

Addì 6 giugno, 2024 in Roma

tra

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

e

- Feneal – Uil, nella persona di Massimo Fiorucci;
- Filca – Cisl, nella persona di Fabio del Carro;
- Fillea – Cgil nella persona di Emanuele Verrocchi;
- Le Segreterie Territoriali di Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil;
- Il Coordinamento di gruppo

a seguito delle richieste contenute nella piattaforma presentata dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali, in data 01/02/2024 per il rinnovo del Premio di risultato riferito agli anni 2024, 2025 e 2026, si stipula e conviene quanto segue.

Giuseppe Gallinari

GM

*Ar
Emanuele Verrocchi*

Massimo Fiorucci

Fabio del Carro

Giuseppe Gallinari

Giuseppe Gallinari

Massimo Fiorucci

Massimo Fiorucci

Massimo Fiorucci

Massimo Fiorucci

Massimo Fiorucci

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti intendono proseguire con il metodo positivo di relazioni industriali consolidato negli anni in Cementirossi e che ha permesso di raggiungere un livello avanzato dello stesso. Un tratto distintivo è rappresentato dalle riunioni mensili tra direzione aziendale e R.S.U. nei due stabilimenti di Piacenza e Pederobba, introdotte nel precedente integrativo e che qui si confermano. La garanzia di esercizio dei diritti di informazione non è altro che l'essenza della partecipazione dei lavoratori, attraverso cui si esplica un proficuo rapporto tra azienda, lavoratori e rappresentanze sindacali, per un miglioramento del clima aziendale.

Al fine di sostenere concretamente questi obiettivi e in funzione degli argomenti da trattare, la R.S.U., previo accordo con la Società, potrà prevedere il coinvolgimento agli incontri mensili di responsabili aziendali di stabilimento, promuovendo la risoluzione dei temi oggetto del confronto.

Si confermano due riunioni di informativa all'anno, che verteranno su informazioni di carattere produttivo e occupazionale, nonché il monitoraggio e la verifica degli indicatori del premio di risultato (PdR).

Gli anni di vigenza del presente accordo vedranno le Parti impegnate in modo particolare nelle azioni di prevenzione per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori nei singoli stabilimenti e nella condivisione di buone pratiche relative alla sostenibilità ambientale, con particolare attenzione agli investimenti di cui verrà data evidenza durante gli incontri mensili con le RSU.

2. COORDINAMENTO R.S.U. – FENEAL – FILCA – FILLEA

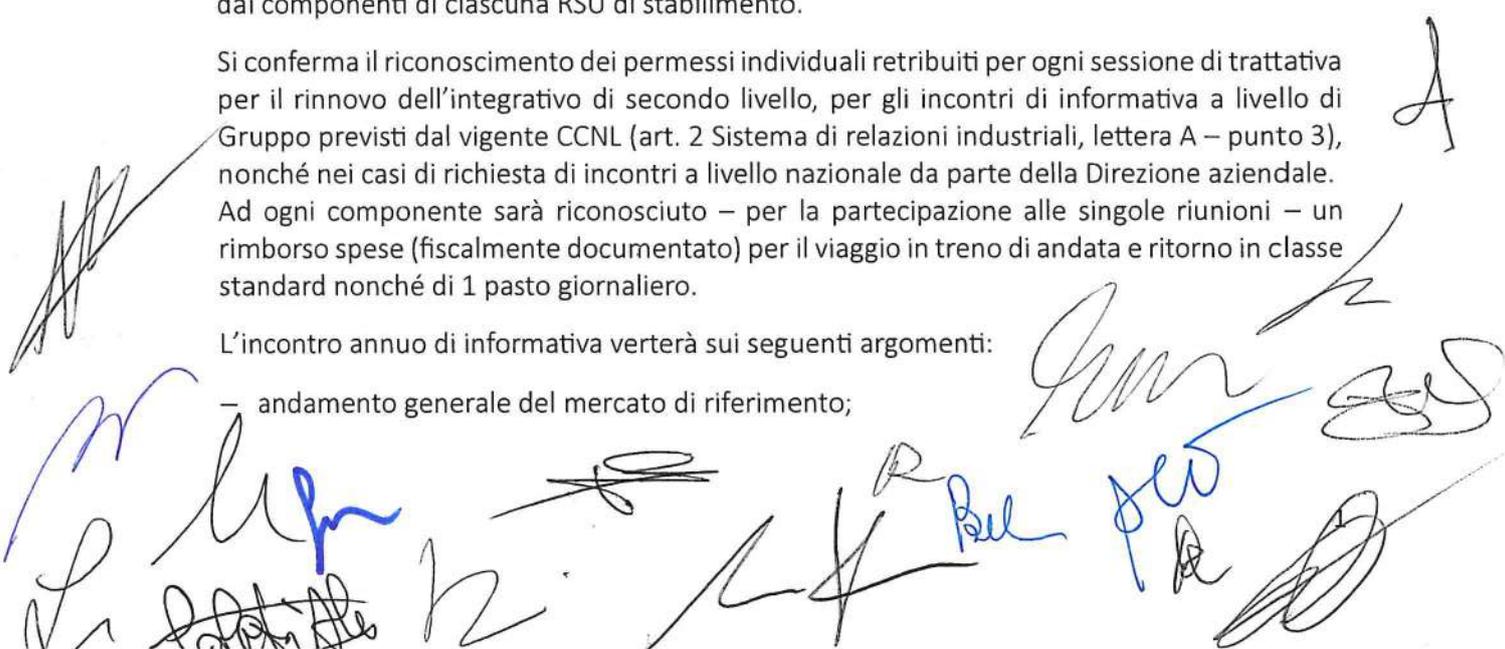
Le Parti ribadiscono l'importanza del Coordinamento RSU Cementirossi per una gestione unitaria delle relazioni industriali a livello nazionale. Il Coordinamento, assistito dalle Segreterie nazionali di categoria e dalle Organizzazioni sindacali territoriali, ha l'agibilità sulla contrattazione di secondo livello e sulle materie di interesse sindacale ed è destinatario dell'informativa annuale del Gruppo.

