

Accordo integrativo Italcementi

decorrenza 1° gennaio 2019

Scadenza 31 dicembre 2021

- **Accordo 27 giugno 2018: Sistema delle relazioni industriali e rappresentatività (sezione I)**
- **Accordo 19 novembre 2018: *Work - life balance* in una dimensione solidale (sezione II)**
- **Accordo 28 ottobre 2019: Schema per la compartecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali – triennio 2019/2021 (sezione III)**

ACCORDO INTEGRATIVO ITALCEMENTI

Sistema delle relazioni industriali e rappresentatività

In data 27 Giugno 2018 presso la sede di Federmaco in Roma

Tra

Italcementi S.p.a. anche a nome e per conto delle controllate Cementir Italia S.p.a., CementirSacci S.p.a., Calcestruzzi S.p.a., Concrete Italia S.r.l., BravoBloc S.r.l., BravoEnergy S.r.l. e Gruppo Italsfusi S.r.l. (di seguito "Italcementi"), rappresentata da Giuseppe Agate, Marco Piani e Massimo Quintavalle ed assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federmaco

e

il **Coordinamento Nazionale delle RSU Italcementi** con l'assistenza dalle Segreterie Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil - rappresentate da Fabrizio Pascucci, Salvatore Federico e Gianni Fiorucci - e dalle rispettive Segreterie Regionali e Territoriali dei diversi territori.

Premesso che:

- l'acquisizione da parte di Heidelbergcement Group ha determinato per Italcementi una focalizzazione organizzativa sul business italiano con il trasferimento in Germania delle funzioni e delle competenze di coordinamento internazionale, pur mantenendo presso la struttura i.lab di Bergamo il centro di competenza globale sull'innovazione di prodotto,
- Italcementi - operante nel settore della produzione e commercializzazione di cemento, calcestruzzo ed inerti - ha in essere un articolato piano di riorganizzazione con l'obiettivo di adeguare il proprio apparato industriale, amministrativo e commerciale al mutato mercato nazionale di riferimento, tutt'oggi caratterizzato da un forte sbilanciamento fra la capacità produttiva installata e quella esercita rispetto al fabbisogno in termini di volumi espresso dal mercato stesso,
- Quanto sopra ha trovato ulteriore conferma e sollecitazione nella acquisizione da parte di Italcementi, avvenuta il 2 gennaio 2018, della Cementir Italia S.p.a. e delle controllate Cementir Sacci S.p.a. e Betontir S.p.a.,
- la legislazione nazionale relativa alla costruzione di nuovi edifici neutralmente energetici (dal 1 Gennaio 2019 per quelli pubblici e dal 1 Gennaio 2021 per quei privati) prevede nuove tecniche di costruzioni degli edifici con conseguenti modifiche strutturali nell'intera filiera,
- le prospettive di mercato richiedono di coniugare, da una parte, la costante ricerca di soluzioni organizzative e di processo che possano realizzare crescenti livelli di efficienza e, dall'altra parte, la ricerca e lo sviluppo di nuovi prodotti e di nuove soluzioni applicative nell'ottica di un sempre maggiore orientamento al cliente
- il dialogo tra le Parti stipulanti, nel contesto appena descritto, è uno strumento fondamentale e irrinunciabile, al fine di poter conseguire gli obiettivi aziendali, con le conseguenti ricadute positive sui lavoratori, non solo in termini economici, ma anche per intensificare i momenti partecipativi e di coinvolgimento;

The bottom of the document is filled with numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink. Some are clearly legible, such as 'BUR' and 'M.P.', while others are more abstract scribbles. There are also some small numbers, like '1' near the bottom right.

- in questo ambito formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori diventano requisito per la competitività, unitamente a legalità e responsabilità sociale d'impresa,

Si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 – PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Quanto contenuto nel presente accordo si riferisce ai dipendenti Italcementi cui trova applicazione il contratto collettivo nazionale dell'industria del cemento. L'applicazione di quest'ultimo, nell'ottica di una gestione organizzativa integrata e di filiera, verrà estesa a tutti i dipendenti delle società italiane controllate e/o collegate da/a Italcementi S.p.a., senza soluzione di continuità e salvaguardando i trattamenti economici individuali globali.

Le parti affidano la gestione dell'estensione del contratto del cemento, per tutti i lavoratori delle società italiane controllate e/o collegate da/a ITALCEMENTI S.p.a, ad un gruppo di lavoro paritetico, composto da 6 componenti, che dovrà elaborare una proposta di accordo da sottoporre alle parti entro Ottobre 2018 ai sensi ed agli effetti dell'art. 2112 c.c.

Art. 2 – DURATA E VALIDITA'

Il presente accordo ha validità per il triennio 2018-2019-2020 e, pertanto, scadrà il 31 dicembre 2020. Lo stesso 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.

Art. 3 – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

In relazione alla situazione del settore e del mercato, alla disomogeneità nelle varie aree dove Italcementi è presente ed alle relative evoluzioni, le Parti confermano l'esigenza di mantenere un efficace sistema di relazioni industriali con l'obiettivo di creare convergenze strutturali riguardo le scelte aziendali.

