

IPOTESI

Verbale di Accordo Contrattazione di II° livello – PREMIO DI RISULTATO

In data 9 ottobre 2023 in Roma

Tra

COLACEM SPA (anche in nome e per conto di Ragusa Cementi spa) in persona di Massimo Angeli e Paolo Rogari, assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federbeton

e

il Coordinamento Nazionale delle RSU Gruppo COLACEM, con l'assistenza delle Segreterie Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, unitamente alle rispettive

si conviene e si stipula quanto segue:

Le Parti si sono date reciprocamente atto della volontà di istituire un PREMIO di RISULTATO (da qui in avanti PdR) unico per tutte le realtà (sede ed unità produttive) del Gruppo Colacem, così come previsto dall'art. 51 del ccnl Industria del Cemento – 15 marzo 2022.

PERIMETRO di APPLICAZIONE

Il PdR sarà legato a specifici parametri di Redditività, Produttività, Efficienza, Sostenibilità ed applicato a tutti i Dipendenti delle seguenti Società del Gruppo a cui si applica il ccnl Industria del Cemento:

COLACEM SPA - FINANCO SPA - RAGUSA CEMENTI SPA

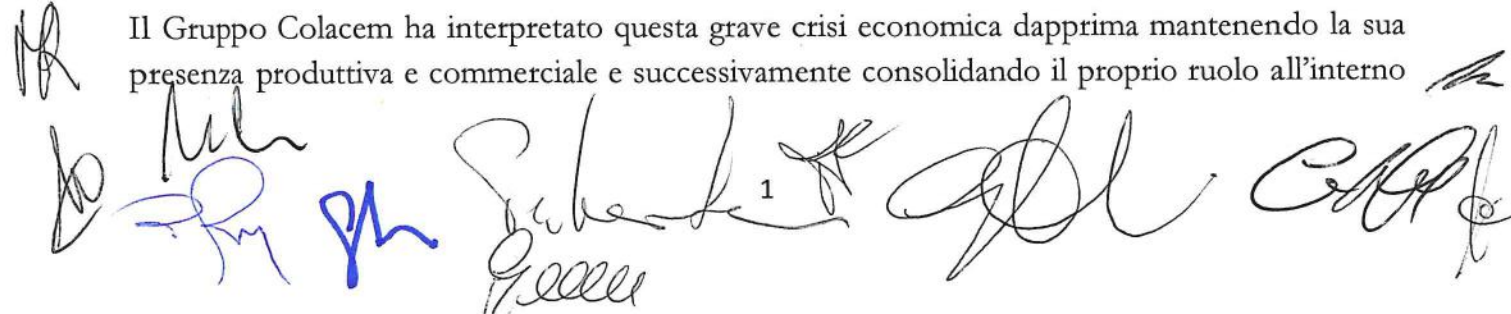
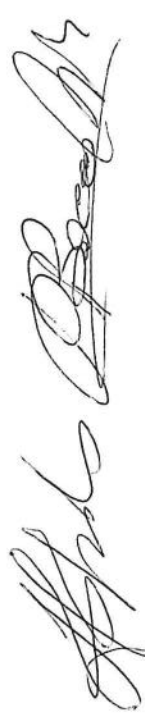
Rimangono esclusi dal presente accordo:

- i dipendenti Colacem del Terminal Portuale di Savona ai quali si applica il ccnl Lavoratori dei Porti e per i quali la Direzione Aziendale ha già espresso la volontà di procedere ad istituire un PdR specifico;

Sistema di RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno reciprocamente atto che i contenuti del presente accordo rappresentano la sintesi di un lungo ed impegnativo percorso, durante il quale le stesse, hanno dovuto fronteggiare una negativa fase congiunturale dell'economia globale che si è riflessa sul settore del cemento con una riduzione drastica dei consumi.

Il Gruppo Colacem ha interpretato questa grave crisi economica dapprima mantenendo la sua presenza produttiva e commerciale e successivamente consolidando il proprio ruolo all'interno



del mercato nazionale. Ciò ha comportato notevoli investimenti ed impegni finanziari conseguenti.

