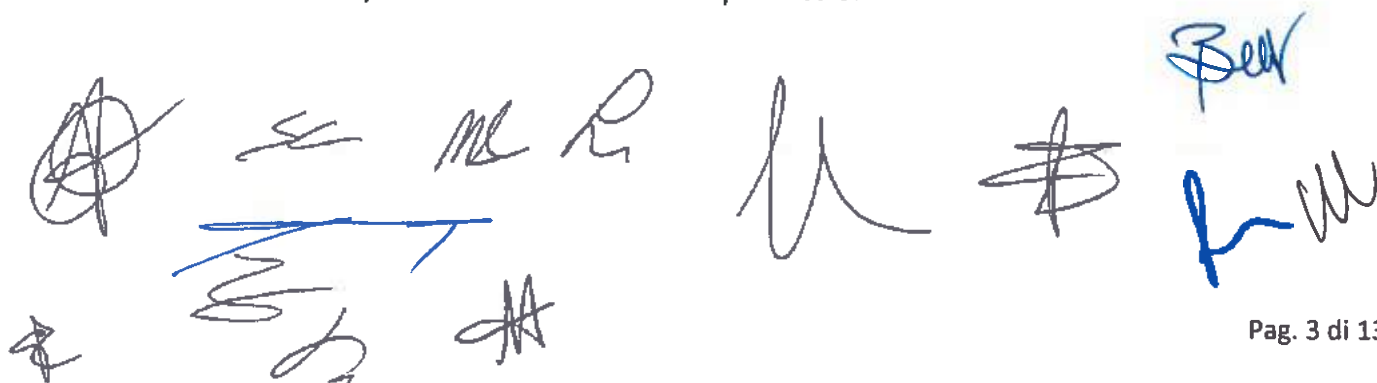
Successivamente l'invio sarà entro il 31 gennaio di ogni anno.

Ogni organizzazione sindacale invierà all'Azienda, in base alla rappresentatività riscontrata, la propria lista di componenti del coordinamento.

Ogni anno il coordinamento verrà aggiornato sulla base del nuovo calcolo di rappresentatività. Resta fermo che nella composizione del coordinamento dovrà essere garantita la presenza di almeno un componente per ogni unità produttiva.

Il coordinamento rimane in carica 3 anni.

Nel caso di dimissioni di uno dei componenti, si procederà alla sua sostituzione con la RSU della stessa sede, lista e organizzazione sindacale di riferimento fatte salve eventuali modifiche nella composizione del Coordinamento per effetto di variazioni del perimetro.

The image shows a collection of handwritten signatures in blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some of which are stylized or repeated, representing the various parties involved in the agreement.

La sostituzione di un componente del Coordinamento avverrà con comunicazione unitaria per iscritto alla Direzione aziendale da parte delle Segreterie Nazionali Feneal – Uil, – Filca – Cisl e – Fillea - Cgil. Le Parti concordano che il Coordinamento Nazionale di Gruppo si riunirà, di norma, almeno due volte all'anno.

All'incontro di Informativa annuale di cui al CCNL, di norma svolto a fine aprile o inizio maggio (a breve scadenza dalla data di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea degli azionisti) si aggiunge un incontro, da tenersi entro il 30 novembre.

A titolo esemplificativo, nel corso degli incontri potranno essere discussi i seguenti temi:

- andamento congiunturale del mercato di riferimento;
- dinamica della struttura societaria, organizzativa ed industriale (trasformazioni, dismissioni, acquisizioni e realizzazione di insediamenti produttivi) con particolare riferimento alle tematiche occupazionali e relativa gestione, ivi compreso l'andamento relativo ai processi interessati da esternizzazioni e ricorso agli appalti;
- piani di investimenti produttivi, commerciali, di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti e nuove tecnologie;
- attività di formazione e riqualificazione professionale, anche al fine di segnalare fabbisogni specifici e promuovere iniziative congiunte in vista dell'evoluzione delle strutture e dei processi organizzativi;
- analisi delle nuove regolamentazioni in materia di attività estrattiva, industriale e di approvvigionamento di materie prime e combustibili alternativi;
- responsabilità sociale d'impresa (sicurezza sul lavoro, infortuni, certificazione ambientale, rapporti con il territorio, etc.) e suo mantenimento ed implementazione;
- verifica composizione del Coordinamento Nazionale delle RSU.

Ai componenti il Coordinamento RSU sarà riconosciuto un permesso individuale retribuito (senza perdita economica) per ogni sessione di trattativa per il rinnovo dell'integrativo di secondo livello e per gli incontri di informativa a livello di gruppo previsti dal sistema di relazioni industriali di cui al vigente CCNL (art. 2 – lettera A) – punto 3) nonché nei casi di richiesta di incontri a livello nazionale da parte della Direzione aziendale.

I suddetti permessi non sono cumulabili e non sono altrimenti fruibili in caso di mancata partecipazione degli aventi diritto agli incontri sopracitati.

Ad ogni componente verrà riconosciuto un rimborso spese (fiscalmente documentato) per il viaggio in treno di andata e ritorno in 2° classe nonché di n. 1 pasto.

Sviluppo sostenibile

La produzione del cemento, a causa dell'utilizzo di significative quantità di risorse naturali, sia come materie prime sia come combustibili, e degli elevati consumi energetici, termici ed elettrici, può generare impatti ambientali molto significativi, sia a livello emissivo sia in termini di depauperamento di risorse non rinnovabili.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'Z' and another that looks like 'H'. On the right, there is a large signature in blue ink, and below it, a signature in black ink. The page number 'Pag. 4 di 13' is printed at the bottom right.

L'attenzione sulle problematiche ambientali, sviluppatasi già da diversi decenni, che nel tempo ha gradualmente coinvolto un numero sempre crescente di istituzioni ed organismi a livello internazionale, nazionale e locale, oltre che associazioni, gruppi organizzati di persone e singoli cittadini, e la tematica di uno sviluppo sostenibile che sia in grado di coniugare sviluppo economico e difesa dell'ambiente al fine di garantire che il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni attuali non possa compromettere la qualità della vita e le possibilità delle generazioni future, rappresentano per la nostra Società una sfida da cogliere e da superare in quanto condizione necessaria, ancorché non sufficiente, per poter continuare legittimamente ad operare garantendo al contempo un'accettazione sociale che minimizzi il rischio di una forte ed estesa conflittualità a livello locale a causa dei potenziali impatti ambientali connessi con tale attività, o di una visione distorta e spesso strumentale degli stessi.