Fermo restando quanto previsto in materia d'informativa a livello di Gruppo dalla disciplina generale sistema relazioni industriali art. 2 – lettera A – punto 3 del vigente contratto collettivo nazionale dell'industria del cemento, le Parti convengono, inoltre, sull'obiettivo di rafforzare le relazioni industriali sia a livello nazionale sia a livello di unità produttiva, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più armonioso dei processi aziendali determinando conseguentemente un miglioramento dei risultati in termini di:

- **organizzazione**, determinando una maggiore responsabilizzazione ed autonomia a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale e, con esse, una maggiore flessibilità alle esigenze insorgenti;
- **economicità**, concorrendo al miglioramento delle prestazioni lavorative e dei risultati aziendali, nell'ottica del miglioramento continuo e del problem solving;
- **reputazione**, riducendo la conflittualità e consentendo la costruzione di rinnovati e positivi rapporti di alleanza nei confronti degli stakeholders interni ed esterni, anche nell'ottica della responsabilità sociale d'impresa.
- **benessere**, affrontando le tematiche relative all'organizzazione del lavoro, della conciliazione vita/lavoro, delle pari opportunità e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink.]

Le predette finalità verranno realizzate attraverso l'istituzione di:

- a) **Tavolo nazionale delle relazioni industriali partecipative sperimentali** (di seguito, "Tavolo Sperimentale")

Le Parti, anche sulla base delle positive esperienze realizzate nel corso degli ultimi anni, concordano di istituire un c.d. "Tavolo Nazionale Sperimentale" composto da 6 membri (3 per ciascuna delle parti) il cui obiettivo principale consisterà nel creare spazi paritari di condivisione, con particolare riferimento alle tematiche riconducibili a:

- attività formative attraverso fondi interprofessionali, condividendo ex ante progetti e finalità
- benessere organizzativo
- innovazione (organizzativa, di processo e di prodotto)
- miglioramento continuo
- responsabilità sociale d'impresa
- responsabilità sociale di territorio (RLSSA) e rapporti istituzionali
- mobilità occupazionale, in occasione di processi straordinari di ristrutturazione.

In particolare, il Tavolo Sperimentale si pone l'obiettivo di affrontare i seguenti argomenti, al fine di individuare soluzioni condivise, atte a risolvere eventuali conflittualità presenti in azienda, facilitando il dialogo e il confronto.

- cogliere e rilanciare tutti gli aspetti del percorso "Industria 4.0." attraverso la promozione di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori verso l'innovazione dei processi e l'incentivazione dell'utilizzo delle loro competenze verso un miglioramento continuo;
- iniziative di formazione, informazione e confronto sia a livello nazionale che territoriale, al fine di mettere a disposizione delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali, le conoscenze dei processi industriali, con particolare riferimento agli aspetti di impatto ambientale; ciò sarà espletato per gli aspetti generali e specifici nei territori dove sono presenti unità produttive. Negli stessi stabilimenti saranno valutate le modalità di introduzione e di monitoraggio del benessere organizzativo;
- Il gruppo di lavoro accoglierà, inoltre, le eventuali richieste, insorgenti dalle parti, per approfondire materie di specifico interesse, al fine della creazione di progetti e di eventuali momenti formativi che si rendessero necessari al fine di gestire con maggiore efficacia le trasformazioni aziendali per il conseguimento di competenze atte a progettare e implementare, ai vari livelli, percorsi formativi congiunti e condivisi.

L'obiettivo che si vuole perseguire con tale scelta è diretto alla crescita e al miglioramento dei risultati produttivi, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più agevole e lineare dei processi aziendali; in particolare determinando, conseguentemente, un miglioramento dei risultati in termini economici (migliori prestazioni), politici (riduzione della conflittualità), organizzativi (responsabilizzazione dei lavoratori) e di immagine (nei confronti degli stakeholder).

Per le OO.SS. i 3 membri corrisponderanno con i segretari nazionali di Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil con delega al settore cemento.

Il Tavolo Sperimentale si riunirà almeno 2 volte l'anno a Roma/Bergamo/Milano, fatte salve richieste di convocazione riguardo a temi e progetti condivisi dalle Parti.

D'intesa tra le Parti, tenuto conto delle tematiche da affrontare, il tavolo potrà essere esteso ai componenti del gruppo ristretto di cui al punto c)

[Area containing numerous handwritten signatures in black and blue ink.]

b) Coordinamento Nazionale RSU Italcementi di Feneal-UIL - Filca-CISL - Fillea-CGIL
(di seguito, "Coordinamento")

Il Coordinamento ha competenza sulla contrattazione di secondo livello riguardante le materie a essa delegate dal CCNL e/o dalle disposizioni di legge, nonché sulle materie che interessino più di un'unità produttiva ed è destinatario dell'informativa annuale realizzata ai sensi e per gli effetti del CCNL cemento.

Organo rappresentativo le cui modalità di composizione e funzionamento sono regolamentate al successivo art. 4, si riunisce in via ordinaria 1 volta l'anno (indicativamente, nel mese di aprile/maggio a Roma/Bergamo) nonché nelle occasioni straordinarie di volta in volta individuate dalle Parti.

Inoltre, i confronti fra Direzione Aziendale e Coordinamento verteranno sui seguenti temi:

- andamento congiunturale del mercato di riferimento e degli indicatori economico-finanziari aziendali;
- 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 alle attività conferite in appalto nonché ai processi interessati da esternalizzazioni;
- piani di investimenti produttivi, commerciali, di ricerca di nuovi prodotti e nuove tecnologie, anche al fine di cogliere le potenzialità di Industria 4.0 anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori verso l'innovazione dei processi e l'orientamento delle competenze in un'ottica di miglioramento continuo;
- attività di formazione e riqualificazione professionale, anche al fine di individuare fabbisogni specifici e promuovere iniziative congiunte in vista dell'evoluzione delle strutture e dei processi organizzativi, ivi compresi i profili orario (turni, straordinari, banca ore, flessibilità, - negativa e positiva -, etc.) anche al fine di favorire iniziative che possano promuovere e facilitare lo sviluppo aziendale verso una più efficiente produttività;
- analisi delle nuove regolamentazioni in materia di attività estrattiva, industriale e di approvvigionamento di materie prime e combustibili alternativi;
- tematiche relative alla Responsabilità Sociale d'Impresa (sicurezza sul lavoro, infortuni, monitoraggio impatto e certificazione ambientale, rapporti col territorio, etc.) e loro mantenimento ed implementazione.