Vista la dimensione aziendale le Parti concordano affinché il Coordinamento sia costituito dai componenti di ciascuna RSU di stabilimento.

Si conferma il riconoscimento dei permessi individuali retribuiti per ogni sessione di trattativa per il rinnovo dell'integrativo di secondo livello, per gli incontri di informativa a livello di Gruppo previsti dal vigente CCNL (art. 2 Sistema di relazioni industriali, lettera A – punto 3), nonché nei casi di richiesta di incontri a livello nazionale da parte della Direzione aziendale. Ad ogni componente sarà riconosciuto – per la partecipazione alle singole riunioni – un rimborso spese (fiscalmente documentato) per il viaggio in treno di andata e ritorno in classe standard nonché di 1 pasto giornaliero.

L'incontro annuo di informativa verterà sui seguenti argomenti:

- andamento generale del mercato di riferimento;



- dinamica della struttura organizzativa e 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 esternalizzazioni 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;
- attività di previsione su eventuali evoluzioni professionali;
- responsabilità sociale di impresa (sicurezza sul lavoro, infortuni, certificazione ambientale, rapporti con il territorio).

Si mette a disposizione della RSU di ciascuna unità produttiva una sala dotata di strumentazione per svolgere la propria attività sindacale (computer, stampante, linea telefonica e collegamento internet).

3. SVILUPPO SOSTENIBILE

La produzione di 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 significativi, sia a livello emissivo che di depauperamento di risorse non rinnovabili. Le Parti condividono un'accelerazione del processo di decarbonizzazione per dare un contributo responsabile al contrasto della crisi climatica e per l'autonomia energetica, la riduzione dei costi e la creazione di buona occupazione.

L'attenzione alle tematiche ambientali nel più generale contesto 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 comprometta la qualità della vita e le possibilità delle generazioni future, rappresenta da sempre per Cementirosi, unitamente alla tematica della responsabilità sociale d'impresa, una sfida da affrontare sia quotidianamente nella gestione dei processi produttivi sia nella definizione delle strategie aziendali e dei relativi investimenti, per poter continuare legittimamente ad operare, garantendo nel contempo un'accettazione sociale che minimizzi il rischio di una estesa conflittualità a livello locale a causa dei potenziali impatti connessi con l'esercizio della propria attività o di una visione distorta e spesso strumentale degli stessi. Gli investimenti in innovazione e ricerca sono fondamentali per la creazione e la crescita di posti di lavoro di qualità e per competere sui mercati interni e internazionali e sono tesi anche allo sviluppo del risparmio e dell'efficientamento energetico e alla produzione di energia da fonti rinnovabili.