L'obiettivo dello sviluppo sostenibile per l'attività della produzione del cemento si concretizza nel minimizzare l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili, nel ridurre i consumi energetici termici ed elettrici e, di conseguenza, le emissioni in atmosfera, oltreché nell'implementare tecniche che permettano un efficace abbattimento/riduzione degli inquinanti tipicamente connessi con tale ciclo produttivo (in particolare, polveri e NO_x).

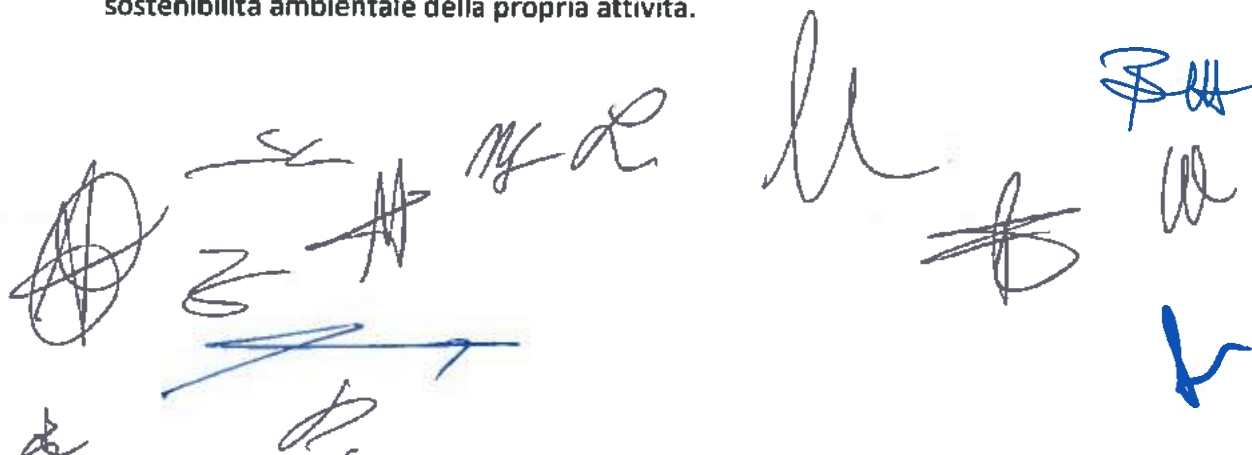
Gli strumenti che Cementirossi utilizza per conseguire tale obiettivo sono principalmente:

- l'utilizzo delle migliori tecniche disponibili (BAT);
- l'utilizzo di rifiuti, sia per apporto di materia sia di energia, in sostituzione di materie prime naturali non rinnovabili. Il recupero di rifiuti effettuato nel ciclo produttivo del cemento si inserisce a pieno titolo nell'ambito delle misure previste per un sempre più ampio sviluppo dell'economia circolare.

Va evidenziato, in particolare, che il coinceenerimento di rifiuti a parziale sostituzione di combustibili di origine fossile (carbone, *petcoke*, olio combustibile, bitume di petrolio, gas naturale) non determina alcun peggioramento a livello emissivo ma, al contrario, permette di conseguire una significativa riduzione delle principali emissioni dei forni da cemento, ossia NO_x e CO₂, in quanto i combustibili alternativi, rispetto a quelli di origine fossile, si caratterizzano per un minor contenuto di azoto, un rapporto carbonio/idrogeno più favorevole ed un significativo contenuto di biomassa;

- l'effettuazione di ripristini ambientali dei siti estrattivi rispettosi dell'ambiente naturale in cui sono inserite le attività di escavazione;
- l'implementazione di sistemi per il recupero di calore dai gas di scarico degli impianti di cottura per la produzione sia di energia elettrica sia di energia termica;
- l'implementazione e il mantenimento di sistemi di gestione ambientale.

Cementirossi già da diversi anni opera concretamente per garantire una sempre maggiore sostenibilità ambientale della propria attività.



Tale impegno, ed i risultati conseguiti, sono attestati dalle Autorizzazioni Integrate Ambientali (AIA) recentemente rinnovate che evidenziano come sia nello stabilimento di Piacenza sia in quello di Pederobba siano state implementate già da tempo le BAT di settore, dall'elevata quota di riutilizzo di rifiuti, in particolare per apporto di energia, con percentuali di sostituzione dei combustibili fossili equiparabili a quelle degli impianti più performanti a livello europeo, dall'attenta gestione dei propri siti estrattivi, come ampiamente riconosciuto a livello nazionale e locale, e dall'implementazione da più di quindici anni di sistemi di gestione ambientale certificati. La Società si impegna affinché negli incontri di gruppo vengano fornite informazioni e dati sulle iniziative intraprese in materia di sviluppo sostenibile.

Ricerca e sviluppo

La Società è da sempre votata a sviluppare tutto quanto riguarda l'innovazione e la ricerca. Cementirossi è in grado di soddisfare le più qualificate e mutevoli esigenze della propria clientela. Una vera e propria partnership con il cliente, dalla definizione del prodotto e dal processo alla sua reale applicazione. Una ricerca di qualità che va al di là del prodotto di gamma, e che definisce con il cliente soluzioni finalizzate per ogni campo di impiego, per arrivare alla vera e propria realizzazione di leganti speciali con formulazioni ad hoc.

La strategia perseguita da Cementirossi mira a posizionarsi sul mercato cercando di prestare la massima attenzione ai nuovi prodotti, al fine di rispondere e se possibile anticipare le esigenze commerciali.

Una scelta precisa per una vera missione aziendale: cercare di essere protagonisti e promotori dell'evoluzione del settore.

