

ACCORDO CONTRATTAZIONE II LIVELLO

In data .4 dicembre 2023 in Roma

Tra

BUZZI UNICEM S.r.l. in persona di Emanuele Di Stefano ed Edoardo Sirchia, assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federbeton

e

il **Coordinamento Nazionale delle RSU** Buzzi Unicem con l'assistenza dalle Segreterie Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil - rappresentate da Mauro Franzolini, Claudio Sottile e Tatiana Fazi, con la partecipazione delle strutture sindacali regionali e territoriali,

Premesso che:

- In data 09 Giugno 2022 le Segreterie Nazionali avevano inviato la Piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale del "Gruppo Buzzi Unicem";
- Il dialogo tra le Parti stipulanti è uno strumento fondamentale e irrinunciabile, al fine di poter conseguire gli obiettivi aziendali, con le conseguenti ricadute positive sui lavoratori, non solo in termini economici, ma anche per intensificare i momenti partecipativi e di coinvolgimento;
- La formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori sono riconosciute come elementi fondamentali per conseguire livelli più elevati di competitività, insieme al rispetto della legalità e al perseguimento di uno sviluppo coerente con i principi della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa.

Si conviene e si stipula quanto segue:

PERIMETRO DI APPLICAZIONE

il presente accordo si riferisce ai dipendenti Buzzi Unicem S.r.l. e Buzzi S.p.a. cui trova applicazione il contratto collettivo nazionale del cemento.

DURATA E VALIDITA'

Il presente accordo ha validità per il triennio 2024/2026 e pertanto, scadrà il 31 dicembre 2026.

Lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno in assenza di disdetta formulata da una delle Parti, da esercitare con un preavviso di 30 giorni.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti concordano di proseguire nel percorso di consolidamento di un sistema di relazioni sindacali fondato sul reciproco riconoscimento di differenti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali dell'Impresa delle prerogative delle OO.SS.

Le parti concordano che un moderno e condiviso assetto di relazioni industriali impegna al rispetto di una puntuale applicazione e gestione degli accordi sottoscritti. La condivisione dei valori sopra descritti comporta necessariamente un orientamento delle parti all'innovazione ed alla rivisitazione di strumenti ritenuti non più adeguati al perseguimento del condiviso traguardo del miglioramento della competitività, della produttività e dell'efficienza.

Al fine di qualificare ulteriormente le relazioni industriali all'interno dell'Azienda, le Parti concordano di confermare e perfezionare gli strumenti di relazione già esistenti.

Le parti, in riferimento alle previsioni degli accordi interconfederali 28 giugno 2011, 10 gennaio 2014 e al CCNL 15 marzo 2022, convengono sul mantenimento del sistema di relazioni industriali in essere e concordano sull'ulteriore sviluppo del flusso di informazioni attraverso incontri periodici sia a livello nazionale sia a livello di singola unità produttiva ribadendo che detto sistema è così articolato:

1. CAE Buzzi Unicem, costituito nel 2008 e disciplinato da specifico accordo a livello transnazionale;
2. COORDINAMENTO NAZIONALE DI GRUPPO R.S.U. FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, che esercita, congiuntamente alle Segreterie Nazionali di FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL la titolarità e la competenza per negoziare con Buzzi Unicem il secondo livello di contrattazione collettiva;
3. COORDINAMENTO RLSSA DI GRUPPO, costituito dal RLSSA di stabilimento;
4. RSU DELEGATI ALLA FORMAZIONE come previsto dal vigente ccnl 15 Marzo 2022;
5. RSU di stabilimento, che interloquiscono con le Direzioni di stabilimento e la struttura aziendale di Relazioni Industriali secondo quanto previsto dal CCNL e dalle norme vigenti;
6. Strutture Territoriali di FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA CGIL.