[Handwritten signatures and notes in blue and black ink, including the word "Bar" and "per"]

L'Italia ha l'obiettivo di riduzione, nel 2030, del 62% delle emissioni rispetto al 2005 e del raggiungimento della neutralità nel 2050. A causa degli alti valori di acquisto dei permessi per l'emissione di singole tonnellate di CO₂, si impongono investimenti significativi e non rinviabili da parte dell'autorità politica per abbattere le emissioni, pena una progressiva minore competitività nel mercato europeo a causa dei costi crescenti. Così come tutta l'attività di ricerca sulle nuove tecnologie deve necessariamente contribuire all'abbattimento delle emissioni.

Per quanto concerne il settore del cemento, un particolare sforzo deve essere rivolto al contenimento delle emissioni di gas climalteranti, e della CO₂ in particolare, in linea con gli obiettivi del Green Deal europeo e alla minimizzazione dell'utilizzo di risorse non rinnovabili, favorendo il più possibile il recupero e il riutilizzo di materiali sia per apporto di materia che di energia, in concreta applicazione dei principi dell'economia circolare.

L'obiettivo dello sviluppo sostenibile per l'attività di produzione del cemento si concretizza nel minimizzare l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili, nella riduzione dei consumi energetici termici ed elettrici e, di conseguenza, delle emissioni in atmosfera, sia dirette che indirette, nel limitare l'utilizzo delle risorse idriche e nell'implementazione di tecniche che permettano una significativa riduzione, in termini di flussi di massa, dell'emissione degli inquinanti più significativi connessi con il processo produttivo (in particolare, polveri e NO_x).

Per il conseguimento di tali obiettivi le azioni che Cementirossi ha già attuato o intende attuare, contribuendo alla promozione di un ambiente salubre in fabbrica senza compromettere la salute e la sicurezza dei lavoratori, con trasparenza ed equità, sono le seguenti:

- l'utilizzo delle migliori tecniche disponibili (BAT), conformemente a quanto previsto dalla normativa europea per il contenimento delle emissioni degli impianti industriali, come attestato dalle autorizzazioni integrate ambientali (AIA) rilasciate ai propri stabilimenti. Nella primavera del 2023 è stato avviato presso la Cementeria di Pederobba, in conformità con quanto previsto dall'autorizzazione per il recupero energetico di plastiche e gomme, l'impianto per la riduzione selettiva catalitica (SCR) delle emissioni di NO_x. Tale impianto consente un elevato abbattimento delle emissioni di ossidi di azoto con livelli emissivi analoghi a quelli indicati come limite inferiore dalle BAT-AEL di settore e un dimezzamento del flusso di massa emesso annualmente. Analogamente, anche per la Cementeria di Piacenza si stanno valutando interventi per ottenere ulteriori significative riduzioni delle emissioni di NO_x, in linea con quanto previsto dal piano di qualità dell'aria della Regione Emilia-Romagna.
- l'utilizzo di rifiuti, sottoprodotti ed end of waste per apporto di materia, in sostituzione di materie prime naturali non rinnovabili;
- la sostituzione di combustibili fossili con rifiuti ad elevato contenuto di biomassa. Tale sostituzione, oltre a ridurre il consumo di risorse non rinnovabili, contribuisce ad una significativa riduzione delle emissioni di CO₂. Va osservato che la percentuale di sostituzione dei combustibili fossili con combustibili alternativi raggiunta sia nella

Cementeria di Piacenza che in quella di Pederobba è in linea con quella dei principali impianti europei e significativamente superiore al dato medio italiano;

- l'utilizzo di materiali già decarbonatati nella preparazione della farina cruda, a parziale sostituzione del calcare. Tale impiego, oltre a ridurre l'utilizzo di materie prime naturali, contribuisce a ridurre le emissioni di CO₂ connesse con la cottura del clinker. Va infatti osservato che più del sessanta per cento delle emissioni di CO₂ dei forni da cemento derivano dalla decarbonatazione del carbonato di calcio (CaCO₃) contenuto nella farina cruda (CO₂ da processo);
- l'attuazione di misure per la riduzione dei consumi idrici connessi con il processo produttivo;
- l'effettuazione di ripristini ambientali dei siti estrattivi rispettosi dell'ambiente naturale in cui sono inserite le cave/miniere di pertinenza dei siti produttivi,
- l'implementazione di sistemi per il recupero di calore dai gas di scarico degli impianti di cottura per la produzione di energia elettrica e termica. Va sottolineato che Cementirossi è stata tra le prime aziende in ambito nazionale ad installare tali sistemi estremamente innovativi per la produzione di energia elettrica.

