

VERBALE DI ACCORDO

Addì 13 luglio 2021, in Roma presso la sede di Federbeton

tra

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

e



- Feneal – Uil, nella persona di Chiara Maffè;
- Filca – Cisl, nella persona di Fabio Del Carro;
- Fillea – Cgil, nella persona di Emanuele Verrocchi;
- Le Segreterie Territoriali, nelle persone di: Federico Schifano (Feneal – Uil), Marco Rossitto e Roberto Varani (Filca – Cisl), Marco Efori e Gabriele Serraglio (Fillea – Cgil);
- Il Coordinamento di gruppo,

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



Premesso che:

- la produzione di cemento in Italia è attestata intorno a 19 milioni di tonnellate annue, con una perdita dell'8% nell'ultimo anno e, in particolare, del 12% nel Nord Italia, area geografica in cui opera Cementirossi;
- i consumi di cemento, negli ultimi dieci anni, si sono ridotti di circa il 46%;
- le vendite di Cementirossi, nel 2020, scendono dell'11%;
- l'Azienda continua le sue attività di investimento, principalmente nell'adeguamento e nella razionalizzazione degli impianti, per ottenere minori costi di produzione, e nel miglioramento dell'impatto ambientale: negli ultimi 5 anni sono stati investiti più di 50 mln di euro e, nel 2020, il livello di investimenti si avvicina a 10 mln di euro;
- del gruppo Cementirossi fa parte anche una società di calcestruzzo preconfezionato con circa quaranta impianti dislocati nei radiali distributivi delle due cementerie. L'ampia gamma di leganti idraulici prodotti da Cementirossi copre varie esigenze: dal calcestruzzo (fornendo in primis gli impianti della controllata) ai leganti, considerati di alta qualità, destinati prevalentemente a prefabbricatori e a premiscelatori, attraverso una rete diretta di vendita;
- in tale contesto risulta fondamentale e continuo il dialogo tra le Parti stipulanti al fine di conseguire ambiziosi obiettivi aziendali con ricadute positive sui lavoratori dal punto di vista economico, in un clima di generale benessere organizzativo;
- la formazione dei lavoratori, in particolare, è lo strumento principale per il raggiungimento di elevati risultati aziendali, nel campo della salute e della sicurezza, per il rispetto dell'ambiente, per una qualità organizzativa degli stabilimenti, per la crescita professionale dei dipendenti e per l'addestramento di nuovi occupati.

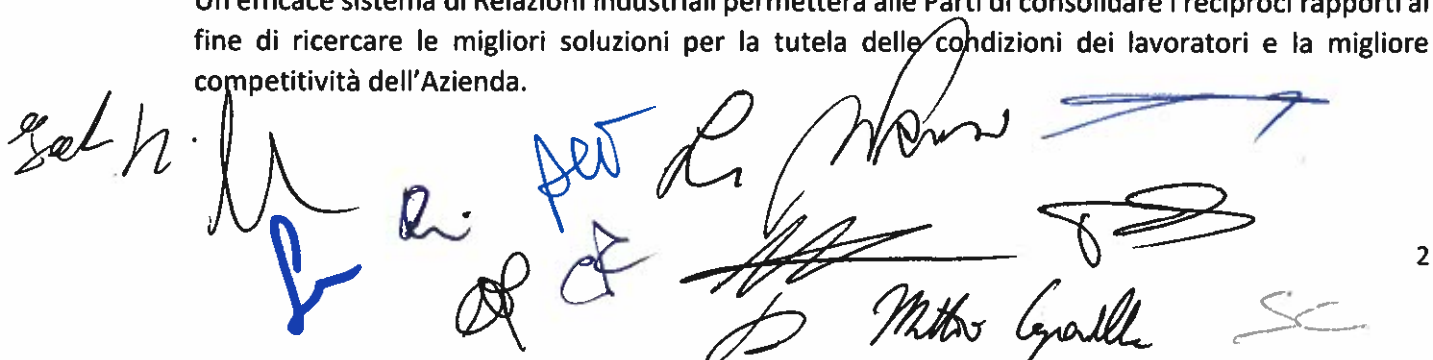
Perimetro di applicazione

Il presente accordo si applica ai dipendenti Cementirossi cui trova applicazione il contratto collettivo nazionale di lavoro 29/05/2019 Industria del cemento stipulato tra Federbeton (già Federmaco) e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil.