COORDINAMENTO NAZIONALE DI GRUPPO

Costituito ai sensi dell'art. 1 lettera b) del CCNL 15.3.2022 e contrattazione aziendale 24 novembre 2015 e 27 luglio 2005

Al fine di garantire un'adeguata rappresentatività, le Parti concordano che il numero dei componenti del Coordinamento sarà pari al 50 % + 1 di tutte le R.S.U. elette nelle unità produttive delle aziende per le quali viene sottoscritto il presente accordo, equivalente ad oggi ad un totale di 45 unità.

Sulla base di tale criterio di calcolo il coordinamento sarà inizialmente composto da 23 componenti.

[Area containing numerous handwritten signatures in black and blue ink, including names like B. S. and others.]

Il numero e la composizione potranno essere suscettibili di modifiche in funzione di eventuali variazioni del numero delle RSU in carica e della rappresentatività previa verifica annuale.

La composizione del coordinamento nazionale RSU sarà determinata da un accordo tra FILLEA, FILCA, FENEAL, basato sulla rappresentatività, voti validi riportati nei verbali delle elezioni RSU + iscritti alle organizzazioni certificati dall'azienda come indicato nel seguente paragrafo:

L'azienda invierà, ogni anno alle tre Organizzazioni Sindacali firmatarie, il numero degli iscritti ai tre indirizzi mail congiuntamente, divisi per organizzazioni di appartenenza e per unità produttive.

L'invio avverrà entro il 31 gennaio di ogni anno.

Ogni Organizzazione sindacale invierà alla azienda, in base alla rappresentatività riscontrata, la propria lista di componenti del coordinamento.

Ogni anno il coordinamento verrà aggiornato sulla base del nuovo calcolo di rappresentatività.

Resta fermo che nella composizione del coordinamento dovrà essere garantita la presenza di almeno un componente per ogni unità produttiva.

Il Coordinamento dura in carica tre anni.

Qualora uno dei componenti del Coordinamento non risultasse più in possesso dei requisiti per essere in carica, si procederà alla sua sostituzione con la RSU appartenente alla medesima sede, lista e federazione di riferimento, fatte salve eventuali modifiche nella composizione del Coordinamento per effetto di variazioni del perimetro.

La sostituzione di un componente del Coordinamento avverrà con comunicazione scritta alla Direzione Aziendale e per conoscenza alle altre OOSS.

Le Parti concordano che il COORDINAMENTO NAZIONALE DI GRUPPO si riunirà di norma 2 volte all'anno.

All'incontro di informativa annuale, di cui al CCNL, di norma svolto a fine aprile o inizio maggio (a breve scadenza dalla data di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea degli azionisti) si aggiunge un incontro da tenersi entro il 30 novembre, e comunque in data anteriore alla sessione plenaria dei lavori del CAE Buzzi Unicem S.r.l. A tali incontri, oltre ai componenti del Coordinamento, potranno partecipare tutte le RSU.

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

- andamento congiunturale del mercato di riferimento e degli indicatori economico-finanziari aziendali;
- dinamica della struttura societaria, organizzativa ed industriale (trasformazioni, dimissioni, 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 ad appalti;
- piani di investimenti produttivi, commerciali, di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti e nuove tecnologie,
- attività di formazione e riqualificazione professionale, anche al fine di segnalare fabbisogni specifici e promuovere iniziative congiunte in vista dell'evoluzione delle strutture e dei processi organizzativi;
- analisi delle nuove regolamentazioni in materia di attività estrattiva, industriale e di approvvigionamento di materie prime e combustibili alternativi;
- Responsabilità Sociale d'Impresa (sicurezza sul lavoro, infortuni, certificazione ambientale, rapporti col territorio, etc.) e suo mantenimento ed implementazione.

Luca

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

Ai componenti il Coordinamento sarà riconosciuto un permesso retribuito individuale (senza perdita economica comprese indennità turno ecc.) aggiuntivo al monte ore previsto dal CCNL per ogni sessione riguardante:

- trattative rinnovo dell'accordo aziendale;
- incontri previsti a livello nazionale dal CCNL e dal presente accordo;
- incontri su richiesta a livello nazionale da parte della Direzione Aziendale.

I summenzionati permessi non sono cumulabili e non sono altrimenti fruibili in caso di mancata partecipazione degli aventi diritto.