Per la finalità di piena condivisione che i predetti incontri si propongono, gli stessi potranno prevedere la partecipazione di esperti interni e/o esterni le cui esigibilità sono a carico dell'azienda, realizzando dei momenti di formazione (con particolare riferimento alle tematiche relative alla innovazione di processo e di prodotto, agli orientamenti legislativi dell'economica circolare e alle evoluzioni produttive del settore, etc.), che potranno completarsi con soluzioni di e-learning e fornitura di documentazione specifica rispetto ai temi trattati.

A questo fine ci si potrà avvalere dell'affiancamento di docenti e professionalità quale ulteriore possibilità di confronto qualificato per pervenire all'ottenimento dei risultati previsti.

c) **Gruppo Ristretto del Coordinamento Nazionale RSU** (di seguito, "Gruppo Ristretto")

Organo consultivo costituito in seno al Coordinamento, è composto da 9 membri dello stesso, secondo le previsioni di cui al successivo art. 4 e si propone di facilitare la preparazione degli incontri plenari del Coordinamento affrontando in maniera specifica ed approfondita argomenti riconducibili alle competenze dello stesso Coordinamento.

Il Gruppo Ristretto si riunisce 2 volta l'anno (indicativamente, nei mesi di ottobre/marzo a Roma/Bergamo/Milano) nonché nelle occasioni straordinarie di volta in volta individuate dalle Parti,

d) **Tavolo delle relazioni industriali di sito**

Le Parti concordano di istituire un tavolo di confronto per favorire la partecipazione delle RSU di sito (sede centrale, cementerie e centri di macinazione) il cui obiettivo principale consisterà nel creare spazi di condivisione tra le Parti, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più armonioso dei processi determinando conseguentemente un miglioramento della produttività e dei risultati aziendali. Saranno oggetto di confronto:

- andamento degli organici in rapporto ai volumi ed analisi dei carichi di lavoro ed in relazione alle mansioni svolte e/o da svolgere
- inquadramenti professionali, polivalenza e polifunzionalità
- fabbisogni formativi e programmi di formazione professionale individuale e collettiva
- monitoraggio sull'organizzazione del lavoro e verifica dell'impatto delle innovazioni sul lavoro e sui risultati della produttività
- verifica degli impatti relativi alla sicurezza e ambientali (emissioni, risparmi energetici, gestione materie prime e scarti, economia circolare) con l'RLSSA
- orari di lavoro, organizzazione del lavoro, esigenze di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- bilancio aziendale di sito e relativi indicatori (investimenti, produttività, redditività, safety, esternalizzazioni, appalti, straordinari, marcia forni, reperimento materie prime, combustibili alternativi, etc.).

Il tavolo di sito si riunirà una volta l'anno e vedrà la partecipazione di: Direzione Risorse Umane, Direzione di sito, la RSU di sito eventualmente supportata dalle OO.SS. territoriali di sito, e eventuali tecnici interni utili a declinare compiutamente talune tematiche oggetto dell'incontro.

Art. 4 – COORDINAMENTO NAZIONALE RSU

Le Parti concordano di istituire il **Coordinamento nazionale RSU Italcementi** (di seguito, "Coordinamento"), costituito ai sensi dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.

Premesso che è prassi consolidata del sistema delle relazioni industriali di Italcementi avere tavoli di confronto con le OO.SS. Nazionali, unitamente alle OO.SS. Territoriali e con il fattivo coinvolgimento delle RSU regolarmente elette, nel rispetto degli accordi interconfederali nazionali in essere, le Parti confermano l'utilità di una gestione coordinata e unitaria delle relazioni industriali a livello nazionale, nel rispetto delle prerogative e dell'autonomia del livello aziendale e/o territoriale. Le Parti, vista la presenza di realtà produttive differenti, convengono di tenere in considerazione le diversità presenti, con particolare attenzione per le materie demandate alla discussione ed alla contrattazione di secondo livello.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

Le relazioni industriali tra Italcementi e le OO.SS. Nazionali, Territoriali e le RSU, per temi che riguardino più di un'unità produttiva, avverranno nell'ambito di quanto già previsto nel CCNL Cemento 24 novembre 2015 e in conformità con quanto concordato nel presente accordo.

Le parti concordano di mantenere un livello nazionale di rappresentanza e di contrattazione a valere per tutte le unità produttive dell'azienda e per eventuali nuove unità produttive di cui la società darà preventiva informazione circa l'eventuale acquisizione e/o costituzione.

Le parti riconoscono quali titolari e competenti della negoziazione per il secondo livello di contrattazione aziendale - in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e dell'azienda - da un lato, il Coordinamento, assistito dalle organizzazioni Nazionali e territoriali di categoria stipulanti il CCNL e, dall'altro lato, la Direzione Aziendale di norma assistita dall'associazione imprenditoriale di competenza.