Nell'ultimo periodo si rileva un miglioramento dei fattori economici e di redditività mentre i consumi di cemento rimangono stabili e comunque al di sotto delle capacità produttive installate.

Le Parti riconoscono di aver posto in essere ogni sforzo per l'individuazione congiunta delle migliori soluzioni possibili a fronte del contesto economico-industriale.

Nonostante i vincoli economico-finanziari a cui il Gruppo Colacem deve ancora attenersi, nel presente integrativo è stato dato rilievo al rapporto tra Azienda e Lavoratore, senza disconoscere come il modello di relazioni industriali sino ad oggi perseguito ha permesso di rispondere adeguatamente, tramite un confronto puntuale e trasparente basato sul dialogo e partecipazione, alle diverse e importanti problematiche, endogene ed esogene, che si sono succedute nel tempo.

Preme sottolineare l'impegno al mantenimento degli sforzi di ordine economico legati al necessario adeguamento tecnologico e ambientale che hanno interessato anche i delicati aspetti delle relazioni esterne, fondamentali per una serena e trasparente integrazione con il contesto socio-territoriale locale, oltre agli sforzi di carattere organizzativo necessari a mantenere l'Azienda nel suo complesso competitiva sul mercato nazionale ed internazionale.

In tale contesto il ruolo che il Personale svolge nella partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali diventa un elemento strategico per affrontare le sfide del prossimo futuro.

SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Azienda e OO.SS. stipulanti il presente accordo integrativo concordano nel considerare la tutela della salute, la sicurezza sui luoghi di lavoro e le strategie di prevenzione, priorità assoluta per garantire l'integrità psicofisica dei lavoratori.

Nel confermare integralmente il disposto contrattuale – art. 6 ccnl del 15.3.2022 – nel cui corpo normativo sono approfonditamente dettagliate tutte le reciproche interconnessioni necessarie alla corretta e positiva gestione della Sicurezza, sia a livello generale che soprattutto a livello di unità produttiva, le Parti valutano positivamente le attività di condivisione e di partecipazione sviluppate nel corso degli anni in ambito Sicurezza sul Lavoro e convengono sulla necessità di proseguire nell'implementazione dei sistemi di rilevazione della percezione dello stato di sicurezza dell'ambiente di lavoro, al fine di garantire una sempre maggiore consapevolezza del livello di cultura della Sicurezza raggiunta.

Tale attività di monitoraggio comprenderà il sistematico coinvolgimento preventivo del RLSSA e delle strutture aziendali. I risultati delle rilevazioni mensili e annuali costituiranno la base per un coerente piano di azione e saranno inoltre oggetto di condivisione con le OO.SS.

[Area containing multiple handwritten signatures in black and blue ink, including names like 'Pellelli', 'M...', and 'G...']

A tale scopo il RLSSA verrà invitato a partecipare alla riunione mensile di stabilimento, nella quale vi sarà informazione e condivisione sulle principali iniziative in tema di sicurezza, esame ed andamento infortuni e mancati infortuni, provvedimenti relativi alle eventuali carenze riscontrate, evoluzione normativa, programmazione relativa formazione.

Le Parti condividono l'opportunità di organizzare un incontro nazionale RLSSA con periodicità annuale; durante tale incontro verranno analizzate eventuali criticità dei vari stabilimenti, e confrontati i dati ed i risultati conseguiti a livello di Gruppo, così da condividere le migliori soluzioni adottate.



FORMAZIONE

Tenuto conto del panorama economico in costante e rapida evoluzione, Azienda e OO.SS. stipulanti il presente accordo integrativo concordano sulla necessità di un aggiornamento delle competenze dei lavoratori al fine di supportare al meglio le strategie di transizione in ottica evolutiva nei diversi segmenti della produzione.

Tale contesto, oltre alla innovazione tecnologica, si estende alle diverse conoscenze ed abilità personali (diventandone patrimonio comune), necessitando di un approccio proattivo da parte dei lavoratori.