Al fine di consolidare il sistema di comunicazione tra azienda e RSU è attiva o in via di attivazione in ogni unità produttiva una stazione di lavoro su P.C. con uso di stampante, collegamento internet con agibilità predefinite e posta elettronica.

Ad ogni singolo componente sarà riconosciuta a titolo di indennità di trasferta per la partecipazione al Coordinamento di Gruppo l'importo di € 60,00 onnicomprensive per ogni sessione di incontro, ovvero di € 30,00 per i componenti del Coordinamento la cui sede di lavoro sia nell'ambito della Regione in cui si svolgono gli incontri. Ai componenti il Coordinamento di Gruppo provenienti dalle isole e da località distanti oltre 600 km dalla sede degli incontri sarà fornito a cura dell'Azienda biglietto aereo A/R per le sessioni di incontro del Coordinamento.

Poteri e decisioni

Le parti riconoscono quali titolari competenti alla negoziazione per il secondo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e dell'Azienda, da un lato, il Coordinamento delle RSU costituito come dal presente accordo e dalle Segreterie nazionali di categoria e dalle organizzazioni sindacali territoriali e, dall'altro, la Direzione aziendale assistita da Federbeton.

Nell'ambito delle competenze e delle funzioni a esso attribuite, il Coordinamento assume la rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale, come previsto dal punto 7 dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014. Le decisioni riguardanti le materie di competenza del Coordinamento, sono assunte a maggioranza degli aventi diritto. Sui contenuti definiti dalle ipotesi di accordo, tra il Coordinamento e la Direzione Aziendale, si esprimeranno con il voto tutti i dipendenti, presenti a qualsiasi titolo contrattuale nelle diverse unità produttive. Le ipotesi di accordo saranno valide quando avranno votato il 50% + 1 degli aventi diritto al voto, e di questi abbiano votato favorevolmente il 50% + 1 dei votanti.

SVILUPPO SOSTENIBILE

Le Parti concordano che la Responsabilità Sociale e lo Sviluppo Sostenibile costituiscono modelli di importanza sociale da perseguire e migliorare nello specifico alla luce degli accordi internazionali e delle politiche europee sul clima.

Le Parti convengono, in particolare di:

- continuare a porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità ambientale dei processi produttivi, assicurando lo sviluppo delle innovazioni di prodotto e di processo che intervengono sulla produzione, sui trasporti e sulla commercializzazione, nell'ottica della salvaguardia dei lavoratori e del territorio circostante;

Li Daccha
[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

BST
[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

- porre maggiore attenzione alle esigenze della persona e del contesto territoriale e sociale, la tutela e la salvaguardia della buona occupazione (a tempo indeterminato), con riguardo anche ai fornitori;
- incrementare la metodologia partecipativa, attualmente in atto tra le parti sociali, basata sulla trasparenza e completezza delle informazioni corrette e preventive e la promozione di un positivo clima aziendale che abbia l'obiettivo di raggiungere il contesto ottimale per lo sviluppo delle singole e collettive potenzialità.

Le parti convengono che la Responsabilità Sociale vada intesa come un qualificante valore aggiunto per l'azienda e per i suoi rapporti nei confronti dei lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni, che essa:

- sia da estendere alle aziende facenti capo a Buzzi Unicem in Italia;
- costituisca un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto solo se attuata con trasparenza, continuità e verificabilità dei contenuti.

Le parti, nel comune obiettivo di valorizzare ulteriormente il tema della sostenibilità ambientale, confermano la disponibilità a condividere informazioni, nelle aree di interesse. A tal fine viene istituito un tavolo "di sito produttivo", tra Direzione ed RSU, con l'obiettivo di approfondire gli aspetti tecnici in materia.

FORMAZIONE

Le Parti ribadiscono che la formazione costituisce una leva imprescindibile di sviluppo professionale e di adeguamento delle competenze, anche in relazione all'evoluzione tecnologica, organizzativa e dei processi di lavoro.