L'utilizzo di tali sistemi di recupero permette una significativa riduzione delle emissioni di CO₂ sia dirette e, soprattutto, indirette e un significativo risparmio delle risorse idriche necessarie per il raffreddamento dei gas di scarico per renderli idonei per essere trattati negli impianti di depolverazione (filtri a tessuto);

- l'implementazione ed il mantenimento di sistemi di gestione ambientale (ISO 14001). L'efficacia dei sistemi di gestione ambientale in essere trova annualmente puntuale riscontro nei rapporti di verifica rilasciati dagli auditor esterni;
- l'implementazione nel corso del 2023 di un sistema di gestione dell'energia (ISO 50001). L'implementazione di un sistema di gestione dell'energia impegna l'azienda ad individuare e ad attuare interventi per la riduzione dei propri consumi energetici, sia termici che elettrici, nell'ottica del miglioramento continuo;
- predisposizione degli strumenti necessari, inclusa la formazione del personale incaricato, per la redazione del Rapporto di Sostenibilità aziendale che diventerà obbligatorio a partire dal 2026 con riferimento al bilancio 2025.

4. FORMAZIONE

La preparazione e la professionalità degli addetti e la capacità di competere delle imprese sono elementi strettamente legati tra loro. Le competenze sono una risorsa fondamentale per qualsiasi organizzazione e vanno valorizzate costantemente con piani di formazione continua, orientata allo sviluppo e alla valorizzazione di tali competenze: questa prassi si rivela vincente per le aziende e per i lavoratori.

Lo sviluppo della persona e la capacità di promuovere e avviare processi di innovazione attraverso l'acquisizione di nuove competenze o all'implementazione di quelle già in possesso richiede intese forti, consapevoli e stabili.

Per garantire adeguata formazione e capacità di gestione di ogni fase lavorativa, le Parti definiranno, sulla base dei fabbisogni formativi riscontrati, programmi di formazione mirati per mezzo di progetti condivisi, compresi quelli relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, utilizzando le differenti forme di finanziamento previste dai fondi interprofessionali, dai fondi regionali ed europei.

L'Azienda si impegna, almeno una volta all'anno, ad analizzare i fabbisogni formativi dei lavoratori, anche in relazione agli sviluppi futuri dell'attività aziendale e alla segnalazione delle RSU, analizzando congiuntamente tali proposte.

Andranno previsti monitoraggi costanti e ritorni ai rappresentanti dei lavoratori su ogni corso intrapreso attraverso la formazione finanziata e gli eventuali avvisi di rete o di sistema.

Il bilancio delle competenze e la formazione continua dovranno assumere valore per le persone e per la Direzione risorse umane, per governare il miglioramento organizzativo e valorizzando la qualità del lavoro in azienda.

L'azienda e la RSU valuteranno se definire, in via sperimentale durante la vigenza del presente accordo, percorsi di miglioramento delle competenze informatiche, digitali, tecniche e linguistiche dei lavoratori attraverso percorsi specifici.

Alla luce degli investimenti effettuati ed di quelli che si dovranno effettuare a supporto della necessaria innovazione risulta quanto mai indispensabile uno sviluppo continuo delle competenze dei lavoratori a supporto delle nuove tecnologie utilizzate nelle aree produttive degli stabilimenti.

A conferma di ciò, si renderanno necessari percorsi formativi in ambito tecnico-specialistico che consentano il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto e che possano valorizzare anche l'aspetto motivazionale del singolo all'interno del contesto aziendale.

L'Azienda pertanto si impegna a progettare, condividere ed elaborare piani formativi che possano coinvolgere il personale interessato al fine di una continua crescita professionale del personale stesso.

A questo proposito la Società si impegna a coinvolgere le RSU di stabilimento all'atto della presentazione di tali piani illustrandone i contenuti e le finalità degli stessi.

5. FORMAZIONE CONGIUNTA

Per meglio comprendere i concetti base della formazione continua e gli effetti della stessa sulla competitività aziendale vanno sviluppate conoscenze, tra le organizzazioni sindacali, la RSU e la direzione aziendale, tali da permettere una piena consapevolezza nel trattare e affrontare tematiche di interesse lavorativo.

