

Industria del cemento, calce, gesso e malte
"Linee guida" per i premi di risultato riferiti agli anni 2012, 2013 e 2014

Il giorno 30 novembre 2011 in Roma, si sono incontrati:

Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni

e

le Segreterie nazionali di Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, unitamente alla delegazione trattante, al coordinamento nazionale delle Rsu ed ai rappresentanti delle strutture sindacali territoriali ed aziendali.

Premesso che:

il premio di risultato resta una componente fondamentale per la crescita del sistema partecipativo in azienda e che la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, rappresenta un valore nelle relazioni sindacali in atto nelle aziende del settore, in quanto persegue anche il comune obiettivo di consolidare l'attuale modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, così come è stato confermato dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e successivamente ratificato il 21 settembre 2011, tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

Considerato che:

il positivo andamento economico dell'impresa e la realizzazione dei programmi concordati, sono i presupposti dei premi di risultato;

per la negoziazione di tali premi di risultato, si assume a riferimento l'obiettivo del miglioramento della redditività, della produttività e competitività delle imprese, condizione essenziale perché le stesse possano concorrere a realizzare condizioni di sviluppo economico e sociale;

la quantificazione a consuntivo dei premi di risultato, è in funzione del livello di realizzazione del miglioramento dei risultati conseguiti dalle aziende.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Gian', 'Berra', '1/4', and 'Carlo'.

Tenuto altresì conto che:

in base al Verbale di accordo 9 marzo 2011, i prossimi accordi aziendali produrranno effetti nel triennio 2012 – 2014 ed i nuovi premi di risultato verranno erogati, per la prima volta, nel corso dell'anno 2013 prendendo come riferimento i risultati riferiti all'esercizio 2012;

nel corso dei singoli negoziati aziendali si dovranno valutare le condizioni dell'impresa, le sue prospettive di sviluppo, avuto riguardo dell'andamento e delle prospettive di produttività, di competitività e delle condizioni di redditività.

Tutto ciò premesso e considerato,

le Parti convengono le seguenti specifiche "Linee guida" che, avuto riguardo all'attività svolta dalla Commissione paritetica Federmaco e Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil costituita il 17 maggio 2011 in attuazione del Verbale di accordo 9 marzo 2011, vengono messe a disposizione delle aziende e delle organizzazioni sindacali per definire i premi di risultato riferiti agli anni 2012, 2013 e 2014.

Indicatori comuni a tutte le imprese

1) Indicatori di Produttività:

- quantità vendite di clinker e leganti idraulici diviso le ore effettivamente lavorate/ numero dei dipendenti;
- rapporto tra i volumi della produzione (tonnellate di leganti idraulici e clinker cedute a terzi) e le ore effettivamente lavorate/numero dei dipendenti.

2) Indicatori di Redditività:

- rapporto tra il Mol (Margine operativo lordo) ed i ricavi della azienda, moltiplicato cento;
- rapporto tra la differenza tra i valori e costi della produzione (risultato operativo) ed i ricavi delle vendite e delle prestazioni (ricavi netti) relativi all'esercizio di riferimento, moltiplicato cento. (Il risultato operativo ed i ricavi netti sono ricavabili dal bilancio dell'azienda secondo lo schema di riclassificazione del conto economico).

3) Indicatore di efficienza:

- rapporto tra il fatturato e le ore lavorate oppure rapporto tra il fatturato ed il numero degli addetti.



Indicatori/parametri specifici di stabilimento/sito produttivo

A) Indicatore di performance (quantità di clinker e leganti idraulici vendute per singola unità produttiva in un anno rispetto all'anno precedente confrontato con il dato globale nazionale dell'azienda).

B) Indicatore di utilizzo di "combustibili alternativi" (combustibili alternativi diviso le tonnellate di combustibili convenzionali utilizzati):

- indicatore utilizzo dei rifiuti (totale dei rifiuti utilizzati utilizzando il codice CER che li identifica diviso il totale delle materie prime al netto dei rifiuti utilizzati);
- indicatore di sostituzione dell'energia convenzionale (rapporto percentuale tra la quantità di energia non convenzionale utilizzata e la quantità totale di energia - convenzionale e non convenzionale - utilizzata in ciascun anno di riferimento nella unità produttiva interessata).

C) Indicatore di consumo elettrico di efficienza dello stabilimento (kilowatt ore consumate necessarie per produrre una tonnellata di cemento) - (mwh vuote assorbite nell'anno).

D) Indicatore di consumo calorico (Kilo calorie necessarie per chilogrammo di clinker prodotto).

E) Marcia del forno (percentuale dei giorni di marcia del forno):

- fermate accidentali del forno.