Composizione durata, rinnovo, comunicazione

Al fine di garantire un'adeguata rappresentanza, le Parti concordano che il Coordinamento sarà composto dal 50% +1 delle RSU elette, destinando almeno una posizione a ciascuna delle unità produttive attive che abbiano eletto RSU in base alle regole previste dal testo unico del 10 gennaio 2014.

Ad oggi, il numero dei componenti del Coordinamento viene pertanto determinato in nr. 35 unità, suscettibile di variazione in funzione di eventuali modifiche nel perimetro organizzativo di riferimento: conseguentemente, di anno in anno, entro il 31 gennaio, verrà determinato l'esatto dimensionamento del Coordinamento.

Il coordinamento nazionale RSU sarà composto sulla base della rappresentatività di ogni organizzazione sindacale, FILLEA - CGIL, FILCA - CISL, FENEAL - UIL.

La rappresentatività viene calcolata, su base nazionale, secondo "la media semplice fra la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati" (accordo interconfederale 10 Gennaio 2014, pagina 6, 2 comma).

Al fine del calcolo della rappresentatività, l'azienda invierà ogni anno entro il 15 gennaio, in modo congiunto e comparabile, alle tre Organizzazioni Sindacali firmatarie i seguenti dati:

- il numero degli iscritti divisi per organizzazione sindacale di appartenenza e per unità produttiva al 31 dicembre,
- il numero di voti validi risultanti dai verbali elezioni RSU costituite alla data di invio, in base alle regole previste dagli accordi interconfederali.

I voti RSU da prendere a riferimento sono quelli relativi alle ultime elezioni delle RSU in carica.

Nella fase di avvio del presente accordo, l'azienda invierà questi dati entro 30 gg.

Le OO.SS. trasmetteranno all'azienda la lista nominativa dei componenti del Coordinamento entro i 15 gg. Successivi.

Il Coordinamento dura in carica 3 anni e verrà annualmente aggiornato, in termini di dimensionamento e composizione, sulla base del nuovo calcolo di rappresentatività.

Qualora uno dei componenti del Coordinamento non risultasse più in possesso dei requisiti per essere in carica, si procederà alla sua sostituzione con la RSU appartenente alla medesima sede, lista e federazione di riferimento, ove questo non fosse possibile, la RSU della medesima federazione sarà indicata in altro sito, fatte salve eventuali modificazione nella composizione del Coordinamento per effetto di variazioni del perimetro.

Le OO.SS. si impegnano a favorire l'inserimento di almeno un RLSSA e del componente CAE nella propria proposta di composizione del Coordinamento.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue and black ink, some with initials and dates, and a small number '6' at the bottom right.]

Convocazione e funzionalità

Il Coordinamento è convocato (previa intesa fra le Parti) con lettera unitaria, da inviarsi con fax o e-mail, con 10 giorni di anticipo, da parte delle OO.SS. Nazionali, definendo nella stessa l'eventuale ordine del giorno.

Sarà cura delle federazioni nazionali comunicare tempestivamente le informazioni a tutte le RSU, in merito all'attività del Coordinamento e alle eventuali decisioni assunte.

Permessi e agibilità sindacali

Ai componenti del Coordinamento (e del Gruppo Ristretto) sarà riconosciuto, in aggiunta a quanto previsto da Legge e CCNL, un permesso retribuito individuale di 8 ore per ogni sessione di trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale aziendale di secondo livello e per gli incontri a livello nazionale previsti dal sistema delle relazioni industriali di cui al CCNL cemento e/o dal presente accordo.

I suddetti permessi non potranno essere cumulabili e non potranno essere altrimenti fruibili in caso di mancata partecipazione degli aventi diritto agli incontri citati.

A ogni componente del Coordinamento, l'Azienda rimborserà le seguenti spese sostenute per la partecipazione alle relative riunioni, entro i limiti indicati e previa presentazione di apposita ricevuta di pagamento valida ai fini fiscali:

- **Trasporto.** Rimborso dei biglietti del treno (aereo per le isole) di andata e ritorno in 2^a classe e/o economy e dei trasporti urbani (o dei taxi solo per zone o fascia oraria non coperta da trasporto urbano); in alternativa e in via residuale, l'Azienda potrà mettere a disposizione mezzi aziendali o a noleggio con relativo rimborso di carburante, pedaggi e parcheggi.
- **Pranzo.** Rimborso del pasto per un importo massimo di Euro 10,00 (in caso di ricevute di importo superiori, si procederà a rimborso fino al massimale).
- **Pernottamento e cena.** Previsto in via eccezionale nel caso di riunioni che si protraggano oltre le ore 20.00 non consentendo il rientro presso domicilio/sede di lavoro. In tal caso, si prevedrà il rimborso di un pasto ulteriore (vedi il precedente punto "Pranzo") oltre al rimborso del pernottamento per un importo massimo di Euro 45,00 (in caso di ricevute di importo superiori, si procederà a rimborso fino al massimale).

Poteri e decisioni

Nell'ambito delle competenze e delle funzioni a esso attribuite, il Coordinamento assume la rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale, come previsto dal punto 7 dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014. Le decisioni riguardanti le materie di competenza del Coordinamento, sono assunte a maggioranza degli aventi diritto.

Art. 5 – RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA, SVILUPPO SOSTENIBILE E CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Le Parti concordano che lo sviluppo sostenibile, il rispetto dell'ambiente e la Responsabilità Sociale d'Impresa, costituiscono modelli di importanza sociale da perseguire e migliorare.