Relazioni industriali

L'impatto dello shock generato dalla pandemia, che ha investito non solo la sfera sanitaria ma ha creato evidenti contraccolpi di tipo economico, finanziario, occupazionale, relazionale e sociale ha portato a modificare in modo significativo l'approccio alle dinamiche del lavoro e dell'occupazione, all'organizzazione della vita familiare e alla conciliazione di questa con le nuove forme organizzative del lavoro. L'emergenza COVID-19, con i suoi numerosi risvolti sul piano socioeconomico e lavorativo, ha reso ancor più chiara la centralità delle relazioni industriali per la gestione delle varie sfide emergenti che gli attori in campo (Azienda, sindacati e lavoratori) saranno chiamati ad affrontare.

Un efficace sistema di Relazioni Industriali permetterà alle Parti di consolidare i reciproci rapporti al fine di ricercare le migliori soluzioni per la tutela delle condizioni dei lavoratori e la migliore competitività dell'Azienda.

Set h. 

In questo senso le Parti sono impegnate alla realizzazione di un sistema che permetta di governare i fenomeni e i temi di interesse del Gruppo, rispettando le priorità e le aspettative con l'obiettivo di ottenere, attraverso informazioni e azioni adeguate, una qualità del lavoro e del tempo di lavoro migliori.

Nel confermare quanto previsto dalla disciplina generale – sistema di relazioni industriali – del vigente CCNL Industria del Cemento, in materia d'informativa a livello di Gruppo, le Parti convengono di rendere ancor più incisive e convergenti le relazioni industriali sia a livello di Gruppo sia a livello di singola unità produttiva, permettendo un miglioramento dei processi aziendali e di conseguenza dei risultati stessi dell'Azienda, attraverso incontri mensili con ciascuna RSU di stabilimento.

Viene condiviso il principio per il quale la salvaguardia della competitività del sistema produttivo aziendale si può attuare anche attraverso la capacità di ricercare soluzioni negoziali che, riuscendo a cogliere le diverse esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle persone, permettano il raggiungimento di tale obiettivo.

Coordinamento R.S.U. - Feneal – Filca – Fillea

Le Parti ribadiscono l'importanza del Coordinamento RSU Cementirosi 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. Le date degli incontri dovranno essere comunicate ai componenti del coordinamento con congruo anticipo, affinché possano essere meglio gestite le eventuali sostituzioni dei delegati turnisti.

Ad ogni componente sarà riconosciuto, per la partecipazione alle singole riunioni, un rimborso spese (fiscamente documentato) per il viaggio in treno di andata e ritorno in classe standard nonché di un 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).

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 significativi impatti ambientali, sia a livello emissivo sia in termini di depauperamento di risorse non rinnovabili.

L'attenzione alle tematiche ambientali nonché a quelle di uno sviluppo sostenibile che sia in grado di coniugare sviluppo economico e difesa dell'ambiente allo scopo di garantire che il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni attuali non comprometta la qualità della vita e le possibilità delle generazioni future, rappresentano per Cementirosi una sfida da affrontare quotidianamente per poter continuare legittimamente ad operare garantendo un'accettazione sociale che minimizzi il rischio di una forte ed 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.

Un particolare sforzo deve essere rivolto in particolare nel contenimento delle emissioni di CO₂ in linea con i programmi di riduzione previsti dall'Unione Europea, in quanto questa rappresenta la sfida più impegnativa per poter garantire la sostenibilità economica dell'attività nel contesto dei Paesi soggetti all'Emission Trading System.

L'obiettivo dello sviluppo sostenibile per l'attività di produzione del cemento si concretizza nel minimizzare l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili, nel ridurre i consumi energetici termici ed elettrici e, di conseguenza, le emissioni in atmosfera, incluse quelle di gas climalteranti (CO₂), e nell'implementare tecniche che permettano un significativo abbattimento/riduzione degli inquinanti tipicamente connessi con il ciclo produttivo (in particolare polveri e NO_x).

Cementirosi utilizza ed intende continuare ad utilizzare per il conseguimento di tali obiettivi:

- l'utilizzo delle migliori tecniche disponibili (BAT), come attestato dalle autorizzazioni integrate ambientali (AIA) rilasciate ai propri impianti.

Nel corso del 2022 presso la Cementeria di Pederobba, in conformità con quanto previsto dall'autorizzazione per il recupero energetico di plastiche e gomme, verrà avviato un impianto per riduzione selettiva catalitica (SCR) degli NO_x. Tale impianto permetterà un ulteriore significativo abbattimento delle emissioni di ossidi di azoto con livelli emissivi analoghi a quelli indicati come limite inferiore dalle BAT-AEL di settore.