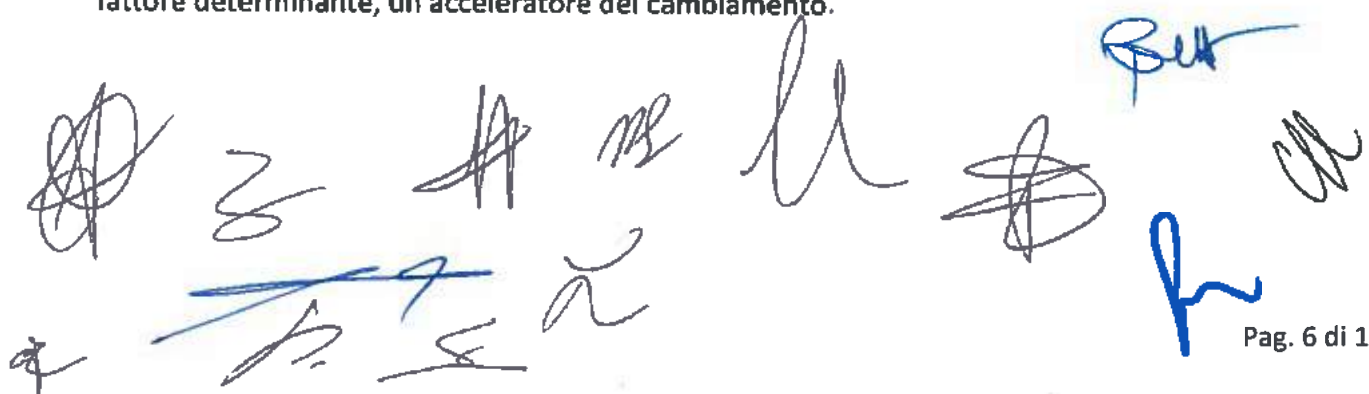
Per questi motivi la mission Cementirossi è quella di una continua innovazione tecnologica con investimenti pluriennali, strutturati secondo precise finalità che concorrono nel loro insieme ad accrescere la competitività dell'azienda, la sua organizzazione, lo sviluppo di nuovi prodotti con elevati standard qualitativi.

La Società si impegna affinché negli incontri di gruppo vengano fornite informazioni e dati sulle iniziative intraprese in materia di ricerca e sviluppo.

Formazione

La formazione ha assunto un carattere sempre più importante in un contesto come quello attuale, nel quale sono richieste dal mercato del lavoro competenze sempre più professionali, capacità e attitudini specifiche.

La formazione del personale, con l'acquisizione di nuovi profili, diventa una leva strategica, un vantaggio indispensabile per rimanere competitivi sul mercato ed affrontare con competenza le continue sfide che Cementirossi si trova dinnanzi. La formazione, quindi, deve essere vista come un fattore determinante, un acceleratore del cambiamento.



Alla luce di ciò le Parti concordano e si impegnano nel dare piena attuazione di quanto previsto all'art. 3 del vigente CCNL per cercare di favorire la crescita delle risorse umane attraverso processi formativi condivisi con l'obiettivo di arrivare:

- a definire un corretto *assessment* delle competenze da sviluppare;
- a definire un piano formativo aziendale;
- a individuare le forme di finanziamento più adeguate.

I fabbisogni formativi saranno condivisi con le RSU che verranno coinvolte nella definizione delle aree di intervento.

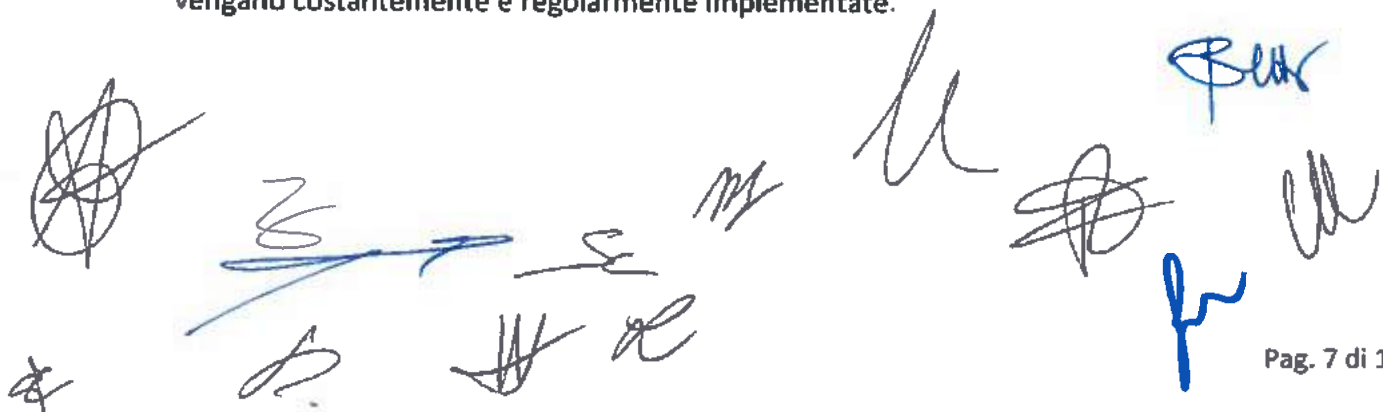
Cementirosi poi, in occasione degli incontri di gruppo e/o di stabilimento, fornirà le informazioni relative ai programmi formativi già svolti e condividerà con le RSU la definizione delle aree di intervento nonché i programmi formativi da realizzare nel corso dell'anno successivo.

Sicurezza

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da sempre costituisce per Cementirosi un obiettivo fondamentale da raggiungere attraverso un impegno corale dell'intera organizzazione, che deve avere chiara consapevolezza che il minimizzare, o meglio azzerare, gli infortuni e le malattie professionali si può conseguire solo con il contributo e la costante attenzione di tutte le funzioni aziendali.