Un atteggiamento partecipativo da parte dei lavoratori risulta infatti fondamentale nell'ottica del lavoro di squadra e per la costruzione di una organizzazione che abbia come scopo il contributo comune al miglioramento continuo, incrementando il benessere organizzativo.

Alla luce degli investimenti effettuati ed a quelli che si dovranno implementare a supporto dell'innovazione, risulta necessario un aggiornamento ed uno sviluppo continuo delle competenze dei lavoratori a supporto delle tecnologie applicate nelle diverse aree produttive.

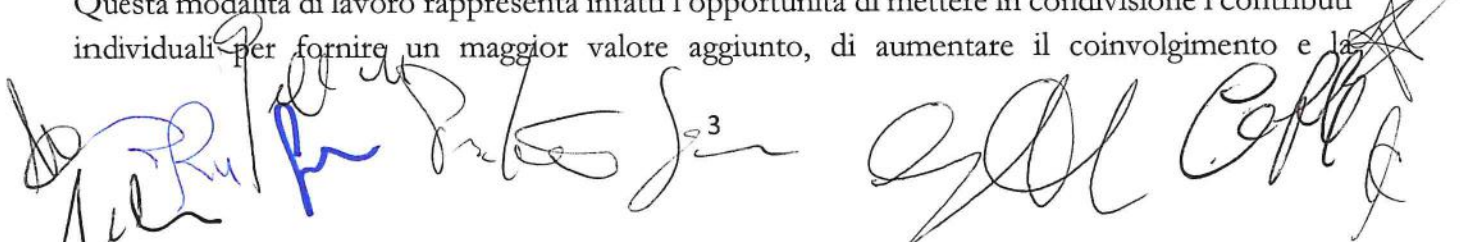
Nel confermare integralmente il disposto contrattuale – art. 3 ccnl del 15.3.2022 – nel cui corpo normativo sono approfonditamente dettagliate tutte le reciproche interconnessioni necessarie alla corretta e positiva gestione della Formazione e Crescita Professionale.

L'azienda si impegna a elaborare, congiuntamente alla RSU, progetti formativi anche pluriennale, che coinvolgano tutto il personale e che accompagnino le eventuali evoluzioni tecnologiche ed organizzative.

All'interno dei piani formativi di cui sopra, dovrà essere prevista la possibilità di erogare la formazione professionale a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di effettuare almeno 8 ore annue in un biennio, per ciascuna risorsa all'interno dell'orario di lavoro.

La Formazione Professionale si pone come obiettivo principale lo sviluppo delle specifiche competenze professionali dei lavoratori, in risposta alla innovazione tecnologica e produttiva ed alle richieste di standard qualitativi sempre più elevati.

Questa modalità di lavoro rappresenta infatti l'opportunità di mettere in condivisione i contributi individuali per fornire un maggior valore aggiunto, di aumentare il coinvolgimento e la



motivazione delle persone stimolando l'apporto di ciascuno nella risoluzione dei problemi e di favorire la collaborazione e la relazione tra colleghi, prevedendo l'implementazione di percorsi volti a favorire le competenze maturate on the job e favorendo infine il miglioramento dell'ambiente di lavoro.


Inoltre le Parti convengono sul fatto che le logiche produttive e distributive hanno dovuto e dovranno tenere conto di prescrizioni per ottenere certificazioni di prodotto ed ambientali nel rispetto di standard e parametri internazionali.


All'interno di un sistema aziendale sempre più caratterizzato dalla modernizzazione degli impianti produttivi e dalla digitalizzazione in continua evoluzione, si renderanno necessari percorsi formativi in ambito tecnico-specialistico che consentano il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto e che valorizzino l'aspetto motivazionale del singolo all'interno del contesto aziendale. La formazione individuata nel modello "training on the job" permetterà il coinvolgimento positivo delle maestranze nel raggiungimento degli obiettivi di stabilimento.


Al fine di verificare l'efficacia della formazione erogata, le Parti concordano, a termine del periodo della stessa, di istituire un tavolo di confronto con le Rsu di sito, il cui obiettivo principale consisterà nel creare spazi di confronto anche sugli inquadramenti professionali.