A

Scalzi

M. Scuderi *P. Perini* *M. G. Scuderi* *M. G. Scuderi* *M. G. Scuderi* *M. G. Scuderi* *M. G. Scuderi*

Analogamente, anche per la Cementeria di Piacenza si stanno valutando interventi tesi ad ottenere ulteriori significative riduzioni delle emissioni di ossidi di azoto, in linea con quanto indicato dal piano per la qualità dell'aria della Regione Emilia-Romagna;

- l'utilizzo di rifiuti, sottoprodotti ed end of waste, per apporto di materia o di energia, in sostituzione di materie prime naturali non rinnovabili. L'utilizzo nell'ambito del proprio ciclo produttivo di materiali di recupero dà concreta attuazione dei principi dell'economia circolare;
- la sostituzione di combustibili fossili con rifiuti ad elevato contenuto di biomassa, oltre a ridurre il consumo di risorse non rinnovabili, contribuisce ad una significativa riduzione delle emissioni di CO₂;
- poiché le emissioni di CO₂ che derivano dalla cottura del clinker sono dovute principalmente alle emissioni di processo, ossia da quelle che derivano dalla decarbonatazione del carbonato di calcio (CaCO₃), l'azienda già da tempo si sta attivamente impegnando nella ricerca di materiali già decarbonatati, da utilizzare in sostituzione del calcare nella preparazione della farina cruda, e nella richiesta delle necessarie autorizzazioni ambientali;
- l'effettuazione di ripristini ambientali dei siti estrattivi rispettosi dell'ambiente naturale in cui sono inserite le attività di escavazione;
- l'implementazione di sistemi per il recupero di calore dai gas di scarico degli impianti di cottura per la produzione sia di energia elettrica sia di energia termica.
L'utilizzo di tali sistemi di recupero, estremamente innovativi, permette una significativa riduzione delle emissioni di CO₂, sia dirette e, soprattutto, indirette, e un apprezzabile risparmio delle risorse idriche necessarie per il raffreddamento dei gas di scarico per renderli idonei ad essere trattati dagli impianti di depolverazione (filtri a tessuto);
- l'implementazione e 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 auditors esterni.

Ricerca e sviluppo

Cementirossi è da sempre impegnata a sviluppare prodotti di elevata qualità, orientati a soddisfare le esigenze della propria clientela.

Al fine di soddisfare queste esigenze, l'Azienda continuerà a investire in innovazione di processo e di prodotto e nelle competenze dei propri dipendenti.

L'attività svolta per soddisfare le richieste della clientela si sviluppa nella ricerca di soluzioni mirate in funzione dello specifico campo di impiego e in una capillare assistenza post vendita che permette di valutare l'efficacia delle soluzioni adottate e di adattare costantemente le caratteristiche dei prodotti alle mutevoli condizioni operative.

Nell'ambito della ricerca e sviluppo si è costantemente alla ricerca di soluzioni innovative che permettano la valorizzazione di materiali di recupero, sia per apporto di materia sia di energia, per ridurre, coerentemente con i principi dell'economia circolare, l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili, e per limitare, a parità di prestazioni, il contenuto di clinker nei cementi e leganti idraulici al fine di contribuire alla riduzione delle emissioni complessive di CO₂.

Formazione

Le competenze sono una risorsa fondamentale per qualsiasi organizzazione e una strategia di formazione continua orientata allo sviluppo e alla valorizzazione di tali competenze rappresenta una scelta che si rivela vincente sia per la Società sia per i lavoratori.

Lo sviluppo della persona e la competitività delle imprese sono strettamente legati alla loro capacità di promuovere e avviare processi di innovazione attraverso percorsi formativi volti all'aggiornamento delle competenze di ciascuno.

Pertanto le Parti definiranno, sulla base dei fabbisogni formativi riscontrati, programmi di formazione su progetti condivisi utilizzando le differenti forme di finanziamento previste dai fondi interprofessionali, dai fondi regionali ed europei.

Si potranno prevedere incontri a livello di Gruppo per monitorare la realizzazione degli interventi formativi approvati e realizzati per valutarne la loro efficacia.

La formazione continua dovrà assumere valore per le persone e per l'azienda, promuovere il governo del cambiamento organizzativo, valorizzando la qualità del lavoro in azienda.

Formazione congiunta

Il quadro di contesto rende necessario che le conoscenze delle parti si formino, strutturino e sviluppino in maniera omogenea e partecipata.