Le Parti convengono, in particolare di:

- continuare a porre in atto, nell'ottica del miglioramento continuo, misure finalizzate all'adozione dello sviluppo sostenibile quale metodo ulteriore e qualificante per la Responsabilità Sociale;
- proseguire nello sviluppo delle innovazioni di prodotto e di processo che intervengono sulla produttività e redditività;
- assicurare la tutela e la salvaguardia della buona occupazione (a tempo indeterminato) e la verifica delle condizioni contrattuali e occupazionali delle aziende appaltatrici;
- incentivare una coerente strategia ambientale nei diversi stabilimenti al fine di assicurare sia la salute e sicurezza interna, sia l'impatto sul territorio;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

- incrementare la metodologia partecipativa, attualmente in atto tra le parti sociali, basata sulla trasparenza e completezza delle informazioni corrette e preventive, passare dalla comunicazione alla condivisione delle scelte aziendali e la promozione di un positivo clima aziendale che abbia l'obiettivo di raggiungere il benessere organizzativo.

Le parti convengono che la Responsabilità Sociale d'Impresa:

- vada intesa come un qualificante valore aggiunto per l'azienda e per i suoi rapporti nei confronti dei lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni;
- vada estesa alle aziende operanti nell'intera filiera in cui opera Italcementi in Italia in un'ottica tesa a valutare la internalizzazione delle attività oggi rimesse a terzi;
- costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto solo se attuata con trasparenza, continuità e verificabilità dei contenuti.

A tale scopo, viene prevista l'introduzione di 1 ora di assemblea da destinarsi alla conoscenza delle modalità di gestione del benessere organizzativo, alla socializzazione dei dati rilevati e alla emersione delle esigenze latenti maggiormente incidenti sul benessere stesso.

Art. 6 – RICERCA E INNOVAZIONE

Italcementi è impegnata a valutare, nell'ambito della filiera in cui opera, la realizzazione di progetti di ricerca e di innovazione sia sul prodotto che sul processo produttivo. A tal proposito è disponibile ad esaminare, anche in forma congiunta con il Coordinamento e con le OO.SS., gli interventi proposti dai quadri legislativi ai vari livelli istituzionali (comunitari, nazionali e regionali).

Le parti concordano come obiettivo prioritario l'incremento delle risorse economiche affidate da investire in ricerca, innovazione e sviluppo.

Per queste ragioni si ritiene necessario portare a termine il confronto tecnico in atto al MISE sulla possibilità di convenire sull'attuazione di un partenariato pubblico-privato per avviare ricerche di prodotti innovativi da impiegare nella costruzione di edifici neutralmente energetici, nella riqualificazione energetica degli attuali edifici e nella costruzione delle infrastrutture viarie.

L'azienda relazionerà al Coordinamento circa l'esito dell'attuale confronto in atto con il MISE al fine di valutare congiuntamente le iniziative successive da attuare.

Le parti condividono la necessità di promuovere un tavolo di dialogo interministeriale permanente (che coinvolga il Ministero dello Sviluppo Economico, il Ministero del Lavoro ed Ministero dell'Ambiente) che si proponga l'obiettivo di focalizzare le politiche industriali del settore cemento.

Art. 7 – FORMAZIONE

Le Parti individuano nella formazione e nella riqualificazione professionale uno dei principali strumenti per favorire un costante e progressivo miglioramento delle performance aziendali.

Pertanto, al fine di migliorare le competenze professionali di lavoratrici e lavoratori e renderle coerenti con le innovazioni dei processi produttivi ed organizzativi, a partire dal 2018 verranno svolte un minimo di 8 ore medie pro-capite annue di formazione continua, effettuate in orario di lavoro e riconducibili alle seguenti macro-aree:

- Compliance
- Efficienza e miglioramento continuo
- Sviluppo del capitale umano
- Responsabilità sociale d'impresa e sviluppo sostenibile.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones on the right and bottom margins.

Le ore di formazione saranno moltiplicate per il numero medio annuo dei dipendenti attivi dei singoli siti/sede (escluse sospensioni, aspettative ed assenze di lungo periodo), così da ottenere il monte ore annuo di formazione per ogni singolo sito/sede cui concorreranno le iniziative aziendali di formazione interna/esterna, e-learning e training on the job.

Le ore di formazione saranno utili per la mobilità interna nonché per l'acquisizione di nuove competenza in un'ottica di polivalenza.

Nell'incontro di informativa annua, le Parti si confronteranno sull'andamento e sull'esito qualitativo dei processi formativi.

Gli stessi, inoltre, saranno oggetto di confronto nel c.d. "Tavolo delle relazioni di sito" di cui all'art. 3 lett. c).

La presente intesa è immediatamente esigibile costituendo parte dell'accordo integrativo aziendale complessivo, il confronto rispetto al quale è tuttora in corso.

ITALCEMENTI S.P.A.

FEDERMACO

OO.SS.

RSU

[Handwritten signatures in blue and black ink, including names like De Stefano, Paolo, and others]



Prot.....

Roma, martedì 17 aprile 2018

Spett.le azienda ITALCEMENTI CEMENTIR SACCI

in base all'accordo sottoscritto oggi 27 giugno 2018

"prima parte dell'accordo integrativo"

le scriventi comunicano i nomi dei componenti del gruppo ristretto del coordinamento nazionale RSU punto c)

Ogni organizzazione sindacale potrà successivamente sostituire i componenti mantenendo invariato il numero degli stessi, dandone comunicazione a tutte le parti.