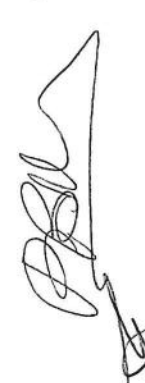
CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO



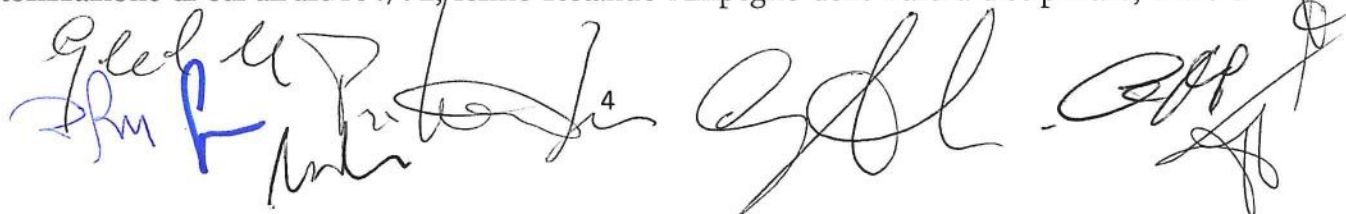
 L'Azienda conviene che l'organizzazione del processo produttivo, elemento trainante di ogni stabilimento, rende difficile stabilire a priori tempistica, mansioni e ruoli con i quali poter prevedere l'attivazione di un rapporto di lavoro part-time, ancorché collegate ad "esigenze momentanee".

 L'Azienda, laddove sia stato possibile, ha sempre preso in considerazione i bisogni dei lavoratori in funzione delle esigenze straordinarie collegate alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, qualora si tratti di assistere un familiare per condizioni di assistenza necessitata oppure in particolari momenti della vita assistenziale o scolastica dei figli fino ai 14 anni di vita.

 Le Parti confermano integralmente la portata concettuale dell'art.28 del ccnl 15.3.2022 nel disciplinare le casistiche relative al rapporto di lavoro a tempo parziale anche in rapporto alla possibilità di facilitare ed agevolare il lavoratore nei suoi impegni straordinari di assistenza ai familiari.

 L'Azienda e le OOSS ribadiscono che l'assistenza ai familiari disabili prevista dalla Legge 104/92 e s.m.i. rappresenta un valore civico e sociale di rilevante importanza, il cui assetto funzionale deve essere preservato e mantenuto per il miglioramento dei rapporti interpersonali tra individui della stessa comunità anche nell'interesse delle attività produttive.

Ciò premesso, l'azienda riconoscerà 8 ore di permesso annuo a dipendente, per malattia e/o visita medica di figlio minore di 14 anni o genitori over 70, escluso coloro che hanno in corso autorizzazione di cui all'art.104/92, fermo restando l'impegno delle Parti a disciplinare, entro 3



mesi dalla stipula del presente accordo, le diverse fattispecie di permessi diversamente regolamentati nei diversi siti.

Le parti convengono di valutare la costituzione, così come previsto dall'art. 61 del ccnl Industria Cemento della Banca Ore Solidale; le Parti si incontreranno entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo per valutarne la possibile applicazione.

APPALTI E INTERNALIZZAZIONI

Nell'ipotesi che l'Azienda preveda di affidare lavorazioni in appalto a ditte esterne, la direzione aziendale si impegna a avviare un confronto preventivo con la RSU di sito.

Colacem nel corso degli anni precedenti ha proceduto ad un aggiornamento della contrattualistica che viene sottoposta alla attenzione preventiva delle Imprese Esterne e che successivamente costituisce il contratto approvato, con il preciso scopo di garantire la regolarità formale e sostanziale dei rapporti di lavoro che le stesse mettono in atto con i propri dipendenti operanti nelle diverse unità produttive del Gruppo.