Gli strumenti per conseguire tale obiettivo non sono solo di natura tecnica, ossia non è sufficiente avere macchine e impianti a norma, regolarmente mantenuti e verificati, ma occorre operare anche, se non principalmente, attraverso:

- l'implementazione di sistemi di gestione (SGS), che devono evolvere e svilupparsi unitamente alle modifiche del ciclo produttivo.
Gli SGS, nel promuovere il miglioramento continuo, sono, unitamente alla valutazione dei rischi, i principali strumenti che consentono all'azienda di individuare le azioni da intraprendere per l'eliminazione, o se ciò non è possibile, per la riduzione dei rischi connessi con l'attività e per definire e adottare le più opportune misure di prevenzione e protezione;
- l'informazione e la formazione del personale, da effettuare con regolarità e in maniera sistematica e non solo in caso di modifiche significative della normativa applicabile o di carattere tecnico, organizzativo e gestionale inerenti il processo produttivo;
- la valorizzazione della figura del RLSSA, che costituisce, in tema di ambiente e sicurezza, la naturale, insostituibile e più agevole interfaccia tra la direzione, il personale dipendente e i soggetti esterni;
- la valorizzazione della funzione dei preposti, a cui compete di esercitare il fondamentale ruolo di collegamento tra azienda e lavoratori, anche al fine di trasmettere gli obiettivi aziendali in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di verificare che le azioni predisposte a tal fine vengano costantemente e regolarmente implementate.



Cementirosi già da tempo si è mossa in questa direzione come concretamente attestato dall'implementazione in entrambi gli stabilimenti di Sistemi di Gestione della Sicurezza, dai lusinghieri risultati ottenuti in tema di indici infortunistici, dai numerosi interventi effettuati per garantire un costante miglioramento degli ambienti di lavoro e dall'elevato numero di ore di formazione erogate al proprio personale in relazione alle diverse tematiche inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Buoni pasto turnisti

A decorrere dal 01 gennaio 2019 il valore del buono pasto riconosciuto ai lavoratori turnisti su 3 turni passerà a €. 6,00. Da tale data, se non ci saranno modifiche all'attuale normativa di deducibilità fiscale in materia, gli attuali buoni pasto cartacei saranno sostituiti da buoni pasto elettronici. A tale scopo sarà consegnata una card elettronica (tipo bancomat) su cui sarà accreditato ogni mese l'importo dovuto che potrà essere speso negli esercizi convenzionati al circuito della Società che ha emesso il buono pasto.

Dal 01 gennaio 2020 il valore del buono pasto passerà a €. 6,50.

Reperibilità di stabilimento

Le Parti concordano di portare l'importo fisso settimanale a € 120 con decorrenza 01 luglio 2018. A decorrere dal 01 luglio 2019 l'importo passerà a € 125.

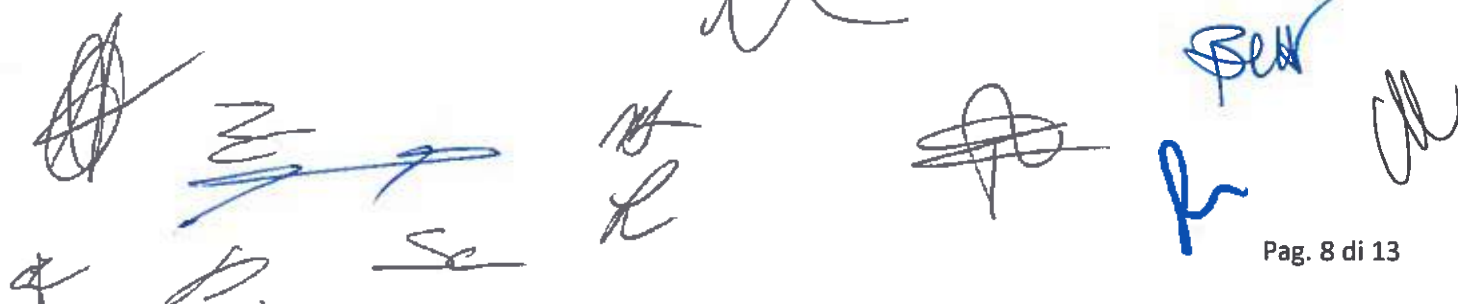
Rimane invariato l'importo previsto per ogni intervento (€ 25,82).

A quanto sopraindicato si deve sempre applicare ciò che prevede il vigente CCNL industria del cemento agli articoli 71, 77 e 86 riguardanti il lavoro straordinario, festivo e notturno.

Borse di studio Cementi Rossi

Le Borse di studio Cementirosi, sulla base di quanto previsto dal Regolamento (allegato n. 1) saranno erogate nei seguenti importi:

A – Licenza media inferiore	€ 500
B – Qualifica professionale statale	€ 600
C – Diploma superiore	€ 800
D – Laurea triennale	€ 1.600
E – Laurea magistrale	€ 2.100



Premio di pensionamento

La Società, in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro per pensionamento, riconoscerà un premio pari ad una mensilità lorda che sarà erogato con le spettanze contrattuali e di legge. Ai dipendenti con qualifica di operaio verrà inoltre riconosciuta una mensilità lorda aggiuntiva che sarà erogata con le modalità di cui sopra.

Polizza infortuni

La Società conferma la polizza a favore di quadri/impiegati per la copertura di rischi da infortuni subiti nello svolgimento dell'attività professionale ed extra - professionale.

Previdenza complementare

Il contributo che la Società riconoscerà agli iscritti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento del Premio di risultato) ai fondi nazionali di previdenza complementare "Concreto" e "Solidarietà Veneto" sarà pari a € 150 per il 2018.

Tale contributo passerà a € 200 nel 2019 e a € 250 nel 2020.

Il versamento del contributo avverrà nello stesso mese di pagamento del Premio di risultato.