In questo contesto si rende necessario un percorso rivolto alle parti al fine di formare, strutturare e sviluppare in maniera omogenea e partecipata il dialogo, il confronto e lo

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and a signature with the number '5' next to it on the far right.

sviluppo degli interventi di rinnovamento. La Società promuoverà, quindi, iniziative formative attraverso specifici incontri che potranno incentrarsi sulle seguenti tematiche:

- lettura e comprensione dei bilanci aziendali;
- comprensione degli indicatori che determinano il premio di risultato e quali fattori ne possono promuovere il miglioramento;
- organizzazione del lavoro e dei modelli produttivi.

6. SALUTE E SICUREZZA

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Cementirosi resta un obiettivo primario da raggiungere attraverso un impegno costante di tutti i soggetti dell'organizzazione aziendale.

Le parti condividono di individuare lo sviluppo e il potenziamento di attività di dialogo, confronto e formazione quali leve per ridurre gli infortuni e l'insorgenza di malattie professionali al fine di migliorare i comportamenti di tutti gli addetti nei siti produttivi del gruppo.

Gli strumenti che l'azienda ha individuato per conseguire tale obiettivo sono:

- l'implementazione di sistemi di gestione della sicurezza (SGS), che devono evolversi e svilupparsi unitamente alle modifiche del ciclo produttivo.

I sistemi di gestione, che hanno come fondamento il principio del miglioramento continuo, unitamente ad un regolare aggiornamento del DVR, sono gli strumenti più adeguati per favorire un costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e individuare le azioni tecniche, organizzative e procedurali per l'eliminazione o, quantomeno, la riduzione dei rischi connessi con l'attività.

Perché tali strumenti possano estrinsecare al meglio le loro potenzialità risulta necessario una costante sensibilizzazione del personale, a tutti i livelli, favorendo forme di partecipazione attiva, soprattutto nella segnalazione di situazioni di criticità, inclusi i mancati infortuni o mancati incidenti, anche allo scopo di individuare le più opportune misure di prevenzione e protezione. A tal fine, annualmente, la direzione aziendale e la RSU si incontreranno per condividere gli interventi da intraprendere, anche formativi, su prevenzione degli infortuni e sicurezza sul luogo di lavoro comprese le malattie professionali.

- l'informazione e la formazione del personale, da effettuare con regolarità e in maniera sistematica, e non solo in occasione di modifiche significative della normativa applicabile o di carattere tecnico, organizzativo e gestionale inerenti il processo produttivo.

Scopo primario dell'attività di informazione e formazione del personale è quello di continuare a sviluppare un'autentica cultura della sicurezza e di fornire strumenti per individuare e gestire correttamente possibili situazioni di rischio.

- prevedere forme di accompagnamento per il rientro dopo un periodo di assenza prolungata (rif. Dlgs. 81/08) e forme di accompagnamento ai nuovi ingressi che sostituirebbero i dipendenti prossimi alla pensione.

- la valorizzazione della figura dell'RLSSA che costituisce, in tema di ambiente e sicurezza, la naturale interfaccia tra direzione e il personale dipendente.
La valorizzazione della figura e del ruolo dell'RLSSA si attua attraverso un dialogo costante con Datore di Lavoro, Servizio di Prevenzione e Protezione e Medico Competente, sia per analizzare eventuali criticità connesse con lo svolgimento dell'attività ed individuare le misure più opportune da mettere in atto per la loro risoluzione che per impostare e definire il programma di informazione e formazione del personale dipendente.
- la valorizzazione della funzione dei preposti, a cui compete di esercitare il fondamentale ruolo di collegamento tra azienda e lavoratori, non solo allo scopo di trasmettere gli obiettivi aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ma per verificare che le misure individuate e predisposte a tale scopo vengano costantemente ed efficacemente attuate.
- la valorizzazione del dialogo tra preposto e RLSSA si realizza anche attraverso un suo maggiore e diretto coinvolgimento nell'attività di informazione e formazione dei lavoratori, sia in quella svolta in aula sia, in particolare, in quella da realizzare sul campo, ivi compresa la formazione relazionale dei preposti.
- la promozione di ulteriori interventi formativi, da realizzarsi con i lavoratori coinvolti in mancati infortuni e nelle segnalazioni di pericolo, prevedendo anche il coinvolgimento delle persone addette ai reparti dove si verificano tali segnalazioni
- la riduzione, per quanto tecnicamente possibile, dell'utilizzo di sostanze e miscele pericolose nel processo produttivo e nelle attività manutentive.
- la condivisione dei contenuti del DVR con i RLSS.
- l'organizzazione congiunta con RSU e RLSSA, entro fine di marzo, della giornata del 28 Aprile dedicata alla Salute e alla Sicurezza nei luoghi di lavoro, condividendo con l'Azienda un momento che possa sensibilizzare i lavoratori sul tema, sia sotto l'aspetto procedurale, sia comportamentale dei lavoratori, anche prevedendo eventuali collaborazioni con soggetti istituzionali esperti sul tema (Inail, Anmil, etc.)