Premesso ciò, le Parti concordano di continuare ad investire su processi formativi che siano focalizzati verso attività di formazione sempre di maggiore qualità e inerenti allo sviluppo delle competenze, nell'ottica di un consolidamento e adeguamento anche attraverso documentazione attestante il percorso formativo effettuato dal singolo lavoratore. A tal fine vengono inserite 12 ore aggiuntive di formazione sui temi di digitalizzazione, politiche e parità di genere. Qualora detta formazione, in parte o tutta, dovesse essere effettuata utilizzando strutture esterne alla BuzziUnicem S.r.l. in via preferenziale sarà organizzata con enti bilaterali territoriali di settore e/o enti di formazione pubblici accreditati.

Negli incontri di informativa annuale, le parti si confronteranno sull'andamento e sull'esito quali-quantitativo dei processi formativi.

I fabbisogni formativi finanziati da Fondimpresa saranno condivisi preventivamente con le Rsu e con i delegati alla formazione del Gruppo che saranno coinvolte nella definizione delle aree di intervento e nell'individuazione dei profili posti in formazione. Le parti condividono di prevedere un incontro all'anno con i delegati della formazione per predisporre il materiale di verifica e valutazione della formazione svolta da presentare al coordinamento nazionale di gruppo.

STAFFETTA GENERAZIONALE

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like BSTry, PLS, and others.]

[Vertical handwritten notes on the right margin, including the name 'Luca' and other illegible signatures.]

[Handwritten number '5' and other illegible marks at the bottom right.]

In via sperimentale e per la durata del presente accordo saranno attivati interventi di inserimento lavorativo di giovani, con diploma di maturità, con contratto a tempo pieno e indeterminato, o di apprendistato, di cui all'art. 25 del CCNL, combinati con la presenza, nella stessa unità produttiva, di lavoratori di almeno 65 anni di età, che raggiungano il diritto alla pensione entro i successivi 24 mesi o *a due anni dalla maturazione della pensione anticipata su loro richiesta, previa conferma della stessa da parte del lavoratore.*

I lavoratori su tre turni avvicendati al raggiungimento del 65° anno di età o a due anni dalla maturazione della pensione anticipata, su loro richiesta, potranno uscire dal turno mantenendo inalterato il corrispettivo economico.

AMBIENTE E SICUREZZA (S.G.S. – sistema gestione della sicurezza)

Gli aspetti ed i temi collegati all'ambiente e sicurezza, elementi centrali e prioritari per l'Azienda nella determinazione delle proprie scelte e della propria cultura organizzativa, rappresentano argomenti di fondamentale importanza e di confronto in continuità con i percorsi e le modalità adottate in questi anni, intendono mantenere un alto livello di attenzione e concreta collaborazione per contribuire al miglioramento dei molteplici fattori che li influenzano.

Dal punto di vista progettuale ed operativo si conferma che tutti gli stabilimenti hanno ottenuto la certificazione secondo i Sistemi di Gestione Ambiente e Sicurezza UNI ISO 14001 e 45001.

Sul piano della dinamica infortunistica le Parti riconfermano pienamente l'obiettivo "zero infortuni", quale traguardo reale su cui orientare le azioni e le intenzioni, ma anche come elemento "guida" per ispirare le scelte ed i comportamenti ad ogni livello dell'organizzazione in ambito aziendale. Per raggiungere tale obiettivo si concorda la predisposizione di progetti formativi per una media annua individuale di otto ore per lavoratore.

Si ribadisce l'importanza dei fattori di prevenzione, formazione, comunicazione e informazione, così come l'importanza del coinvolgimento degli attori delegati dalla normativa, dall'azienda e dalle OO.SS. ad esercitare una parte attiva negli aspetti collegati all'ambiente e sicurezza.