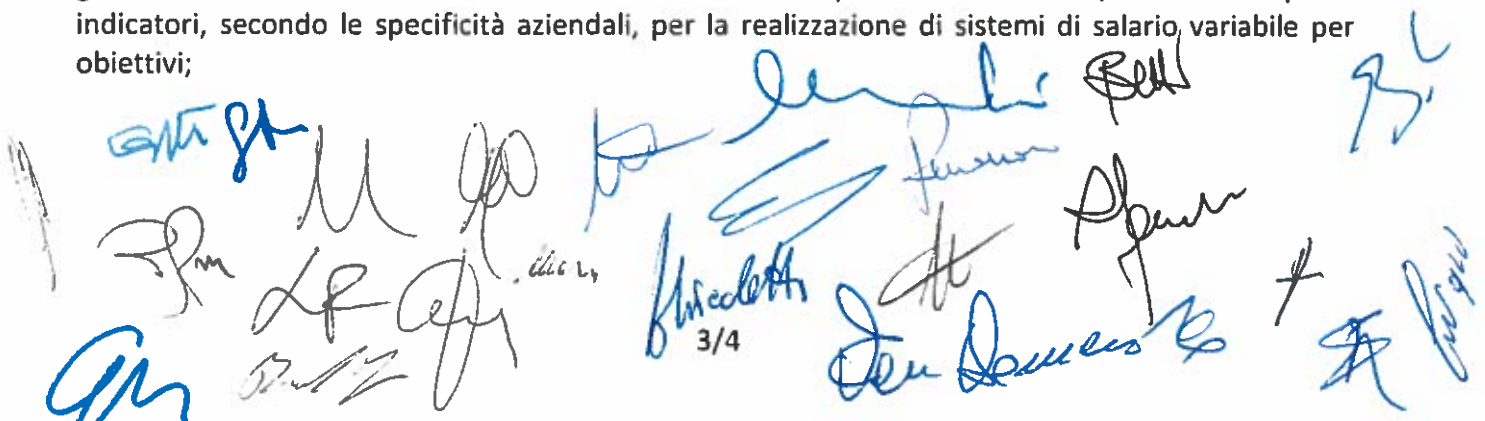
Le Parti, convengono altresì che:

il premio di risultato è un istituto tipicamente aziendale ed in questo senso le presenti "Linee guida" hanno come obiettivo di fornire gli opportuni riferimenti per l'attività negoziale delle aziende, fermo restando che le soluzioni concrete andranno realizzate - a livello di singola realtà - adattando le indicazioni generali alle condizioni e caratteristiche specifiche;

l'utilizzo delle "Linee guida" per costruire sistemi incentivanti per i dipendenti fondati sul salario variabile per obiettivi, consente l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla legislazione vigente, per favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello;

le "Linee guida" non hanno carattere di obbligatorietà né sostituiscono il ruolo degli attori della contrattazione aziendale di secondo livello, ma rappresentano uno strumento utile alla condivisione dei premi di risultato per le aziende dei settori che applicano il vigente ccnl 18 febbraio 2010;

gli attori della contrattazione aziendale di secondo livello potranno adottare e/o riadattare questi indicatori, secondo le specificità aziendali, per la realizzazione di sistemi di salario variabile per obiettivi;



l'accordo di ogni singola azienda, nel fissare i parametri e gli indici da assumere come base di riferimento, opererà, anche in rapporto alle diverse caratteristiche delle unità lavorative, le necessarie scelte circa il peso che i parametri (di produttività, di andamento economico/redditività e di efficienza nonché quelli specifici di stabilimento/sito produttivo) debbono avere, rispettivamente, nel determinare le erogazioni e il grado di reciproca influenza dei diversi indicatori/parametri tra di loro, ai fini del calcolo complessivo delle erogazioni.

Il presente documento - *Industria del cemento, calce, gesso e malte "Linee guida" per i premi di risultato riferiti agli anni 2012, 2013 e 2014* - è formato da n. 4 (quattro) pagine di testo ed ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni

Alberto Capitanio *AM*
Eugenio Scudato *ES*
Giovanni Scudato *GS*
Giovanni Scudato *GS*
Massimo *Mass.*

Feneal - Uil

Manuela Trevis *MT*

Filca - Cisl

Roberto *Rob.*
Piero *P.*
Piero *P.*
Piero *P.*
Piero *P.*
Piero *P.*

Fillea - Cgil

Giuseppe *G.*
Giovanni *G.*
Giovanni *G.*
Giovanni *G.*
Giovanni *G.*
Giovanni *G.*
Giovanni *G.*