

VERBALE DI ACCORDO

In data 27/09/2016 presso la sede di FEDERMACO in Roma Via G. Amendola 46

TRA

Unicalce SpA, rappresentata dal Dott. Massimo Cunico, con l'assistenza di FEDERMACO nella persona del Dott Giovanni Ricci Curbastro

E

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di Unicalce SpA oggi presenti, con l'assistenza delle segreterie nazionali FENEAL-UIL (Massimo Trinci), FILCA-CISL (Luciano Bettin), FILLEA-CGIL (Marco Carletti) e le OO.SS territoriali FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL oggi presenti

PREMESSO

Che il nuovo scenario determinatosi durante il periodo di crisi impone alle imprese, ai professionisti e ai lavoratori dipendenti di ripensare il loro quotidiano agire nell'intera filiera, rivedendo i parametri produttivi ed economici dell'azienda.

Che, per la produzione di calce, lo sforzo di innovazione sarà orientato alla maggior qualità del prodotto e che Unicalce SpA dovrà essere in grado di offrire il miglior prodotto possibile che la clientela richiederà, soprattutto confidando che il comparto delle acciaierie vedrà la propria ripresa economico-produttiva.

Che in questo ambito l'ambiente di lavoro e la professionalità dei lavoratori diventano un prerequisito per Unicalce per competere, come prima Azienda Italiana nel comparto della calce, in un mercato il cui orizzonte è caratterizzato sempre più dalla competenza tecnica che si offre al cliente.

Che la firma del CCNL 24/11/2015 Industria del Cemento, Calce, Gesso e Malte e la firma del seguente accordo integrativo aziendale, rafforzano le relazioni sindacali all'interno dell'Azienda rendendole maggiormente strutturate per operare in un contesto commerciale sempre più articolato.

SI CONCORDA

Il presente accordo integrativo aziendale per i Lavoratori dipendenti della società Unicalce SpA.

Tale accordo sarà applicato anche ai dipendenti delle Società collegate Europrogetti Srl e Dolomite Colombo SpA.

RELAZIONI SINDACALI

A far data dall'anno 2017 si svolgeranno gli incontri quadrimestrali tra l'Azienda e i componenti delle RSU e le Segreterie Territoriali e/o Nazionali di Feneal, Filca e Fillea per monitorare, analizzare e definire:

- Entità, tipologia e tempistica degli investimenti produttivi attuati e programmati
- Prospettive produttive aziendali e di mercato connesse con l'occupazione in Unicalce in Italia
- Andamento del percorso di Responsabilità Sociale d'impresa, della certificazione ambientale, del bilancio sociale e loro mantenimento ed implementazione
- Andamento delle azioni proattive per implementare la legalità e la trasparenza nell'intera filiera del ciclo produttivo nella quale Unicalce SpA opera
- Aggiornamento sulle attività in ambito di Ricerca e Sviluppo (nel limite del rispetto della riservatezza al fine di cautelare il Know-how aziendale nei confronti della concorrenza)
- Organizzazione e distribuzione dei carichi di lavoro in base alle mansioni
- Andamento degli organici in rapporto ai volumi produttivi nei singoli stabilimenti e ai carichi di lavoro negli uffici
- Verifica dell'andamento degli indici utili al calcolo del premio di risultato derivante dall'applicazione degli indicatori contenuti nel presente accordo con lo scopo di analizzare eventuali problematiche

che dovessero sorgere nell'applicazione degli indicatori utili al calcolo del premio di risultato. L'Azienda in tale occasione fornirà la documentazione e i dati necessari al fine di verificare l'andamento della maturazione dei dati riferiti agli indicatori da prendere a riferimento per la maturazione del PDR. La presenza dei membri delle RSU, in rappresentanza dei lavoratori, soddisfa le previsioni normative di cui alla Circ. dell'Agenzia delle Entrate n° 28/E del 15/06/2016.

Gli incontri quadrimestrali saranno effettuati seguendo una logica di accorpamento territoriale dei siti produttivi dell'Azienda, quindi:

- Area Nord (Stabilimenti di Val Brembilla, Lisso, Casnigo, Maggiano, Uffici Direzionali di Lecco Belledo)
- Area Nord-Ovest (Stabilimenti di Bernezzo e Genova)
- Area Centro (Stabilimenti di Narni, Terni, Madonna Scoperta, Itri, Campiglia)
- Area Sud (Stabilimento di Palagiano)

I rappresentanti dell'Azienda che parteciperanno agli incontri programmati annuali saranno identificati in funzione dei contenuti più di rilievo da argomentare (Plant Manager di Area, Direzione Risorse Umane e/o altre eventuali Direzioni interessate)

Tali incontri sono aggiuntivi all'incontro annuale di informativa previsto dal CCNL in vigore, che sarà tenuto tra la Direzione Risorse Umane di UNICALCE SPA e le segreterie nazionali di FENEAL - FILCA - FILLEA, il Coordinamento Nazionale delle RSU di Unicalce e le OO.SS territoriali interessate.

SFERA DI APPLICAZIONE

Le norme definite dalla presente contrattazione di II livello dispiegheranno efficacia per i lavoratori dipendenti della società Unicalce SpA e delle Società collegate Europrogetti Srl e Dolomite Colombo SpA. Nel caso che i CCNL futuri dovessero inserire norme diverse dalle attuali sulle singole parti oggetto del presente accordo, le parti si incontreranno per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni.

RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA

Le parti concordano che lo sviluppo sostenibile, il rispetto dell'ambiente e la Responsabilità Sociale d'Impresa costituiscono modelli di importanza sociale da perseguire e migliorare.