Nello specifico si sottolinea che l'RLSSA rappresenta il primario interlocutore nelle fasi di valutazione, monitoraggio, analisi dei fattori di rischio, finalizzata a stimolare e suggerire all'organizzazione aziendale interventi di miglioramento delle condizioni complessive di sicurezza. In particolare, quando vengono attivati cantieri di lavoro all'interno delle unità produttive, le Parti condividono la necessità di informare preventivamente gli RLSSA interessate e di favorire lo scambio di informazioni con gli interlocutori per la sicurezza delle ditte appaltatrici con atteggiamento proattivo nei confronti della sicurezza ed un aperto e costruttivo dialogo.

Nell'ambito delle attività di analisi e approfondimento in coerenza con quanto prevede il CCNL viene istituita in ogni unità produttiva una Commissione Tecnica composta da RSPP e RLSSA per progettare ed organizzare la "Giornata della Sicurezza BUZZI UNICEM" con l'individuazione dell'agenda e delle tematiche oggetto della formazione da erogare.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present throughout the document, including a vertical column of signatures on the right side and several large signatures at the bottom.

Viene costituito il Coordinamento Nazionale degli RLSSA del Gruppo che, potrà riunirsi due volte l'anno, anche via telematica e avrà l'obiettivo di monitorare ed esaminare le dinamiche collegate ai fattori ambientali e sicurezza, i piani di intervento previsti ed implementati, compresi quelli formativi. Avrà anche il compito di suggerire e proporre azioni correttive di miglioramento o nuove aree di intervento in funzione dei bisogni rilevati. Le proposte che emergeranno saranno oggetto di successiva valutazione con l'azienda. Eventuali ulteriori compiti saranno valutati e considerati a livello di Coordinamento Nazionale RSU.

LAVORO AGILE

L'attuale quadro normativo (L. 22/05/17 n. 81) consente la possibilità di introdurre forme di lavoro alternative rispetto a quelle tradizionali ponendo l'accento sulla flessibilità organizzativa con l'utilizzo di strumentazioni che consentono di effettuare prestazioni lavorative da remoto. In tale contesto le parti concordano di valutare nel corso della vigenza del presente accordo la possibilità di regolamentare la materia.

VOLONTARIATO

Considerato il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, l'impresa riconoscerà tre giorni di permesso retribuito ai lavoratori appartenenti ad enti iscritti nel Registro Unico Nazionale del terzo Settore che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alle norme in vigore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Conciliazione vita/lavoro

Durante la vigenza del presente accordo le Parti si impegnano ad individuare un percorso condiviso finalizzato ad iniziative di conciliazione di vita e di lavoro.

ASSICURAZIONE INFORTUNI PER I DIPENDENTI

Tutti i dipendenti del Gruppo Buzzi Unicem sono coperti da polizza assicurativa per rischi da infortuni extraprofessionali con i seguenti capitali assicurativi: € 50.000 caso di morte; € 50.000 caso invalidità permanente, con una franchigia del 5%, oltre a € 5.200,00 per spese di ricovero ospedaliero in caso di infortunio;

A questi fini la determinazione dell'eventuale grado di invalidità sarà affidata alle strutture medico legali di cui si avvale la compagnia di assicurazione incaricata, ovvero, qualora il dipendente richiedesse un trattamento pensionistico di invalidità, si farà riferimento alla valutazione dell'INAIL.

La Buzzi Unicem S.r.l. si assume direttamente l'obbligo del pagamento delle prestazioni di cui al presente punto e di quelle previste da prassi di miglior favore vigenti, a favore di tutti i dipendenti in servizio o coperti da indennità sostitutiva del preavviso.

Li. Pirella

[Signature]

PREMIO DI RISULTATO 2024/26

Le parti convengono che il premio di risultato è lo strumento idoneo per coinvolgere i lavoratori nell'esame delle prospettive aziendali, degli obiettivi e della valenza strategica di ciascuno di essi.

Le parti concordano che questo schema di Premio di Risultato, le cui erogazioni economiche sono dipendenti dal miglioramento dell'attività aziendale, con riferimento a produttività, redditività, e diminuzione delle emissioni di CO2, è una misura coerente con gli obiettivi di Sviluppo sostenibile aziendale.