FILLEA - CGIL

Fabio Paris

Vito Galeandro

Angelo Scasciamacchia

Gerlando Anguilla

FILCA - CISL

Angelo Dessi

Alessandro Biasini

Gianluca Mirante

FENEAL - UIL

Marco Di Santi

Maria Grassano

I segretari nazionali

Gianni Fiorucci

Salvatore Federico

Fabrizio Pascucci

ACCORDO INTEGRATIVO ITALCEMENTI – sezione II
Work-life balance in una dimensione solidale

In data 19 novembre 2018 presso la sede di Federmaco in Roma

Tra

Italcementi S.p.A. anche a nome e per conto delle controllate Cemitaly S.p.A. (già Cementir Italia S.p.A.), Italsacci S.p.A (già Cementir Sacci S.p.A.), Calcestruzzi S.p.A., Concrete Italia S.r.l., BravoEnergy S.r.l. (di seguito Italcementi) rappresentata da Giuseppe Agate, Marco Piani e Massimo Quintavalle ed assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federmaco

e

il Gruppo Ristretto del Coordinamento Nazionale RSU Italcementi, con l'assistenza delle segreterie nazionali di Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL - rappresentate da Fabrizio Pascucci, Salvatore Federico e Gianni Fiorucci – e dalle rispettive Segreterie Regionali e Territoriali dei diversi territori.

Facendo seguito all'Accordo del 27 giugno 2018, le Parti hanno proseguito nel confronto relativo alla completa definizione dell'Accordo Integrativo Aziendale e dopo ampio dibattito ed approfondita discussione hanno concordato quanto segue.

ART.8 – CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Parti, nell'ambito delle politiche di Italcementi in tema di sviluppo e gestione delle risorse umane, hanno convenuto sulla circostanza che forme di bilanciamento delle esigenze di vita e di lavoro comportano un impatto positivo sia sulla responsabilizzazione, soddisfazione e motivazione delle persone sia sulla produttività aziendale.

In tale contesto le parti hanno concordato di introdurre in via sperimentale dal 1° Gennaio 2019 e sino al 31 Dicembre 2020, senza possibilità di tacito rinnovo, i seguenti istituti in coerenza con le necessità aziendali e nel rispetto di particolari esigenze dei lavoratori.

a) Sostegno alla Genitorialità

- i. **Lavoratrice madre.** Concessione, su richiesta della lavoratrice madre, di un periodo di lavoro a tempo parziale orizzontale di 6 ore giornaliere - anche consecutive - sino al compimento del 24° mese di vita del/la figlio/a, mediante temporanea trasformazione a part-time del contratto di lavoro full-time in essere.
- ii. **Lavoratore padre.** Fatto salvo quanto previsto dalla legislazione e dal CCNL vigente, la Società concederà al lavoratore padre 1 (una) giornata di permesso retribuito aggiuntivo in occasione della nascita del/la figlio/a, da fruire entro il 1° mese di nascita.
- iii. **Vaccinazioni figlio/a.** In occasione della somministrazioni delle vaccinazioni a favore del/la figlio/a entro l'ottavo anno di età, è prevista la concessione di un monte permessi orari aggiuntivi in ragione di 8 (otto) ore complessive. Il permesso, da richiedere con un preavviso di 7 giorni lavorativi, potrà essere utilizzato unicamente nel giorno in cui si verifica l'evento previa presentazione di idonea documentazione probante.
- iv. **Laurea e matrimonio del/la figlio/a.** Concessione di 1 (una) giornata di permesso retribuito in occasione degli eventi di conseguimento del diploma di laurea del/la figlio/a nonché in

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'SC' on the left and a '1/3' in the center.

occasione del matrimonio dello stesso; il permesso, da richiedere con un preavviso di 7 giorni lavorativi, potrà essere utilizzato nel giorno in cui si verifica l'evento (laurea o matrimonio del figlio/a) oppure nel giorno lavorativo immediatamente precedente o successivo allo stesso.

- v. **Lavoratori studenti.** Fatto salvo quanto previsto dalla legislazione e dal CCNL vigente, verrà concessa 1 (una) ulteriore giornata di permesso retribuito ai lavoratori iscritti ad un corso di laurea per ogni prova di esame sostenuta. Il permesso, da richiedere con un preavviso di 7 giorni lavorativi, potrà essere utilizzato nel giorno lavorativo immediatamente precedente o successivo la prova d'esame.

b) Lavoro Agile (Smart Working)

Definizione. Il Lavoro Agile o Smart Working (di seguito, SW) consiste in una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, fermo restando il profilo legale-contrattuale-organizzativo proprio dei lavoratori che lo utilizzano. Nel rispetto delle previsioni contrattuali e di legge, lo SW prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa in un luogo (residenza, domicilio o altra sede aziendale) diverso dalla propria sede di lavoro, mediante il supporto di strumenti telematici che assicurino il collegamento con i sistemi e l'organizzazione aziendale e previo rispetto – a cura del lavoratore – dei requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Modalità. Previa formale autorizzazione del responsabile della Direzione/Funzione di appartenenza, il lavoratore potrà utilizzare lo SW per un numero massimo di 1 giorno lavorativo al mese (non cumulabili) per lo svolgimento di attività la cui realizzazione possa perfezionarsi in un luogo diverso dalla sede lavorativa, senza comprometterne il risultato (in termini qualitativi), tenuto conto dei tempi necessari per lo svolgimento della stessa e nel pieno rispetto delle prerogative organizzative aziendali.

Con riferimento a ciascuna Direzione/Funzione, fermo restando l'autorizzazione del responsabile, non possono fruire dello SW nella medesima giornata un numero di lavoratori superiore al 5% del totale.