Al fine di condividere tra le organizzazioni sindacali, le RSU e la dirigenza aziendale lo sviluppo di conoscenze che possano permettere una piena consapevolezza nell'affrontare le tematiche di interesse lavorativo, la Società promuoverà iniziative formative attraverso alcuni incontri.

Questi incontri affronteranno le seguenti tematiche:

- lettura e comprensione dei bilanci aziendali;
- comprensione degli indicatori che determinano il premio di risultato;
- organizzazione del lavoro e dei modelli produttivi.

Salute e sicurezza

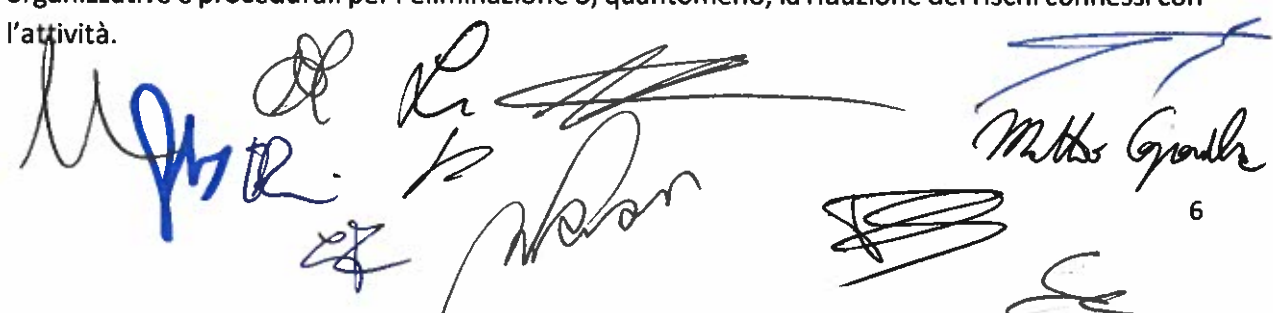
Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'azzeramento degli infortuni e delle malattie professionali in tutti i siti produttivi, costituisce da sempre per Cementirosi un obiettivo primario da raggiungere attraverso un impegno costante di tutti i soggetti dell'organizzazione aziendale.

Gli strumenti che le Parti hanno 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 attuare un costante monitoraggio delle condizioni di lavoro ed individuare le azioni tecniche, organizzative e procedurali per l'eliminazione o, quantomeno, la riduzione dei rischi connessi con l'attività.

Sal W
An
Aes



Perché tali strumenti possano estrinsecare al meglio le loro potenzialità risulta necessario una sempre maggiore sensibilizzazione del personale, a tutti i livelli, favorendo forme di attiva partecipazione, 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;

- 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;
- 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 sia 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 maggiore e diretto coinvolgimento di quest'ultimo nell'attività di informazione e formazione dei lavoratori, sia in quella svolta in aula sia, in particolare, in quella da realizzare sul campo;

- la riduzione, per quanto tecnicamente possibile, dell'utilizzo di sostanze e miscele pericolose nel processo produttivo, nello stoccaggio e nelle attività manutentive.

Le parti condividono l'obiettivo degli infortuni zero, e ravvisano la necessità di incoraggiare e sostenere la partecipazione di tutti i lavoratori quale metodo per affrontare questa sfida, avendo spesso una conoscenza dettagliata del loro lavoro e di come poterlo rendere più sicuro. A tal fine viene istituita, in via sperimentale per la durata del presente accordo, una riunione di coordinamento periodica tra RLSSA e RSPP.

Scopo del confronto è l'analisi congiunta dei mancati infortuni e degli infortuni, al fine di migliorare e implementare i programmi di prevenzione e formazione rivolti a tutti i lavoratori, promuovendo il dialogo in azienda e fornendo concreti esempi di prassi che tutte le parti possono intraprendere per migliorare significativamente la salute e la sicurezza sul lavoro.

Inoltre, nei casi di mancato infortunio, si svolgerà un confronto tra i lavoratori coinvolti, il RLSSA e il RSPP sulle cause che hanno determinato l'evento.

Sal W
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
Matteo Grillo
[Signature]

Appalti

Alla luce del precedente articolo, si ritiene necessaria un'analisi delle distanze tra le procedure organizzative e di salute e sicurezza definite dalla direzione e lo svolgimento effettivo delle stesse da parte dei soggetti esterni che si trovano ad operare nel perimetro aziendale.