7. APPALTI

Si richiama integralmente quanto disposto dall'art. 5 del vigente CCNL, in particolare che l'Azienda si impegna a non affidare in appalto, all'interno dei propri stabilimenti, le attività di produzione e l'esecuzione della manutenzione ordinaria a carattere continuativo.

Riguardo le attività conferite in appalto, Cementirosi, previa informazione alle RSU, si impegna a selezionare gli appaltatori in relazione a garanzie di affidabilità e capacità/organizzazione del lavoro/possesso mezzi strumentali necessari per l'esecuzione delle attività in appalto.

Al fine di ribadire gli obiettivi di trasparenza e affidabilità nei processi di affidamento degli appalti e durante il contratto di appalto, Cementirosi si impegna a richiedere ogni documentazione utile per verificare il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, salute/sicurezza, previdenziale, assistenziale, assicurativa, fiscale. Tale documentazione sarà

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. There are also some scribbles and marks.

richiesta anche periodicamente nel corso del contratto di appalto in modo da verificare il mantenimento e la correttezza dei requisiti di affidabilità dell'appaltatore.

La Società informerà trimestralmente e per iscritto le RSU di stabilimento circa:

- Natura delle attività conferite in appalto
- Nominativi delle imprese appaltatrici utilizzate
- Contratto collettivo nazionale da queste applicato, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in coerenza con le attività svolte
- Nominativi di RLS e RSPP
- Numero dei lavoratori interessati
- Durata dell'appalto

Inoltre, le Parti (Azienda e RSU di stabilimento) si incontreranno di norma con cadenza annuale, per un confronto di verifica con RLS e il Servizio di prevenzione e protezione per monitorare il rispetto da parte delle aziende appaltatrici della corretta e integrale applicazione della normativa vigente, in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché la valutazione di processi di internalizzazione.

8. STAFFETTA GENERAZIONALE

In caso di dimissioni per pensionamento, comunicate dal lavoratore alla Società, l'azienda si impegna a favorire l'affiancamento lavorativo da parte del dipendente "in uscita" al dipendente che verrà assunto in sua sostituzione.

Ciò si rende necessario per consentire un adeguato trasferimento delle competenze a favore del dipendente che subentrerà e a beneficio del mantenimento del livello di conoscenza delle pratiche aziendali sino a quel momento acquisite.

9. SMART WORKING

Le parti concordano di introdurre in via sperimentale per 1 anno (decorrenza 1 gennaio 2025) il lavoro agile "cd. Smart working" quale modalità integrativa e non sostitutiva al lavoro in presenza.

Tale possibilità potrà interessare solo il personale degli enti centrali.

Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2025 per valutare una eventuale proroga o sospendere l'applicazione. In allegato il regolamento aziendale nonché l'accordo individuale da sottoscrivere tra la Società e il dipendente. (allegati n. 1 – Regolamento e n. 1.bis – Accordo individuale).

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various representatives of the company and the RSU.

10. FLESSIBILITÀ

Le parti, dopo aver valutato positivamente la sperimentazione nell'ultimo accordo integrativo aziendale, decidono di confermare e mantenere l'orario flessibile introdotto nel corso del 2021.

Pertanto per il personale amministrativo di stabilimento e degli enti centrali è consentito il differimento dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino di 30 minuti giornalieri (non frazionabili).

Si ribadisce che in ogni caso il recupero di flessibilità dovrà avvenire solo in uscita del giorno stesso in cui è stata fatta.

Qualora il dipendente non potesse recuperare, dovrà utilizzare un proprio permesso (P.I.R. o P.R.O.). Si stabilisce inoltre che non è consentito il recupero dell'orario flessibile nella pausa pranzo.

Per lo stesso personale amministrativo di stabilimento e degli enti centrali viene introdotta, in via sperimentale (per almeno 1 anno: giugno 2024/maggio 2025), la possibilità di entrata al mattino 30 minuti prima (sempre non frazionabili) dell'orario ufficiale di inizio lavoro.

Per questa nuova modalità di flessibilità (in entrata) le Parti si dovranno incontrare prima della fine della sperimentazione (maggio 2025) per decidere se mantenerla o ritornare a quanto previsto nell'accordo integrativo precedente (solo per i mesi da giugno a settembre compreso).