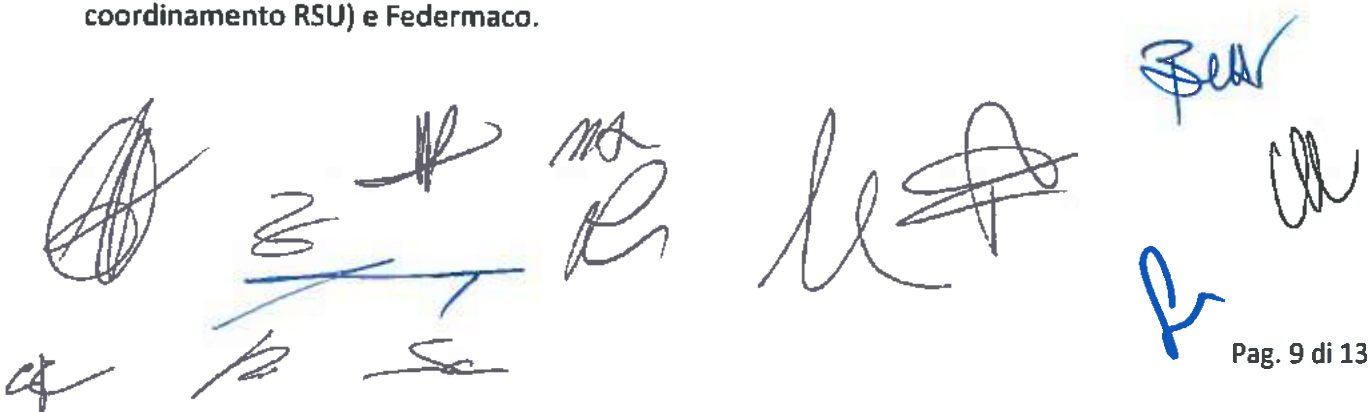
Per i lavoratori part-time l'importo sarà riproporzionato in base alle ore lavorate.

Welfare aziendale

Al fine di un consolidamento del rapporto partecipativo che caratterizza il sistema di relazioni industriali e per venire incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in uno scenario economico e sociale in continua trasformazione, Cementirossi e le Organizzazioni sindacali hanno sviluppato nel corso degli anni diverse iniziative di carattere sociale che sono culminate nella sottoscrizione di un piano welfare in cui il comune obiettivo è quello di sviluppare azioni che possano facilitare il *work life balance* dei lavoratori.

L'individuazione della Società che avrà il compito di effettuare i rimborsi (nella misura di seguito indicata) è stata condivisa con il Coordinamento delle RSU e le Organizzazioni sindacali.

Infatti i potenziali candidati ad avere in gestione questo servizio hanno incontrato una commissione "mista" composta da Cementirossi, rappresentanti dei lavoratori (segreteria nazionale, coordinamento RSU) e Federmaco.



Pag. 9 di 13

Da questo incontro e dopo i necessari approfondimenti la scelta è caduta sulla Società Doubleyou che opera da anni, con successo, nell'ambito dei servizi specializzati in welfare aziendale.

Tra l'altro uno degli aspetti qualificanti è la grande flessibilità e personalizzazione del portale che sarà usato dai lavoratori nonché la possibilità di accedervi attraverso i dispositivi mobili (ex: pc, tablet, smartphone).

Le Parti concordano quindi di mettere a disposizione dei dipendenti una somma pari a € 550 per il 2018.

Tale importo sarà aumentato a € 650 a decorrere dal 2019.

Per il primo anno ne avrà diritto il dipendente in forza alla Società alla data di sottoscrizione del presente accordo. Per gli anni successivi invece ne avranno diritto i lavoratori in forza al 31 gennaio.

Qualora alla data del 30 novembre di ogni anno il dipendente non avesse utilizzato, in tutto o in parte, le quote destinate alla formazione in forma di opere e servizi di welfare, l'importo della quota non utilizzata sarà destinato in modo automatico ai Fondi di Previdenza Complementare "Concreto" o "Solidarietà Veneto", se il dipendente è iscritto. In caso contrario la quota residuale non sarà più utilizzabile.

Per i lavoratori part-time l'importo sarà riconosciuto per intero.

I lavoratori assunti (e/o in somministrazione) con contratto a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei (6) mesi non avranno diritto al welfare aziendale.

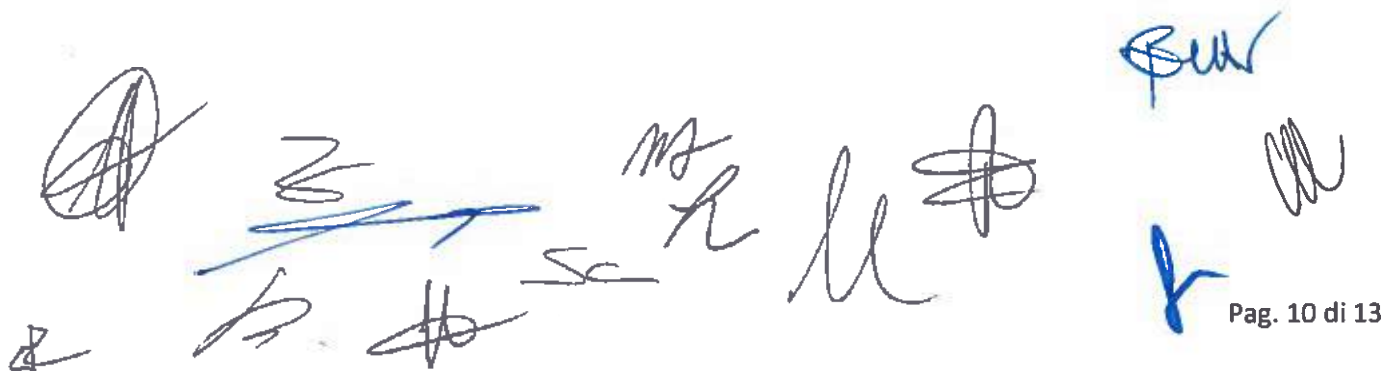
Qualora al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente non avesse utilizzato, in tutto o in parte, il proprio credito welfare, l'Azienda provvederà in automatico a destinarlo ai Fondi di Previdenza Complementare "Concreto" e "Solidarietà Veneto" se iscritto. In caso contrario la quota residuale non sarà più utilizzabile.