Nel perseguire l'obiettivo comune di trasparenza ed affidabilità nei processi e nelle modalità di affidamento degli appalti in cui Colacem risulta essere committente unico, le Parti tenendo fermo quanto previsto dall'art. 5 del ccnl Industria Cemento del 15.3.2022 – ribadiscono che le Imprese Esterne dovranno rispettare e far rispettare le normative cogenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, in materia di previdenza sociale e diritti sindacali, nonché applicare un ccnl tra quelli esistenti nel settore di attività sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del settore.

L'azienda fornirà alla RSU di sito l'elenco delle aziende appaltatrici utilizzate con le seguenti indicazioni: CCNL applicato, numero lavoratori, durata e motivo dell'appalto.

Con riferimento ai temi della salute e sicurezza dei lavoratori, anche nel rispetto delle procedure aziendali adottate, l'Azienda ribadisce che i contratti di appalto contengono clausole volte a verificare che le Società appaltatrici osservino tutte le disposizioni di cui al d.lgs. 81/2008 e s.m.i. a tale proposito è stata implementata, internamente, la Procedura Amministrativa per Affidamento di opere in appalto in Azienda di cui all'art. 26 d.lgs. 81/2008 che prevede:

- a) La verifica della idoneità tecnico/professionale delle stesse – art. 26 c.1, lett a) d.lgs. 81/08 – relativamente alle prestazioni oggetto dei contratti di appalto;
- b) La consegna del DVR - art. 17;
- c) La verifica della conformità dei mezzi e delle attrezzature impiegate dalle Soc. appaltatrici alla normativa sulla prevenzione e sicurezza degli infortuni;
- d) La verifica dell'adempimento degli obblighi di informazione e formazione verso il proprio personale;
- e) La predisposizione del DUVRI – art. 26 co. 3-bis, qualora le attività in appalto comportino rischi interferenziali.
- f) La verifica della nomina del RLS che sia adeguatamente e correttamente formato

Solomon h.

M

A

14

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

PREMIO DI RISULTATO

L'economica globale, quella nazionale ed il nostro settore, dovranno affrontare possibili periodi di incertezza che necessiteranno di possibili cambiamenti in termini organizzativi per poter fornire risposte immediate e per adattarsi ai nuovi scenari.

In questo contesto risulta fondamentale un continuo impegno verso la redditività, alla quale può contribuire in maniera importante la contrattazione di II° livello, indirizzando ogni sforzo verso l'efficacia e l'efficienza ai fini di garantire le migliori performance.

Le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica denominato PdR e che viene definito con il presente Accordo, riferito ad obiettivi e parametri concordati è finalizzato a cercare di realizzare un incremento della competitività, produttività ed efficienza aziendali.

Lo schema di PdR qui sottoscritto, è rispondente alle disposizioni di cui all'art. 51 del vigente ccnl Industria Cemento ed assume i caratteri della totale variabilità.

1) Rilevazione della **PRODUTTIVITA'**

La Produttività sarà calcolata quale rapporto tra il totale volumi della produzione annua complessiva aziendale (tonn. di leganti idraulici e clinker ceduto a terzi) e le Ore annue lavorate dal personale Colacem spa al quale si applica il ccnl Industria Cemento.

Per Ore lavorate si intende il totale dell'effettivo lavorato dal singolo dipendente di tutte le categorie (esclusi i dirigenti a cui si applica un diverso ccnl); per gli impiegati direttivi non soggetti a limitazioni di orario, si assumerà il valore standard di 1760 ore/anno.

A valori crescenti di Produttività annua corrisponde un valore annuo crescente espresso in Euro come dalla seguente **tab.1) PRODUTTIVITA'**

	Tonn/ Ora			€
Inferiore a	2,31			
da	2,31	a	2,45	200,00
da	2,46	a	2,60	300,00
da	2,61	a	2,75	400,00
da	2,76	a	2,90	500,00
da	2,91	a	3,05	600,00
da	3,06	a	3,20	700,00
da	3,21	a	3,35	800,00
da	3,36	a	3,50	900,00
Oltre	3,51			1.000,00

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page.]