11. BUONI PASTO TURNISTI

A decorrere dal 1 settembre 2024 il valore del buono pasto riconosciuto ai lavoratori turnisti su 3 turni passerà a € 8,00.

12. REPERIBILITÀ DI STABILIMENTO

Le Parti concordano di incrementare l'importo fisso settimanale e portarlo a € 180,00 con decorrenza 1 gennaio 2025. Un ulteriore incremento di € 20,00 (per arrivare a € 200,00) è previsto dal 1 gennaio 2026.

L'importo riconosciuto per ogni intervento viene portato a € 30,00 dal 1 gennaio 2025. A quanto sopraindicato si deve aggiungere quanto previsto dal vigente CCNL Industria del Cemento all'articolo 71 (lavoro straordinario, festivo e notturno).

Si ribadisce quanto convenuto nell'accordo istitutivo della reperibilità di stabilimento del 26/07/1996 che le squadre per gli interventi di manutenzione meccanica devono essere 4, composte da 3 meccanici (1 preposto + 2 operai) mentre per gli elettrici /elettronici il personale interessato sarà di 4 addetti.

Vengono definite tra le Parti le linee guida relative alla gestione pratica della reperibilità (allegato n. 2).

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Bel', 'A', and 'Per', along with various scribbles and marks.

Rimane sempre valido il principio della volontarietà. Compatibilmente con le esigenze aziendali si cercherà di osservare un principio di rotazione negli interventi richiesti ai lavoratori.

13. BORSE DI STUDIO CEMENTIROSSI

Le borse di studio "Cementirossi", sulla base di quanto previsto dal Regolamento (allegato n. 3) saranno erogate nei seguenti importi.

CAT.	Titolo di studio	Anni 2024 / 2025	Anno 2026
A	Licenza media inferiore	€ 800	€ 800
B	Qualifica professionale statale	€ 900	€ 900
C1	Diploma superiore	€ 1.200	€ 1.400
C2	Diploma superiore +ITS	€ 1.500	€ 1.600
D	Laurea triennale	€ 2.000	€ 2.200
E	Laurea magistrale	€ 2.500	€ 2.800

14. 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.

15. 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 e, dall'anno 2025, la estende anche al personale con la qualifica di intermedio.

16. ABBIGLIAMENTO DA LAVORO

Si riporta, qui di seguito, l'abbigliamento da lavoro che la Società fornirà ai propri dipendenti:

- Agli impiegati tecnici una fornitura annuale di 2 paia di jeans estivi / invernali, 2 polo estive e felpa.

Il giubbotto invernale viene fornito con cadenza biennale.

- Al personale operaio una fornitura annuale del pantalone estivo con giacca e del pantalone invernale e relativa giacca, 2 polo estive, felpa e un gilet multitasche.

Il giubbotto invernale viene fornito con cadenza biennale.

Nel caso di sostituzioni prima della scadenza (a causa di "rotture") il dipendente deve sempre riconsegnare al magazzino il "capo" da sostituire (in caso contrario non ci sarà la sostituzione).

17. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Cementirosi conferma anche per il triennio di vigenza del presente accordo il contributo extra a favore degli iscritti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento del Premio di risultato) ai fondi nazionali di previdenza complementare (Concreto e Solidarietà Veneto) che sarà portato a € 300,00 nel 2024 e € 350,00 nel 2025 e 2026.

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

Ai dipendenti part-time l'importo sarà riproporzionato sulla base delle ore lavorate.

Solo ai dipendenti under 35 e al personale part time le Parti convengono di riconoscere un ulteriore contributo, per ciascun anno, di € 50,00 durante la vigenza del presente accordo.

18. PACCHETTO INTEGRATIVO 1 FONDO ALTEA

Secondo quanto previsto all'art. 61 (benessere organizzativo) punto B) assistenza sanitaria integrativa del vigente CCNL circa la possibilità per i dipendenti del settore Cemento di integrare le prestazioni di welfare relative al Fondo Altea, le Parti hanno convenuto di aderire al "piano integrativo 1" predisposto dal Fondo stesso.

Pertanto a decorrere dal mese di gennaio 2025 la Società estenderà automaticamente a tutti i lavoratori in forza e già iscritti ad Altea a quella data il pacchetto n. 1 del costo € 9,00 al mese alle stesse modalità di rimborso del piano sanitario plus

Ove un lavoratore iscritto ad Altea cessi la sua iscrizione al fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte della Società.