Vanno individuate procedure che le rendano adeguate e uniformi, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori. Le eventuali criticità che emergeranno saranno discusse all'interno della riunione periodica prevista dalla normativa vigente.

Flessibilità

Al fine di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro le Parti concordano sull'introduzione per il personale impiegatizio dell'orario flessibile con decorrenza 1° ottobre 2021.

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

Nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre inoltre è concessa la possibilità dell'entrata al mattino 30 minuti prima (sempre non frazionabili) dell'orario ufficiale di inizio lavoro.

In ogni caso il recupero della stessa durata della 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.

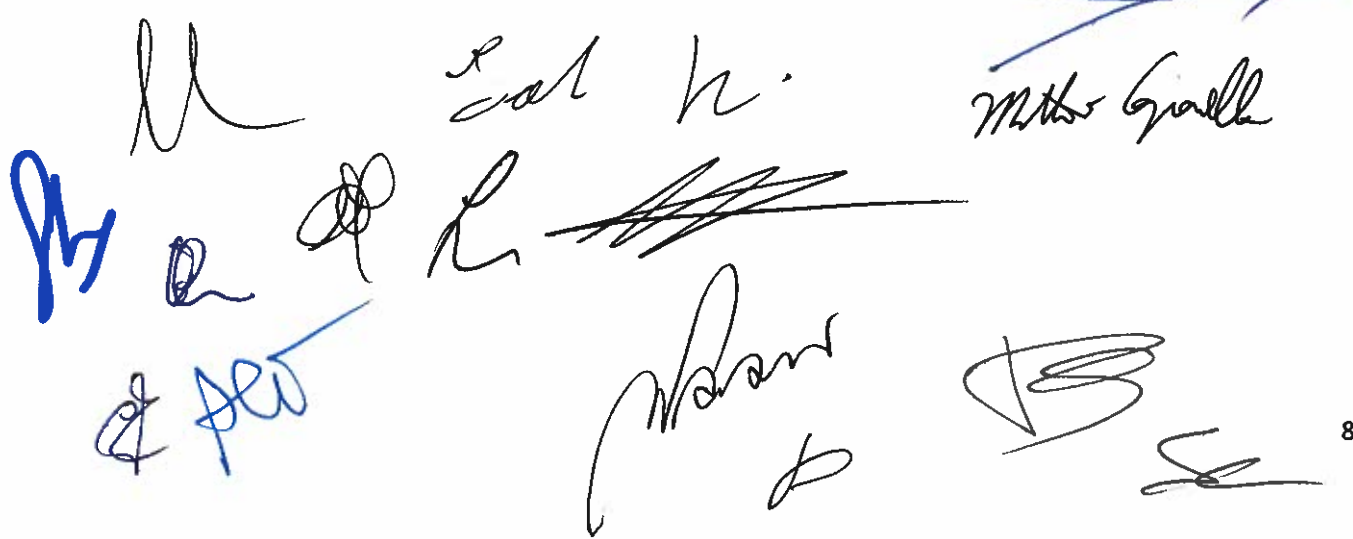
Quanto sopra concordato (che varrà in via sperimentale per il triennio di vigenza dell'accordo integrativo di secondo livello) sarà oggetto di valutazioni delle Parti firmatarie. Infatti in un apposito incontro, dopo 12 mesi dall'avvio della flessibilità, se ne valuterà il suo utilizzo, la possibilità di modificarlo e gli eventuali impatti organizzativi anche al fine di confermarne o meno la prosecuzione.



Buoni pasto turnisti

A decorrere dal 1° ottobre 2021 il valore del buono pasto riconosciuto ai lavoratori turnisti su 3 turni passerà a € 7,00.

Dal 1° ottobre 2022 il valore del buono pasto passerà a € 7,50.



Reperibilità di stabilimento

Le Parti concordano di incrementare l'importo fisso settimanale e portarlo a € 130,00 con decorrenza 1° ottobre 2021.

È confermato l'importo riconosciuto per ogni intervento (€ 25,82). 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.

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.