2) parametro di **PRODUTTIVITA'** e correlazione di esso con l'erogazione determinata dal livello di **REDDITIVITA'** (tab.2)

L'indicatore di REDDITIVITA' è costituito dal rapporto RCOBD dell'anno e FTE medio dell'anno di riferimento (*1/10000). Per il primo anno di vigenza del presente Accordo, giacché si prevede a riferimento solamente il MOL del 2° semestre, l'indice viene dimezzato.

A livelli crescenti di Redditività annua, corrisponde una percentuale crescente da applicarsi all'erogazione di cui alla tab. 1 (Produttività) con la progressione della seguente **tab. 2**).

Per RCOBD si intende il "Result from Current Operations before Depreciation and Amortization. Per FTE si intende il Full Time Equivalent – Organico di Riferimento Effettivamente in servizio – tenuto conto dei rapporti PT, assunzioni e cessazioni in corso d'anno, aspettative, etc.

Correlazione parametro di Produttività con parametro di Redditività – (tab. 2)

Riferimento temporale – 2° semestre 2023

	RCOBD/FTE (*1/10000)		RCOBD/FTE (*1/10000)		
				%	
Inferiore a	3,05			0	Valore produttività
da	3,51	a	4,50	40	Valore produttività
da	4,51	a	5,50	60	Valore produttività
da	5,51	a	6,50	80	Valore produttività
da	6,51	a	7,50	100	Valore produttività
da	7,51	a	8,50	120	Valore produttività
Oltre	8,51			140	Valore produttività

Riferimento temporale – annualità 2024 e 2025

	RCOBD/FTE (*1/10000)		RCOBD/FTE (*1/10000)		
				%	
Inferiore a	7,00			0	Valore produttività
da	7,01	a	9,00	40	Valore produttività
da	9,01	a	11,00	60	Valore produttività
da	11,01	a	13,00	80	Valore produttività
da	13,01	a	15,00	100	Valore produttività
da	15,01	a	17,00	120	Valore produttività
Oltre	17,01			140	Valore produttività

Parametro di **SOSTENIBILITA'**

Sulla scorta delle disposizioni Comunitarie che hanno dettato l'agenda per il rientro dalle emissioni di CO2 derivanti dall'utilizzo di combustibili fossili, Colacem sta ponendo in essere quelle azioni organizzative, attività di ricerca, utilizzo delle migliori tecnologie disponibili per il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2.

Su questi aspetti la condivisione delle problematiche nel tempo emerse (ed in qualche caso ancora in essere) sono state affrontate con il sostegno dei lavoratori; ciò ha permesso di costruire e consolidare una diffusa consapevolezza in merito alla contemperanza tra le attività industriali e la salvaguardia degli aspetti sociali del territorio.

Si ritiene quindi importante definire un parametro di Sostenibilità, inteso a valorizzare gli sforzi relativi alla riduzione delle Emissioni Dirette di CO2, misurate in KG di CO2 per Tonnellata di cemento.

Il dato da prendere in considerazione è quello ufficializzato dalla società di certificazione dal RINA Services Spa che per il 2022 è pari a **634,5 kg di CO2/tonn cem.**

Tab. 3) - Emissioni dirette CO2 – kg. CO2 / Tonn Cemento

Miglioramento	Kg CO2				€
	Fino a	7,99			100,00
	da	8,00	a	16,00	150,00
	da	16,01	a	Oltre	200,00

La tabella è concordemente congegnata al preciso fine di premiare il miglioramento inteso come diminuzione di Kg CO2 su tonn di cemento rispetto al dato certificato come sopra specificato e la cui risultanza verrà consegnata nell'incontro annuale di verifica dei dati.

COMBUSTIBILI ALTERNATIVI – CSS

Le Parti concordano di consolidare nel presente Accordo il parametro relativo all'utilizzo del CSS già presente negli stabilimenti che utilizzano per l'appunto CSS.

Tale pratica risulta essere uno degli assi di azione nel progetto di decarbonazione di cui si è parlato già in precedenza. In una logica di sostenibilità ambientale, l'obiettivo della sostituzione del carbon-coke assume particolare rilevanza anche in una prospettiva di nuove soluzioni di economia circolare.