Conversione del Premio di risultato in opere e servizi di welfare

Le Parti hanno condiviso l'opportunità di prevedere (su scelta del dipendente) la conversione del Premio di risultato in opere e servizi di welfare secondo le seguenti opzioni:

- per una quota pari al 50%
- per una quota pari al 100%

Le eventuali suddette scelte dovranno essere espresse (in forma scritta con apposito modulo predisposto dalla Società) entro il termine di 15 giorni (di calendario) dalla sottoscrizione dell'accordo sindacale per la consuntivazione degli importi del Premio di risultato.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'SC'. On the right, there is a signature that looks like 'Burr' and another that looks like 'M'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'r' and another that looks like 'M'. The page number 'Pag. 10 di 13' is printed at the bottom right.

Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dall'art. 51 del vigente CCNL 24 novembre 2015 si conviene di confermare l'istituzione di un Premio di risultato che, per la sua natura totalmente variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati espressi da parametri predefiniti rappresentativi delle performance aziendali.

Tali parametri devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensibilità e verificabilità secondo le modalità descritte per i singoli parametri.

Il perdurare peraltro di scenari economici con aspetti di incertezza e volatilità con cui l'Azienda deve confrontarsi quotidianamente nell'ambito del mercato, conferma l'esigenza di introdurre criteri per l'erogazione del Premio di risultato fortemente responsabili quali fattori per il successo e la competitività.

Il Premio di risultato (redditività e produttività) sarà erogato solo a condizione che il risultato operativo della Società sia positivo nel bilancio d'esercizio dell'anno preso in considerazione per l'erogazione del Premio medesimo.

Il Premio di risultato pertanto è composto dagli importi misurati rispettivamente sull'andamento degli indici di redditività e produttività così determinati:

INDICE DI REDDITIVITÀ

La redditività aziendale è misurata da un indice collegato al risultato operativo della Società rapportato ai ricavi netti della stessa.

$$\text{INDICE [\%]} = \frac{\text{RISULTATO OPERATIVO [€]}}{\text{RICAVI NETTI [€]}}$$

Dove il risultato operativo e i ricavi netti sono desunti dal bilancio della Società secondo lo schema di riclassificazione del conto economico riportato nell'allegato n.2.

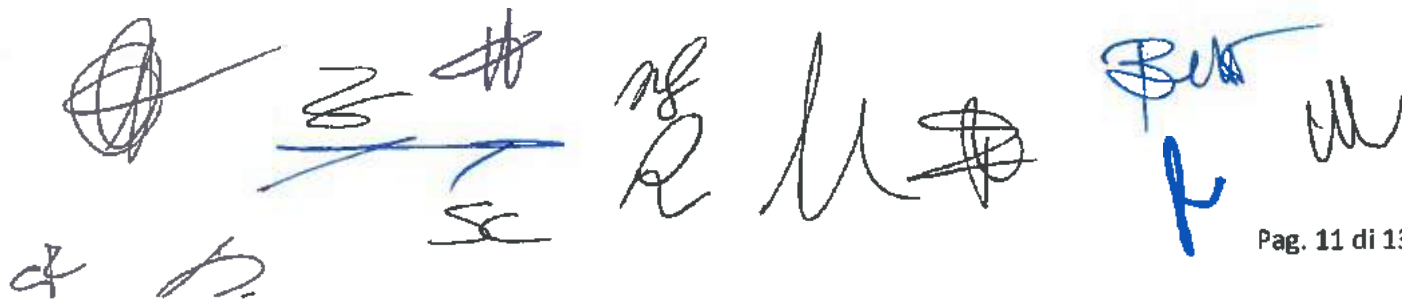
Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo relativo all'indice di redditività in funzione del valore assunto dall'indice così come definito nell'allegato n.3.

INDICE DI PRODUTTIVITÀ

La produttività aziendale è misurata dal rapporto tra i volumi prodotti di leganti e clinker (espressi in tonnellate) dalla Società e le ore lavorate dal personale.

$$\text{INDICE [t/h]} = \frac{\text{PRODUZIONE CLINKER E LEGANTI [t]}}{\text{ORE LAVORATE [h]}}$$

Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo relativo all'indice di produttività in funzione del valore assunto dall'indice così come definito nell'allegato n.4, naturalmente fatto salvo quanto previsto nelle premesse del presente articolo (Premio di risultato).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there are two small, stylized initials. In the center, there are several larger, more complex signatures, some of which appear to be crossed out or corrected. On the right, there are two distinct signatures, one in blue ink and one in black ink, followed by a series of vertical lines or a signature.

Il Premio di risultato inoltre si struttura per i singoli siti produttivi di Piacenza e Pederobba nonché per il personale degli enti centrali (sede di Piacenza e commerciale) anche secondo quanto più sotto indicato:

PARAMETRO DI STABILIMENTO

Cementirosi, da sempre attenta a sviluppare politiche che abbiano al centro la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, attraverso numerosi interventi diretti a un miglioramento dell'ambiente di lavoro e un elevato numero di ore di formazione rivolto al personale, ha proposto di introdurre uno specifico parametro di stabilimento che valorizzi economicamente gli atteggiamenti virtuosi in tema di infortuni.

Le Parti quindi hanno condiviso un parametro che tenga conto della gravità oltre che della frequenza degli infortuni.

$$\text{PARAMETRO DI STABILIMENTO [\%]} = \frac{(IF + \alpha IG)_{STAB} - (IF + \alpha IG)_{NORD}}{(IF + \alpha IG)_{NORD}}$$

IF= indice di frequenza numero infortuni/milioni di ore lavorate

IG= indice di gravità giorni assenza / migliaia di ore lavorate

$\alpha=100$

Annualmente le cementerie forniscono a Federmaco il numero degli infortuni accaduti e la loro gravità, espressa in numero di giorni. Federmaco costruisce, per le macro-zone d'Italia, gli indici di frequenza e gravità rapportando detti valori al numero di ore lavorate (come previsto dalla norma UNI 7249: 2007).

Analogamente si costruiscono gli indici per le singole cementerie.

Il parametro di stabilimento combina detti indici – assegnando un peso maggiore alla gravità – e li raffronta con il dato Federmaco per il Nord Italia premiando l'eventuale miglior risultato.

Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo in funzione del valore assunto dal parametro di stabilimento, così come definito nell'allegato n. 5.

INDICE ENTI CENTRALI

Viene introdotto un nuovo indice per il personale degli enti centrali e commerciali che permetta di erogare un importo in funzione del livello di assenteismo calcolato come numero di ore di assenza rapportato alle ore lavorabili

$$\text{INDICE ENTI CENTRALI [\%]} = \frac{\text{ORE DI ASSENZA}}{\text{ORE LAVORABILI}}$$

Sulla base dei valori di assenteismo (con esclusione delle assenze per maternità, per la legge 104/92 e la donazione di sangue) degli enti centrali e commerciali degli ultimi 5 anni (periodo 2013 - 2017) si è individuato nel 4,0 % il valore soglia da migliorare per ottenere l'erogazione. Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo relativo all'indice enti centrali in funzione del valore assunto dal medesimo così come definito nell'allegato 6.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, some of which are crossed out. On the right, there is a signature in blue ink, followed by a large, stylized signature in black ink. The page number 'Pag. 12 di 13' is printed at the bottom right.

Le Parti convengono che entro un mese dall'approvazione del bilancio di esercizio della Società anno 2018, ci sarà l'incontro per la verifica dei risultati raggiunti nell'anno precedente ai fini della determinazione del Premio di risultato nonché degli importi relativi al parametro di stabilimento e degli enti centrali.

Il Premio e gli importi derivanti dai parametri di stabilimento saranno corrisposti (in un'unica soluzione) con la retribuzione del mese successivo all'approvazione del bilancio della Società al personale in forza al momento del pagamento del Premio stesso e che abbia prestato servizio per l'intero anno di riferimento.

Il Premio di risultato verrà erogato nella misura stabilita ai lavoratori appartenenti alle aree concettuale e specialistica di cui al vigente CCNL. Ai lavoratori dell'area direttiva il suddetto importo sarà maggiorato del 5% mentre ai lavoratori delle aree qualificate ed esecutive sarà ridotto del 5%. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il Premio sarà riconosciuto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio o frazione di essi pari o superiori a 15 giorni.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento o comunque prima dell'incontro di ricognizione dei risultati raggiunti ai fini della maturazione del Premio, sarà riconosciuto il Premio di risultato (derivante dagli indicatori di produttività e redditività) maturato l'anno precedente in rapporto ai mesi di servizio o frazioni pari o superiori a 15 giorni. In questo caso l'eventuale Premio pagato sarà sottoposto a tassazione ordinaria.

L'importo del Premio nelle sue diverse componenti come sopra regolato non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o di legge, diretto o indiretto (ferie, rol, pir, tredicesima, tfr....)
L'importo del Premio sarà riproporzionato nel caso di orario part-time.

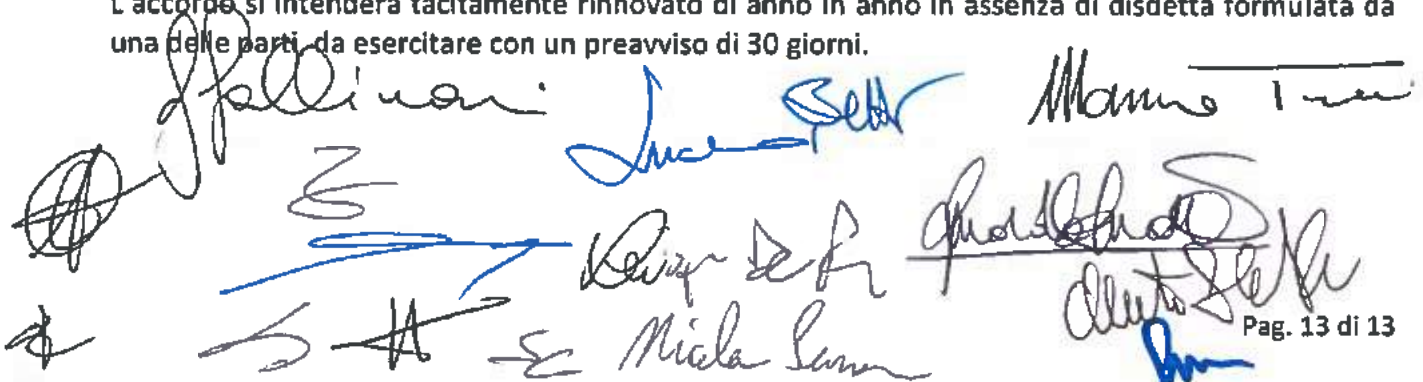
Condizioni per benefici fiscali

Le Parti si danno reciprocamente atto che per accedere al beneficio fiscale, consistente nell'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato come regolamentata dalle disposizioni vigenti al momento della stipula del presente accordo (legge di stabilità 2016, legge di bilancio 2017 e 2018), dovrà essere verificato l'incremento di almeno uno degli obiettivi aziendali (di produttività e redditività di cui ai precedenti punti) rispetto ai risultati medi ottenuti nel triennio immediatamente precedente all'anno cui si riferisce il calcolo del Premio.

Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità per gli anni 2018, 2019 e 2020 e, pertanto, scadrà il 31 dicembre 2020.

L'accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno in assenza di disdetta formulata da una delle parti, da esercitare con un preavviso di 30 giorni.





REGOLAMENTO

Allegato n.1

ART.1

Industria Cementi Giovanni Rossi (indicata in seguito Cementirossi) bandisce l'assegnazione di borse di studio riservate ai figli di dipendenti che risultano in servizio alla data del 31 agosto di ciascun anno.

ART.2

Le borse di studio vengono così ripartite:

CAT.	TITOLO DI STUDIO	VOTAZIONE MINIMA	IMPORTO
A	Licenza media inferiore	7/10	
B	Qualifica professionale statale	70/100	
C	Diploma superiore	70/100	
D	Laurea Triennale (3 anni)	anni)	
E	Laurea magistrale a ciclo continuo (5 o 6 anni) - Laurea magistrale (3 +2 anni)		

ART.3

Gli studenti che percepiranno la borsa di studio (cat. B e cat.D), nel caso di proseguimento dei propri studi (diploma superiore o laurea magistrale), potranno beneficiare (al termine dei rispettivi percorsi) della borsa di studio per l'importo pari alla differenza tra i due livelli.