Borse di studio Cementirosi

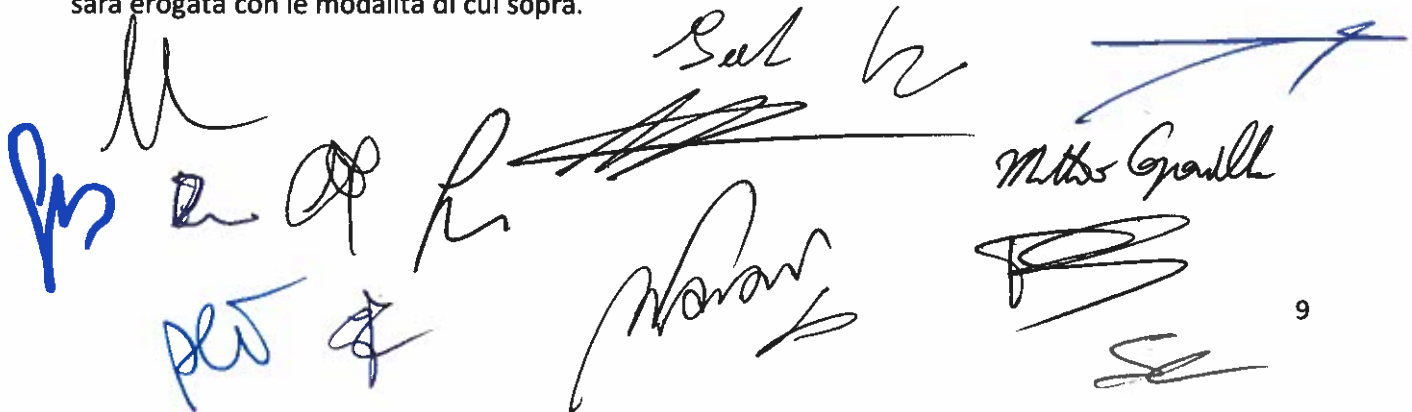
Le borse di studio "Cementirosi", sulla base di quanto previsto dal Regolamento (allegato n. 1), saranno erogate nei seguenti importi:

CAT.	Titolo di Studio	ANNI 2021/2022	ANNO 2023
A	Licenza media inferiore	€ 700	€ 700
B	Qualifica professionale statale	€ 800	€ 800
C.1	Diploma superiore	€ 1.000	€ 1.000
C.2	Diploma superiore + ITS	€ 1.400	€ 1.400
D	Laurea triennale	€ 1.800	€ 2.000
E	Laurea magistrale	€ 2.300	€ 2.500



Premio di pensionamento

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



Polizza infortuni

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

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 e felpa. Agli addetti della manutenzione meccanica, elettrica/elettronica nonché agli intermedi e capi turno verrà fornito 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).

Previdenza complementare

Cementirosi conferma anche per il triennio di vigenza del presente accordo un contributo "extra" di € 250,00 a favore degli iscritti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento del Premio di risultato) ai fondi nazionali di previdenza complementare (Concreto e/o Solidarietà Veneto).

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

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

Solo ai lavoratori "under 35" e al personale part-time le Parti convengono di riconoscere un ulteriore contributo annuo durante la vigenza del presente accordo di € 50 (pagato anch'esso insieme al Premio di risultato).

Pacchetto integrativo 2 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 2" predisposto dal Fondo stesso.

Pertanto a decorrere dal mese di gennaio 2022 la Società estenderà automaticamente a tutti i lavoratori in forza e già iscritti ad Altea a quella data, il pacchetto n. 2 del costo di € 6,00 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.



Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page. The signatures are scattered across the bottom, with some appearing to be in blue ink and others in black. One signature on the right side is clearly legible as 'Matteo Grillo'.

Qualora intervengano modifiche alla contribuzione attualmente a carico dell'azienda per ogni dipendente prevista dal CCNL Industria del cemento, le Parti concordano fin d'ora di incontrarsi al fine di verificare la eventuale/possibile sterilizzazione dei costi derivanti dall'applicazione del capitolo in oggetto per la durata del presente accordo integrativo.

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 così deciso di incrementare di € 100,00 l'importo a suo tempo pattuito e portarlo a € 750,00 all'anno a partire dal 2022.

Tale importo sarà riconosciuto ai lavoratori in forza al 31 gennaio.

Qualora alla data del 30 novembre di ogni anno il dipendente non avesse utilizzato, in tutto o in parte, 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" e/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). 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/o "Solidarietà Veneto", se iscritto, in caso contrario la quota residuale si perderà.

In un apposito incontro, la commissione mista (già prevista dal precedente accordo) valuterà l'attuale piattaforma welfare rispetto al grado di soddisfazione ed alla risposta ai fabbisogni dei dipendenti Cementirossi. La commissione organizzerà ulteriori incontri finalizzati all'individuazione del gestore per il triennio 2022 - 2024.

Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dall'art. 51 del vigente CCNL 29 maggio 2019 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, 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 e produttività) 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 e produttività così determinati:

Indice di redditività

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

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

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

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

Indice di produttività

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

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

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

Indicatore di sicurezza

Cementirossi, da sempre attenta a sviluppare politiche che abbiano al centro la salute e la sicurezza dei propri dipendenti attraverso interventi mirati al miglioramento dell'ambiente di lavoro e alla formazione del personale, ha introdotto uno specifico indicatore che valorizzi economicamente gli atteggiamenti virtuosi in tema di infortuni.

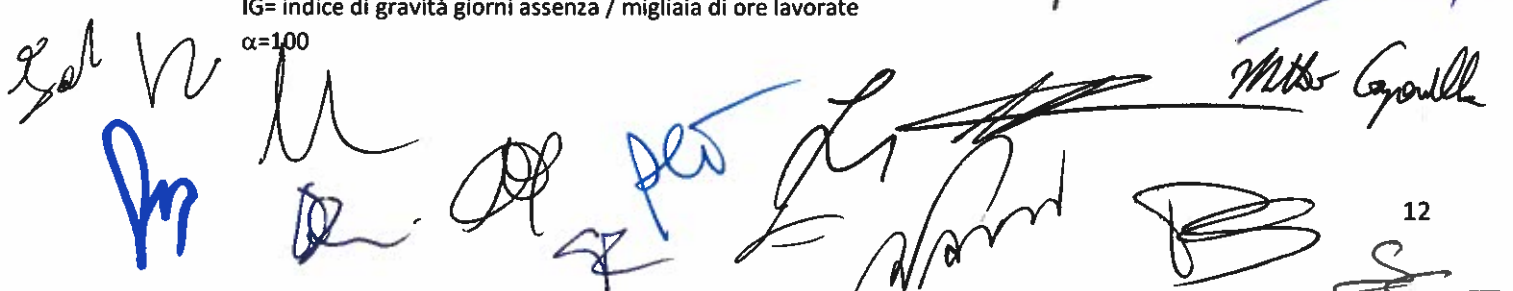
Le Parti hanno condiviso un indicatore che tenga conto sia della gravità sia della frequenza degli infortuni.

$$\text{INDICATORE} = IF + \alpha IG$$

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

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

$\alpha=100$



Annualmente le cementerie forniscono a Federbeton il numero degli infortuni accaduti e la loro gravità, espressa in giorni. Federbeton determina a livello nazionale gli indici di frequenza e gravità rapportando detti valori al numero di ore lavorate (come previsto dalla norma UNI 7249: 2007).

L'indicatore di sicurezza si ottiene combinando detti indici secondo la formula sopra riportata. Il valor medio di detto indicatore nell'ultimo quinquennio (2016 - 2020), per le cementerie italiane, risulta pari a 50.

Qualora l'indicatore di sicurezza di stabilimento risulti migliore della suddetta media, verrà erogato un importo così come definito dall'allegato n. 5. per ogni anno di validità del presente accordo.

Indice enti centrali

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

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

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

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 di risultato nonché degli importi relativi all'indicatore di sicurezza e degli enti centrali.

Il Premio e gli importi derivanti dagli indici di sede saranno corrisposti (in un'unica soluzione) con la retribuzione del mese successivo all'approvazione del bilancio della Società al personale in forza al momento del pagamento del premio stesso.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà riconosciuto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio o frazione di essi pari o superiori a 15 giorni.

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

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

L'importo del Premio sarà riproporzionato nel caso di orario part-time.




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

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.

Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità per gli anni 2021, 2022, 2023 e, pertanto, scadrà il 31 dicembre 2023. L'accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno in assenza di disdetta formulata da una delle Parti da esercitare con un preavviso di 30 giorni.


Andrea Ruffé
Pellonofoto
Luigi Di Palo
Ari
Sal. M.
Michele Caporale

Giuseppell
P
Gianfranco
Maurizio


Maurizio
G

ALLEGATI

A
Ed h.
Atto Grouls

~~_____~~ h
per h
r r
_____ r
r r
_____ r

REGOLAMENTO ASSEGNAZIONE BORSE DI STUDIO

Art. 1 Cementirossi bandisce l'assegnazione di borse di studio riservate ai figli di dipendenti che risultano in servizio alla data del 31 agosto di ciascun anno.