Tab. 4) - SOSTITUZIONE CALORE – espresso in percentuale annua –

Il parametro è applicabile esclusivamente ad Unità Produttive che utilizzano CSS.

La tabella, avente carattere univoco, esprimerà un risultato finale per ogni singola Unità Produttiva.

utilizzo CSS e Percentuale di sostituzione calore

	%		%	€
fino a	9,9			0
Da	10,00	a	19,9	100,00
Da	20,00	a	35,00	200,00
oltre	35,01			300,00

Le Parti si riservano di studiare un sistema, da implementare ed applicare nel prossimo rinnovo del presente Accordo, che tenga conto sia delle autorizzazioni esistenti sia dell'impegno produttivo nelle diverse Unità Produttive.

MONITORAGGIO DEI DATI E CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Le Parti contraenti concordano che entro il mese successivo alla approvazione del Bilancio (che di norma avviene entro il 30 giugno) si incontreranno per la verifica dei risultati raggiunti nell'anno precedente, al fine di determinare l'ammontare del PdR sulla scorta dei Parametri sopra fissati.

Tale scadenza varrà anche per il primo periodo di valenza temporale relativo al 2° semestre del 2023.

L'erogazione del PdR avverrà con il primo cedolino utile successivo alla data di verifica di cui al punto precedente per tutto il personale in forza al momento.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento per la maturazione del Premio, saranno liquidati tanti dodicesimi quanto saranno i mesi di servizio o frazione di essi pari o superiori a 15 gg.

In caso di cessazione del rapporto precedentemente alla liquidazione del Premio, il lavoratore riceverà, a titolo di PdR, quota parte pari a tanti dodicesimi di anno per i quali è rimasto in forza nell'anno di riferimento, nel valore raggiunto dal Premio nell'anno precedente.

La presente regolamentazione si applica anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed ai contratti sottoscritti con le agenzie di somministrazione (alle quali verrà consegnata copia del presente accordo).

Per i lavoratori con contratto Part-Time l'importo del PdR sarà riproporzionato in funzione della percentuale di lavoro svolta.

Gli emolumenti come sopra definiti non saranno computati ai fini di alcun istituto contrattuale e/o di legge e/o differito (a solo titolo esemplificativo ma non esaustivo: mensilità agg.ve, turni, ferie, rol, TFR, Previdenza Complementare).

Ai sensi delle Leggi 20/2015 e 232/2016, del DM 25/03/2016 e con riferimento alle circolari Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018, all'andamento dei parametri e indicatori (alternativamente fra loro) come sopra definiti ai punti 1, 2, 3, e 4) è subordinata l'applicazione del regime fiscale agevolato. Pertanto, il miglioramento, rispetto alla media mobile del triennio precedente, anche di uno solo dei parametri darà titolo al beneficio del vigente regime di detassazione.

Per la prima fase di applicazione il confronto avverrà tra il 2° semestre 2023 rispetto al 2° semestre 2022;

Per gli anni 2024 e 2025 il periodo di riferimento sarà inteso come media mobile del triennio precedente.

PREMIO DI RISULTATO E WELFARE CONTRATTUALE

Le Parti convengono di permettere al singolo lavoratore la possibilità di optare per la conversione del proprio importo a titolo di PdR in forme di Welfare (ex art. 51 co.4 del TUIR); la scelta dovrà essere effettuata entro il tempo utile ad evitare la corresponsione diretta dell'importo nel primo cedolino utile.

Si precisa che saranno privilegiate forme di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, aiuto alle problematiche di non autosufficienza dei lavoratori e familiari conviventi.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi (nell'anno di riferimento) non potranno optare per la trasformazione del valore in welfare aziendale.

Stessa misura per i collaboratori operanti con contratto di somministrazione.

MENSA AZIENDALE E INDENNITA' SOSTITUTIVA – TICKET –

Le Parti confermano il riconoscimento della mensa aziendale quale preferibile soluzione della gestione e della fornitura dei pasti in una dimensione di responsabilità sociale e, in un'ottica di armonizzazione dei trattamenti in essere, concordano la progressiva adozione – entro il 1.12.2025 – di un sistema di ticket restaurant elettronici per un valore nominale di € 7,00 (sette/zezero) giornalieri non cumulabili, con riferimento alle Sedi ed Unità Produttive sprovviste di mensa aziendale ed in sostituzione dei sistemi attualmente vigenti.