Lo schema di Premio di Risultato, conforme alle disposizioni di cui all'art. 51 del vigente CCNL 15 marzo 2022, prevede tre parametri annuali, con natura di totale variabilità, secondo i dettagli di seguito specificati; per quanto non espressamente regolato dal presente verbale, si rimanda al CCNL.

I parametri sono stati concordemente individuati e giudicati anche per rappresentare l'interdipendenza tra il miglioramento dell'andamento aziendale e il rispetto dei criteri dello Sviluppo Sostenibile.

Schema di Premio di Risultato Buzzi Unicem S.r.l.

1) Rilevazione della Produttività

La produttività sarà calcolata rapportando i volumi della produzione annua complessiva aziendale (tonnellate di leganti idraulici e clinker ceduto a terzi) e le ore lavorate nello stesso anno dal personale della "Buzzi Unicem S.r.l." al quale si applica il CCNL Cemento. Il computo delle ore sarà effettuato sommando alle ore effettivamente lavorate dal personale di tutte le categorie, il valore *standard* di 1760 ore annue pro capite per il personale non soggetto a limitazioni di orario ai sensi di legge (i dirigenti non rientrano nel computo, in quanto ad essi si applica un altro CCNL).

A livelli crescenti di produttività annua, corrisponde un valore annuo crescente espresso in euro, come da tabella 1.

TABELLA 1

		tabella produttività t/h lavorate		2024	2025	2026
inferiore a	2,19			0	0	0
da	2,20	a	2,29	400	500	600
Da	2,30	a	2,39	500	600	700
Da	2,40	a	2,49	550	650	750
Da	2,50	a	2,59	600	700	800
Da	2,60	a	2,69	700	800	900
Da	2,70	a	2,79	800	900	1000
Da	2,80	a	2,89	900	1000	1100
Da	2,90	a	2,99	1000	1100	1200

Lin. [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

8

Da	2,90	a	3,09	1100	1200	1300
Da	3,10	a	3,19	1200	1300	1400
da	3,20	a	3,29	1300	1400	1500
da	3,30	a	3,39	1400	1500	1600
da	3,40	a	3,49	1500	1600	1700
da	3,50	a	3,59	1600	1700	1800
da	3,60	a	3,69	1700	1800	1900
oltre	3,70			1800	1900	2000

Il livello di produttività compreso tra due intervalli non è suddivisibile, né il valore di erogazione corrispondente è riproporzionabile.

2) Parametro di redditività.

L'indicatore di redditività è costituito dall'ammontare del Risultato Operativo (ovvero la differenza tra Valori e Costi della produzione del Conto economico del Bilancio di esercizio (Civilistico) della Buzzi Unicem S.r.l. e depurato dai dati contabili riferiti a eventi futuri rispetto all'esercizio di riferimento, tali dati saranno infatti considerati per l'esercizio in cui gli eventi si verificassero materialmente.

A livelli crescenti di redditività annua, corrisponde un valore crescente espresso in euro, con la progressione di cui alla tabella 2.

Tabella 2 parametro di redditività

	<u>Redditività</u> <u>m€</u>			
inf. a	30			0
da	30,01	a	35	300
da	35,01	a	40	350
da	40,01	a	45	400
da	45,01	a	50	450
da	50,01	a	55	500
da	55,01	a	60	550
da	60,01	a	65	600
da	65,01	a	70	650
da	70,01	a	75	700
da	75,01	a	80	750
da	80,01	a	85	800
da	85,01	a	90	850
da	90,01	a	95	900
da	95,01	a	100	950
da	100,01	a	105	1000
da	105,01	a	110	1050
da	110,01	a	115	1100

in Anonima

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
19

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

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

da	115,01	a	120	1150
da	120,01	a	125	1200
da	125,01	a	130	1250
da	130,01	a	135	1300
da	135,01	a	140	1350
da	140,01	a	145	1400
da	145,01	a	150	1450
da	150,01	a	155	1500
oltre	155			1550

3) Parametro di Sostenibilità

L'obiettivo di ridurre per quanto possibile l'impatto ambientale delle attività industriali è di stringente attualità. Buzzi Unicem S.r.l. persegue da anni, con successo, tecnologie, modalità organizzative e azioni formative idonee a consentire il rispetto delle normative in materia di tutela dell'ambiente e sicurezza sul lavoro; su questi temi ha sempre potuto contare sull'apporto e l'impegno dei lavoratori. Il confronto con le RSU e le OO.SS. si è rivelato altrettanto indispensabile e costruttivo per la crescita della consapevolezza, tra tutti i protagonisti delle attività aziendali, dell'importanza della Sostenibilità.