Sede. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro non comporta, nella fattispecie, una temporanea variazione della sede di lavoro e, di conseguenza, non determina l'applicazione degli istituti propri della trasferta nonché dei trattamenti sostitutivi del pasto (indennità, ticket, etc.).

Orario. Restando ferma la garanzia di copertura e reperibilità del lavoratore (via email e telefono, aziendale o personale) in SW nella fascia oraria normale di lavoro, durante il ricorso allo SW è in ogni caso escluso il ricorso al lavoro supplementare, al lavoro straordinario, al lavoro notturno ed al lavoro festivo.

Strumenti. Per lo svolgimento dello SW non si prevedono dotazioni aggiuntive diverse o ulteriori rispetto a quelle in uso e in dotazione al lavoratore, il quale potrà ricorrere a strumenti o dotazioni personali o pubbliche. Verrà valutata la disponibilità di dotazioni temporanee (ad esempio, pc aziendali portatili) per favorire la più ampia adesione allo strumento dello SW.

Diligenza. Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali ed alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta riservatezza e segretezza delle informazioni aziendali nonché della sicurezza e salubrità del luogo prescelto per la prestazione lavorativa.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number 2/3.]

c) Sostegno al volontariato

Il lavoratore che investe in attività di volontariato a favore di preminenti enti non profit locali, nazionali o internazionali che operano a supporto della solidarietà sociale e che risultino iscritti nell'elenco delle Organizzazioni di Volontariato presso il Dipartimento della Protezione Civile e aderenti, direttamente o indirettamente, al "FORUM DEL TERZO SETTORE", potrà beneficiare – su base annua – fino a 3 giorni di permessi retribuiti (usufruibili anche in ragione di 4 ore) per lo svolgimento delle predette attività.

I citati permessi saranno fruibili previo residuo maturato e non goduto di ferie / permessi / banca ore non superiore a 40 ore.

d) Staffetta generazionale

Durante il periodo di preavviso, il lavoratore che ha rassegnato le dimissioni per accedere al trattamento pensionistico, potrà fruire di 3 ore settimanali di permessi retribuiti (fruibili anche cumulativamente) qualora si impegni – d'intesa con la Direzione Aziendale - in un percorso di avvicendamento e trasferimento delle competenze a favore del/i lavoratore/i che subentreranno nell'espletamento delle mansioni affidategli.

Ai fini del monitoraggio dell'andamento degli istituti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro regolamentati dal presente accordo, le Parti prevedono l'istituzione di un **Comitato Paritetico per il Welfare e la Responsabilità Sociale** composta – per la parte sindacale - dal Coordinamento Ristretto RSU, da 2 rappresentanti aziendali e da un rappresentante della Federmaco (Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni).

Il Comitato si riunirà con cadenza semestrale e svolgerà funzioni di consultazione, monitoraggio e confronto finalizzate a ricercare soluzioni e/o misure e/o strumenti innovativi anche sul piano normativo, per rispondere ai bisogni in area previdenziale, assistenziale, formativa, educativa e del miglior equilibrio nei tempi di conciliazione di vita e di lavoro, nella prospettiva di realizzare un continuo miglioramento del benessere dei dipendenti combinato con la crescita della produttività aziendale.

Per quanto attiene all'istituto della Banca Ore Solidale, lo stesso sarà oggetto dei successivi confronti fra le Parti.

L'andamento a livello complessivo aziendale delle forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sarà oggetto dell'Informativa annuale prevista dal CCNL di riferimento.

ITALCEMENTI S.P.A.



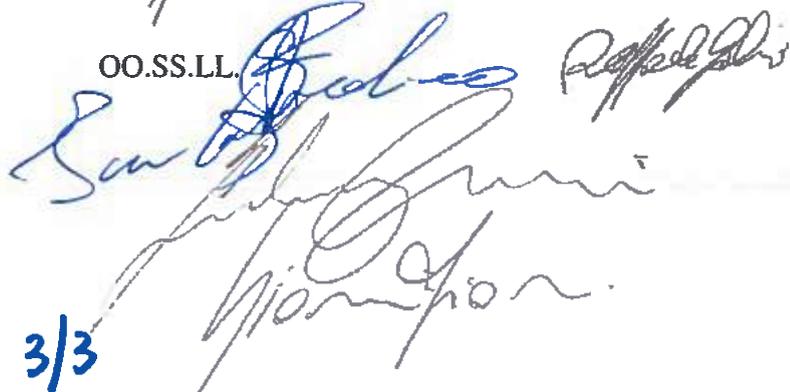
FEDERMACO



COORDINAMENTO RSU



OO.SS.LL.



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

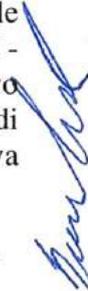
Le Parti hanno valutato positivamente l'efficacia di modelli premiali correlati ai risultati aziendali e che riflettano un effettivo miglioramento dell'attività aziendale, valorizzando sia l'andamento generale aziendale nel suo complesso sia lo specifico contributo differenziante realizzato dalle singole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

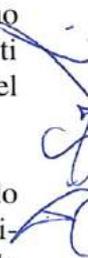
Ciò premesso viene concordata, conformemente al disposto dell'art. 51 del vigente C.C.N.L. e dell'Accordo Federmaco – FeNEAL, FILCA e FILLEA del 30 novembre 2011, la definizione di un Premio di Risultato multi-parametro annuale (a valere per il triennio 2019-2021) con caratteristiche di totale variabilità 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).