L'incremento dal valore attualmente in vigore presso le diverse Unità Produttive del Gruppo, seguirà la seguente scalettatura:

Dal 1.11.2023 incremento di € 1,50

Dal 1.12.2024 incremento di € 1,00 fino a concorrenza di euro 7 (complessivi)

Dal 1.12.2025 incremento fino a concorrenza di € 7,00 (complessivi)

A far data dal 1.11.2023, invariato l'attuale regime della disciplina previdenziale e tributaria, nelle Sedi e negli stabilimenti ove è operativo un servizio di mensa, l'Azienda non procederà ad alcuna trattenuta a titolo di concorso del dipendente per singolo pasto.

INDENNITA' LAVAGGIO TUTE

Con decorrenza 1.1.2024 per il solo personale operativo delle unità produttive del cemento (operai, intermedi tecnici di cementerie e terminali) viene istituita una specifica - indennità lavaggio tute - del valore di € 8,00. (otto/zerozero) lordi mensili.

L'importo così definito si intende omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti, non essendo pertanto utile alla determinazione del valore dei relativi ratei di tali istituti vigenti e/o di successiva introduzione (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: ratei di ferie, rol, ex-festività, tredicesima mensilità) parimenti, le Parti convengono espressamente che, ai sensi dell'art. 2120 2° co. C.C., detto importo è escluso dalla base di calcolo del TFR.

L'Indennità suddetta verrà meno nel caso di modifica delle mansioni che comportino collocazioni in ruoli per i quali la medesima Indennità non risulti spettante.

La presente indennità verrà assorbita fino a concorrenza in caso di introduzione della disciplina nel ccnl Industria Cemento, di previsione di analogo tenore.

DURATA

Il presente accordo ha validità per il triennio 2023-2024-2025 e scadrà il 31.12.2025.

Si rinnoverà tacitamente di anno in anno in assenza di disdetta inviata da una delle Parti, con un preavviso di almeno 30 giorni.

NORMA DI CHIUSURA

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo si intendono totalmente definite le richieste di cui alla Piattaforma del 23/06.2022.

[Handwritten signatures and initials]

Nel contempo sono parimenti superati e non più applicabili, ancorché non espressamente richiamati, tutti i precedenti accordi sindacali relativi ad erogazioni collettive analoghe a quelle del Premio di Risultato con riferimento al personale delle seguenti Società: Colacem Spa, Ragusa Cementi Spa, Financo Srl.

Letto confermato e sottoscritto.

GRUPPO COLACEM

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

FEDERBETON

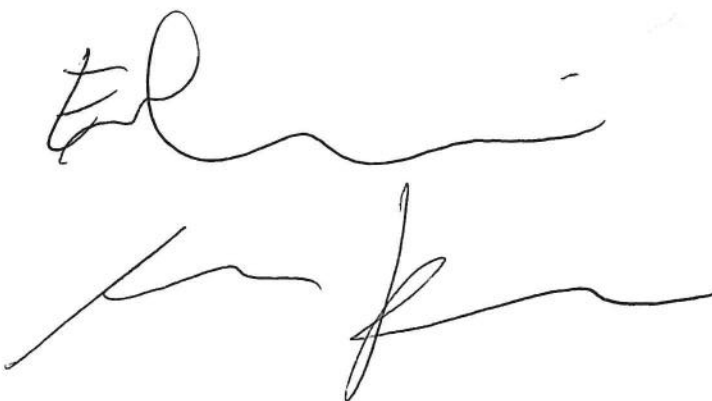
Handwritten signature in blue ink, appearing as a stylized 'FB'.

IL COORDINAMENTO NAZIONALE RSU

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FENEAL UIL FILCA CISL FILLEA CGIL

Handwritten signature in black ink, appearing as a stylized signature.Two handwritten signatures in black ink, one above the other.