ART.4

Le domande devono essere presentate, complete della documentazione richiesta, all'ufficio amministrazione del personale entro la data fissata ogni anno dal comunicato affisso nella bacheca aziendale. Potrà partecipare chi ha conseguito, con i requisiti, sopracitati, il titolo di studio entro tale data o comunque non oltre la data di consegna delle borse di studio. Chi matura dopo i requisiti potrà partecipare al bando dell'anno successivo.

ART.5

La Direzione Risorse umane e Organizzazione renderà noto l'elenco con i nominativi degli aventi diritto. Il giudizio di merito è inappellabile.

ART.6

Le borse di studio verranno consegnate nel corso di un incontro aziendale.

CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO	VOCE DI CONTO ECONOMICO DI BILANCIO
RICAVI NETTI	(VOCE 1)
- COSTI DELLA PRODUZIONE: per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	(- VOCE 6)
- per servizi	(- VOCE 7)
- per godimento di beni di terzi	(- VOCE 8)
- variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	(- VOCE 11)
- oneri diversi di gestione	(- VOCE 14)
VARIAZIONE DELLE RIMANENZE di prodotti in lavorazione, semilavorati e finiti	(VOCE 2)
INCREMENTI DI IMMOBILIZZAZIONI per lavori interni	(VOCE 4)
	TOTALE
= VALORE AGGIUNTO	
- COSTI DELLA PRODUZIONE: per il personale	(- VOCE 9)
= MARGINE OPERATIVO LORDO	
- COSTI DELLA PRODUZIONE: per ammortamenti e svalutazioni	(- VOCE 10)
- altre svalutazioni delle immobilizzazioni	(VOCE 10c)
- svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	(VOCE 10d)
	TOTALE
= RISULTATO OPERATIVO	
ALTRI RICAVI E PROVENTI	(VOCE 5)
Altre svalutazioni delle immobilizzazioni	(- VOCE 10c)
Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	(- VOCE 10d)
Accantonamento per rischi	(- VOCE 12)
Altri accantonamenti	(- VOCE 13)
	TOTALE
TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI	(TOTALE C)
TOTALE RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	(TOTALE D)
	TOTALE
= RISULTATO ECONOMICO LORDO	
IMPOSTE	(- VOCE 20)
UTILE NETTO	
RISULTATO OPERATIVO / RICAVI NETTI	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular stamp on the left and various scribbles and initials across the bottom.

INDICE REDDITIVITA' [%]			
RISULTATO OPERATIVO [€]			
RICAVI NETTI [€]			
	[€] 2018	[€] 2019	[€] 2020
35,99%	391	422	450
34,00%			
33,99%	368	397	423
32,00%			
31,99%	345	373	397
30,00%			
30,00%	322	348	370
28,00%			
27,99%	302	326	347
26,00%			
25,99%	282	305	324
24,00%			
23,99%	262	283	301
22,00%			
21,99%	242	261	278
20,00%			
19,99%	222	240	255
18,00%			
17,99%	202	218	232
16,00%			
15,99%	182	197	209
14,00%			
13,99%	162	175	186
12,00%			
11,99%	142	153	163
10,00%			
9,99%	122	132	140
9,00%			
8,99%	105	113	121
8,00%			
7,99%	88	95	101
7,00%			
6,99%	71	77	82
6,00%			
5,99%	54	58	62
5,00%			
4,99%	37	40	43
2,50%			
2,49%	20	22	23
0,01%			
< 0,00	0	0	0

INDICE PRODUTTIVITA' [t/h]			
PRODUZIONE CLINKER E LEGANTI [t]			
ORE LAVORATE [h]			
	[€] 2018	[€] 2019	[€] 2020
6,00	934	1.009	1.074
5,90			
5,89	888	959	1.021
5,80			
5,79	842	909	968
5,70			
5,69	796	860	915
5,60			
5,59	750	810	863
5,50			
5,49	704	760	810
5,40			
5,39	658	711	757
5,30			
5,29	612	661	704
5,20			
5,19	566	611	651
5,10			
5,09	526	568	605
5,00			
4,99	486	525	559
4,90			
4,89	446	482	513
4,80			
4,79	406	438	467
4,70			
4,69	366	395	421
4,60			
4,59	326	352	375
4,50			
4,49	286	309	329
4,40			
4,39	252	272	290
4,30			
4,29	218	235	251
4,20			
4,19	184	199	212
4,10			
4,09	150	162	173
4,00			
< 4,00	0	0	0

INDICE DI STABILIMENTO [%]	
$\frac{(IF + \alpha IG)_{STAB} - (IF + \alpha IG)_{FEDERMACO_NORD}}{(INDICE\ FREQUENZA + \alpha INDICE\ GRAVITA')_{FEDERMACO_NORD}}$	
	[€]
0 infortuni	400
-100,00%	375
-95,00%	
-94,99%	350
-90,00%	
-89,99%	325
-85,00%	
-84,99%	300
-80,00%	
-79,99%	275
-75,00%	
-74,99%	250
-70,00%	
-69,99%	225
-65,00%	
-64,99%	200
-60,00%	
-59,99%	175
-55,00%	
-54,99%	150
-50,00%	
-49,99%	125
-40,00%	
-39,99%	100
-30,00%	
-29,99%	75
-20,00%	
< -19,99%	50
< 10,00%	
> 0,00	0

INDICE IMPIEGATI ENTI CENTRALI E COMMERCIALI [%]	
$\frac{\text{ORE ASSENTEISMO}}{\text{ORE LAVORABILI}}$	
	[€]
< 1,00%	230
1,00% 1,49%	180
1,50% 1,99%	150
2,00% 2,49%	110
2,50% 2,99%	80
3,00% 3,49%	50
3,50% 3,99%	20
> 4,00%	0