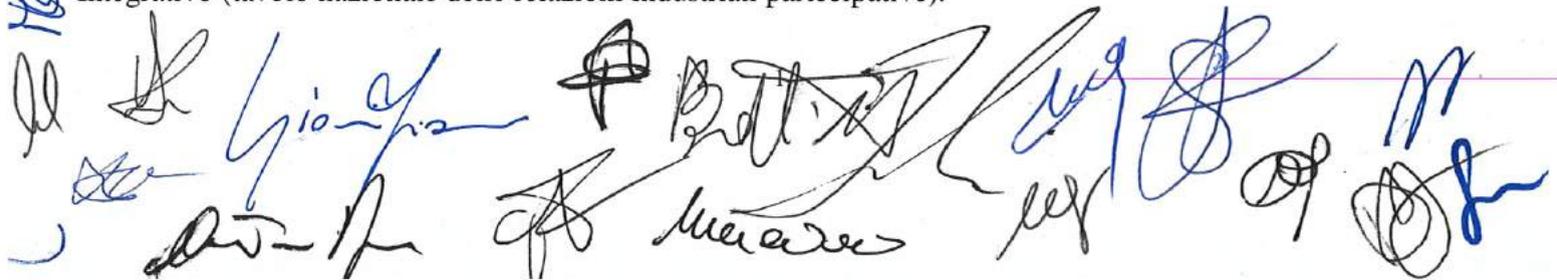
Crisma Seville

Hedrick

SC. 







Un compiuto sistema partecipativo potrà essere realizzato anche mediante il lavoro svolto dal costituendo Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione, previsto dal Verbale di Accordo 29 maggio 2019 di rinnovo del C.C.N.L. per i lavoratori dalle aziende esercenti la produzione del cemento, le cui determinazioni verranno valutate dalle Parti ai fini della loro integrazione nella contrattazione di II livello per una effettiva, efficace e compiuta applicazione.

Consuntivazione ed erogazione. Con l'obiettivo di accompagnare il Premio di Risultato ai processi di comunicazione sugli andamenti aziendali, nel corso dell'incontro di informativa annuale, le Parti procederanno alla ricognizione dei risultati raggiunti al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'erogazione del Premio di Risultato avverrà in un'unica soluzione - di norma unitamente alla retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento - comunque successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi societari.

Welfare contrattuale. Nelle more del funzionamento del presente Accordo, fermo restando la volontarietà del lavoratore, le Parti si impegnano a condividere un percorso che consenta la possibilità di convertire - in tutto o in parte - il premio di risultato in welfare, anche attraverso appositi strumenti come piattaforme informatiche aziendali.

Lavoratori eleggibili. L'intero ammontare economico del Premio sarà riconosciuto ai lavoratori di sede, rete commerciale, cementerie e centri di macinazione - cui trova applicazione il C.C.N.L. cemento - in forza alla data di erogazione.

In caso di inizio o interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, per la maturazione del Premio saranno liquidati tanti dodicesimi (ratei) quanti sono i mesi di servizio o frazioni di essi pari o superiori a 15 giorni (principio del "pro rata temporis").

Parimenti i periodi non retribuiti a qualsiasi titolo non saranno considerati utili, "pro rata temporis", per la maturazione del Premio.

Sempre con il principio del "pro rata temporis" verranno considerate le situazioni di trasferimento infragruppo di sede di lavoro.

L'ammontare del Premio verrà riproporzionato nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Per il personale destinatario di un apposito sistema incentivante individuale (MBO, ecc.), lo stesso sostituirà integralmente il presente Premio di Risultato.

Determinazione del Premio. L'ammontare del Premio di Risultato annuale, variabile in funzione del livello degli obiettivi raggiunti come risulta dai parametri che seguono, sarà quantificato per ciascun anno dalla somma dei valori riferiti rispettivamente all'andamento dei livelli obiettivo connessi ai 5 parametri seguenti (2 parametri/indicatori generali e fino a 3 parametri/indicatori specifici di sito).

1. REDDITIVITA' GENERALE DEL LAVORO (peso 30% - max 30 punti)

Rapporto fra RCOBD dell'anno e FTE al 31 dicembre dell'anno di riferimento relativi al Gruppo Italcementi Italia

| | |
|-------------|----------------|
| Livello 5 → | 7,6 - punti 30 |
| Livello 4 → | 7,0 - punti 24 |
| Livello 3 → | 6,4 - punti 18 |
| Livello 2 → | 5,8 - punti 12 |
| Livello 1 → | 5,2 - punti 6. |

Guido Senatore

Manfredi

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Bottini", "Gianfranco", "Manfredi", "L", "2", "1", "12", "13", "14", "15", "16", "17", "18", "19", "20", "21", "22", "23", "24", "25", "26", "27", "28", "29", "30"]

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 Sestak

SSC - Spun...
D. Sestak

[Handwritten signatures and initials]

- 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

Christine Seibelt

Bertini

A. Sant

L

SL

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 'Gangione', 'Battista', and 'Carmine Scatena'.]

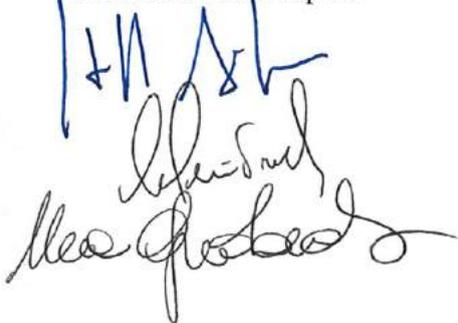
ART. 13 – DECORRENZA E DURATA

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.