Art. 2 Le borse di studio vengono così ripartite:

CAT.	TITOLO DI STUDIO	VOTAZIONE MINIMA
A	Licenza media inferiore	70 / 100
B	Qualifica professionale statale	70 / 100
C.1	Diploma superiore	70 / 100
C.2	Diploma superiore + ITS	--
D	Laurea Triennale	--
E	Laurea magistrale a ciclo continuo (5 o 6 anni) Laurea magistrale (3 + 2 anni)	--

Art. 3 Gli studenti che percepiranno la borsa di studio (cat. B e cat. D), nel caso di proseguimento dei propri studi (diploma superiore, diploma superiore + ITS o laurea magistrale), potranno beneficiare (al termine dei rispettivi percorsi) della borsa di studio per l'importo pari alla differenza tra quanto già percepito e quanto definito per il livello raggiunto.

Art. 4 Le domande devono essere presentate, complete della documentazione richiesta, all'ufficio amministrazione del personale entro la data fissata ogni anno dal comunicato affisso nella bacheca aziendale. Potrà partecipare chi ha conseguito, con i requisiti sopracitati, il titolo di studio entro tale data o comunque non oltre la data di consegna delle borse di studio. Chi matura oltre i termini i requisiti potrà partecipare al bando dell'anno successivo.

Art. 5 La Direzione Risorse Umane e Organizzazione renderà noto l'elenco con i nominativi degli aventi diritto. Il giudizio di merito è inappellabile.

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

An

sol hi m
 B a q per R
 Mito Corallo

INDICE REDDITIVITA'	2021 [€]	2022 [€]	2023 [€]
45,00%	583	612	643
42,50%			
42,49%	555	583	612
40,00%			
39,99%	528	554	582
38,00%			
37,99%	500	525	551
36,00%			
35,99%	472	496	521
34,00%			
33,99%	444	466	489
32,00%			
31,99%	417	438	460
30,00%			
29,99%	389	408	428
28,00%			
27,99%	365	383	402
26,00%			
25,99%	341	358	376
24,00%			
23,99%	316	332	349
22,00%			
21,99%	292	307	322
20,00%			
19,99%	268	281	295
18,00%			
17,99%	244	256	269
16,00%			
15,99%	220	231	243
14,00%			
13,99%	196	206	216
12,00%			
11,99%	171	180	189
10,00%			
9,99%	147	154	162
9,00%			
8,99%	127	133	140
8,00%			
7,99%	106	111	117
7,00%			
6,99%	86	90	95
6,00%			
5,99%	65	68	71
5,00%			
4,99%	45	47	49
2,50%			
2,49%	24	25	26
0,01%			
< 0,00	0	0	0

Ar

*M. G. G. G. G.
Sel. R.*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

INDICE PRODUTTIVITA'	2021 [€]	2022 [€]	2023 [€]
6,50 6,40	1.539	1.616	1.697
6,39 6,30	1.486	1.560	1.638
6,29 6,20	1.433	1.505	1.580
6,19 6,10	1.380	1.449	1.521
6,09 6,00	1.327	1.393	1.463
5,99 5,90	1.274	1.338	1.405
5,89 5,80	1.221	1.282	1.346
5,79 5,70	1.118	1.174	1.233
5,69 5,60	1.065	1.118	1.174
5,59 5,50	1.013	1.064	1.117
5,49 5,40	960	1.008	1.058
5,39 5,30	907	952	1.000
5,29 5,20	854	897	942
5,19 5,10	801	841	883
5,09 5,00	755	793	833
4,99 4,90	709	744	781
4,89 4,80	663	696	731
4,79 4,70	567	595	625
4,69 4,60	521	547	574
4,59 4,50	475	499	524
< 4,5			

A

pev

h
Sel 12

M. Caporali

M. Caporali

S

INDICATORE DI SICUREZZA	(€)
50,00	50
40,00	
39,99	100
30,00	
29,99	150
20,00	
19,99	200
10,00	
9,99	250
0,00	



 The page contains several handwritten signatures and scribbles in blue ink. At the top left, there is a signature that appears to be 'M. P.' followed by a large blue scribble. Below this, there are more scribbles and a signature that looks like 'P. P.'. In the center, there is a large, stylized signature that resembles 'S'. Below that, there is another signature that looks like 'P. P.'. At the bottom left, there is a signature that looks like 'Sel. W.' and below it, 'M. P.'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'A. P.' and below it, 'S.'.

INDICE ENTI CENTRALI E COMMERCIALI	[€]
< 1,00%	180
1,00% 1,49%	150
1,50% 1,99%	125
2,00% 2,49%	100
2,50% 2,99%	75
3,00% 3,49%	50
3,50% 3,99%	25
> 4,00%	0

M
 per
 Sal W.
 pA
 Matteo Capovilla
 E