Quanto sopra motiva la definizione del parametro di Sostenibilità, volto a premiare il raggiungimento della riduzione delle Emissioni Dirette di CO2, misurate in Kg di CO2 per tonnellata di materiali cementizio prodotto. Questo dato, pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità Buzzi Unicem S.r.l., è stato, in relazione alle attività italiane, pari a Kg 644 nel 2022 (pag. 106 del Bilancio di Sostenibilità 2022).

A fronte del non accrescimento del dato o della sua diminuzione negli anni di vigenza del presente accordo, sarà erogata una somma di denaro come da tabella 3.

TABELLA 3
sostenibilità CO2 kg/t – parametro di riferimento 644

				2024	2025	2026
da	0	a	3	150	200	250
da	3,01	a	7	200	250	300
da	7,01	a	11	250	300	350
da	11,01	a	15	300	350	400
oltre	15,01			350	400	450

[Handwritten signatures and notes in black and blue ink are scattered across the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

di anche uno solo dei parametri/indicatori stessi, rispetto al periodo di riferimento (media mobile del triennio precedente per gli indicatori di cui ai punti 1 e 2, anno 2022 per l'indicatore di cui al punto 3) consentirà l'applicazione del regime di tassazione agevolata, previa verifica e conferma da parte aziendale della sussistenza delle agevolazioni e dei requisiti per la loro applicazione al momento della materiale erogazione delle somme.

5) Premio di risultato e Welfare contrattuale / banca ore solidale

Nel corso dei monitoraggi di cui al precedente punto 4), che saranno calendarizzati nel ,0, le Parti verificheranno l'opportunità di istituire forme di welfare contrattuale che, in applicazione dell'art. 51 comma 4 TUIR, eventualmente convertano, su scelta del lavoratore, in beni o servizi parte o per intero le somme percepite a titolo di premio di risultato.

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

Nell'ambito dei predetti confronti sarà altresì esaminato lo strumento della cosiddetta "Banca Ore Solidale" anche con riferimento alle tematiche giuridiche e all'esperienza di applicazione di tale istituto da parte di altre realtà aziendali.

6) Quota Previdenza Complementare

Ai tre parametri che determinano le quote del premio di risultato, le parti concordano di aggiungere una ulteriore quota del 23%, della somma tra i valori derivanti dagli indicatori di produttività, redditività e sostenibilità, per l'anno 2024, del 24% per l'anno 2025 e del 25% per l'anno 2026, da versare:

- ai lavoratori iscritti entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento al Fondo Nazionale Pensione Complementare, per i lavoratori del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni denominato Concreto;
- ai lavoratori già iscritti a fondi territoriali negoziali al momento della sottoscrizione del CCNL che dispone il versamento di un contributo aggiuntivo da parte del datore di lavoro-circ. COVIP 07/03/2018, prot.1598

Norma di chiusura

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo si intendono totalmente definite le richieste di cui alla Piattaforma 09 giugno 2022, sono parimenti superati e non più applicabili, ancorché non espressamente richiamati, tutti i precedenti accordi sindacali relativi a erogazioni collettive analoghe a quelle del Premio di Risultato con riferimento al Personale dipendente della "Buzzi Unicem S.r.l."

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non promuovere ulteriori richieste sulle tematiche oggetto del presente accordo, anche in relazione a singole unità produttive, in materia di premi e istituti retributivi collettivi per la durata del presente accordo.

[Area containing multiple handwritten signatures in black and blue ink, including some with numbers like 12 and 17.]