19. CONGEDI E PERMESSI

Nell'ambito di uno sviluppo delle politiche sociali che possano permettere al lavoratore di conciliare le esigenze personali con la vita lavorativa, la Società riconoscerà n. 8 ore aggiuntive di permessi retribuiti su base annua (nel caso di assunzione in corso d'anno le ore verranno riparametrate) agli assunti a tempo indeterminato.

Tali permessi, da richiedere almeno 48 ore prima del loro utilizzo, potranno riguardare visite mediche relative a figli minori e l'inserimento all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia.

Tali permessi potranno essere fruiti dal lavoratore anche per l'assistenza di propri familiari di primo grado per visite mediche e/o terapie alle quali non sono in grado di recarsi in autonomia (dietro presentazione di idonea documentazione in proposito).

Ne sono esclusi i lavoratori che hanno in corso autorizzazioni legge 104/92. Anche in questo caso i permessi vanno richiesti almeno 48 ore prima.

Dalla decorrenza del presente accordo, i permessi riferiti all'anno 2024, saranno pari a 4 ore

20. WELFARE AZIENDALE

Le Parti, dopo aver sperimentato con piena soddisfazione l'utilizzo del piano welfare introdotto dall'accordo integrativo 13/06/2018, decidono di mantenere e rafforzare il predetto piano welfare.

Viene concordato di portare l'importo welfare a € 1.000,00 dal 2025 e a € 1.250,00 dal 2026. Qualora alla data del 30 novembre di ogni anno il dipendente non avesse utilizzato, in tutto o in parte, la quota destinata alle opere e servizi di welfare, l'importo della stessa non utilizzato sarà destinato in modo automatico ai Fondi di Previdenza Complementare "Concreto" o "Solidarietà Veneto".

Quanto indicato nel comma precedente non si applica al dipendente per il quale Cementirossi versa solo la quota di servizio pari a € 5,00 (art. 61 benessere organizzativo lettera A previdenza complementare del vigente CCNL). Resta inteso che, in questo caso, 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 si perderà.

21. PREMIO DI RISULTATO

Secondo quanto stabilito dall'art. 51 del vigente CCNL 15 marzo 2022 viene confermata l'istituzione di un Premio di risultato che, vista la sua natura totalmente variabile nell'ammontare, deve riflettere l'andamento dei risultati espressi da parametri predefiniti rappresentativi delle performance aziendali.

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

Il persistere peraltro di scenari economici ancora caratterizzati da grande incertezza e volatilità con cui l'Azienda deve confrontarsi nell'ambito del mercato, conferma l'esigenza di mantenere criteri per l'erogazione del Premio di risultato fortemente responsabili quali fattori per il successo e la competitività.

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

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

Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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 (allegato n. 4).

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. 5.

Indice di produttività

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

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

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. 6, naturalmente fatto salvo quanto previsto nelle premesse del presente articolo.

Indice di sostenibilità

L'indice di sostenibilità aziendale vuole premiare la riduzione delle emissioni dirette di CO₂, misurate in kg di CO₂ per tonnellata di legante prodotta.

La riduzione delle emissioni rappresenta un obiettivo strategico per l'azienda nel suo complesso quindi l'indice ha valenza di gruppo.

L'indice viene calcolato rapportando le emissioni annue di Cementirossi alla produzione di clinker e quindi ai leganti.

Gli elementi costitutivi sono tratti dai rapporti di produzione degli stabilimenti certificati da RINA

Services S.pa., ente di certificazione accreditato (EU ETS Verifier).

$$\text{INDICE [kgCO}_2\text{/t LEGANTI]} = \frac{\text{EMISSIONI DI CO}_2\text{ [t]}}{\text{CLINKER PRODOTTO [t]}} \times \frac{K}{L}$$

A fronte del non accrescimento o della diminuzione del dato relativo all'esercizio 2023, pari a 655 kgCO₂/t LEGANTI, sarà erogato un importo relativo all'indice di sostenibilità così come definito nell'allegato n. 7.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

Le Parti convengono che entro un mese dall'approvazione del bilancio di esercizio della Società si terrà l'incontro per la verifica dei risultati raggiunti nell'anno precedente ai fini della determinazione del premio.

Il relativo Premio sarà corrisposto (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.

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 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.

22. 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, 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.

23. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità per gli anni 2024, 2025, 2026 e, pertanto, scadrà il 31 dicembre 2026.

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