Le parti convengono, in particolare:

- Di continuare a porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità di processi produttivi, assicurando lo sviluppo delle innovazioni di prodotto e di processo che intervengono sulla produzione e commercializzazione, una coerente strategia ambientale a salvaguardia dei lavoratori e del territorio circostante.
- Di 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.

Le parti convengono che la Responsabilità Sociale d'Impresa vada intesa come un qualificante valore aggiunto per l'Azienda e per i suoi rapporti nei confronti dei lavoratori, clienti, fornitori, territorio e Istituzioni.

Le parti quindi si danno atto che la Responsabilità Sociale d'Impresa e la sua attuazione costituisca un miglioramento all'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, solo se attuata con trasparenza, continuità e verificabilità dei contenuti.

L'Azienda si impegna a estendere la responsabilità sociale d'impresa alle aziende operanti a qualsiasi titolo contrattuale, con UNICALCE SPA.

RICERCA, INNOVAZIONE, SVILUPPO E INVESTIMENTI PRODUTTIVI

Unicalce SpA è impegnata a valutare, nell'ambito della filiera in cui opera, la realizzazione di progetti di ricerca e innovazione sia sul prodotto che sul processo produttivo.

Le parti concordano come obiettivo prioritario, l'investimento delle risorse affidate in ricerca, innovazione e sviluppo.

Tale obiettivo sarà monitorato durante gli incontri periodici, sopra descritti, tra RSU e Direzione Aziendale.

Unicalce Spa aggiornerà ed esaminerà con il Coordinamento delle RSU e OO. SS., gli interventi necessari per gli adeguamenti alle future modifiche legislative ai vari livelli istituzionali

MERCATO DEL LAVORO

Le parti considerano i contratti di solidarietà (C.d.S.) uno strumento utile da utilizzare prioritariamente, ove compatibile con l'organizzazione del lavoro e con le previsioni normative relative all'utilizzo di tale strumento, sia nella fattispecie difensiva sia quella espansiva.

I C.d.S. difensivi saranno valutati prioritariamente per la gestione dei processi di riorganizzazione, sempre ove compatibile con l'organizzazione del lavoro. I C.d.S. espansivi sono ritenuti un utile strumento per agevolare la riduzione dell'orario di lavoro a quei lavoratori i quali si trovino in prossimità dell'accesso alle prestazioni pensionistiche a favore di dipendenti assunti in affiancamento agli stessi.

A tal proposito, le parti individuano il profilo del lavoratore che nell'arco del triennio successivo approda alla pensione come quel profilo idoneo per applicare, sempre ove compatibile con l'organizzazione del lavoro, i C.d.S. espansivi (con conseguente riduzione di orario lavorativo) per i lavoratori presenti nel processo produttivo e con l'ingresso contemporaneo di nuovi lavoratori nel ciclo produttivo (ad orario lavorativo ridotto).

AMBIENTE ED EFFICIENZA ENERGETICA

La Direzione Aziendale e il coordinamento della RSU si confronteranno annualmente su eventuali necessità di attività formative da attuare a figure professionali di base e specialistiche, ricorrendo ai fondi interprofessionali attivi.

FORMAZIONE

Al fine di elevare la professionalità dei lavoratori e di renderla sempre più compatibile con le innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, le parti concordano di avviare un percorso di ascolto e rilevamento dei bisogni formativi dei dipendenti, in relazione agli sviluppi futuri dell'attività aziendale ed in particolare sui seguenti temi:

- Ambiente ed efficienza energetica
- Qualità nel processo produttivo
- Sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

Le parti concordano di istituire il LIBRETTO FORMATIVO di ogni dipendente, nel quale a cura dell'Azienda saranno censiti tutti i moduli formativi posti in essere, a quali di questi ha partecipato ogni singolo dipendente e per quante ore.

Le parti concordano di avviare una fase virtuosa con riferimento all'interesse condiviso tra le parti sull'importanza delle attività formative da attuare per i lavoratori di Unicalce Spa e il correlato utilizzo dei fondi interprofessionali, per il reperimento delle necessarie risorse in rispetto della normativa in vigore. Qualora detta formazione dovesse essere fatta all'esterno del perimetro aziendale per la specificità delle nozioni non presenti in Unicalce, sarà svolta in via preferenziale con enti bilaterali territoriali di settore e/o con enti di formazione pubblici accreditati.

Dette attività formative potranno essere utili ad una mobilità professionale del lavoratore nei vari reparti e all'acquisizione di nuove professionalità inerenti al processo produttivo.

La formazione professionale potrà anche prevedere nozioni riguardanti il lavoro in gruppo, oltre che a quello individuale, per consentire da un lato una più agevole mobilità di posizione lavorativa e dall'altra più livelli di verifica sulle possibili non conformità operative e produttive.

Nell'incontro di informativa annuale, le parti si confronteranno sull'andamento e sull'esito qualitativo dei processi formativi.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda conferma di continuare a perseguire ogni sforzo finalizzato ad assicurare le migliori condizioni ambientali e di sicurezza a salvaguardia della salute dei lavoratori anche attraverso una politica degli investimenti.

Le parti valutano opportuno individuare ulteriori ambiti di confronto sul tema della prevenzione degli infortuni e sulla salute e sicurezza sul lavoro che hanno l'obiettivo da una parte di impegnarsi ad allineare in termini di conoscenza e di preparazione tutti i lavoratori delle ditte esterne che operano all'interno del perimetro delle società oggetto del presente accordo agli standard adottati e concordati dalle RSU per i Lavoratori alle dipendenze di Unicalce, dall'altra di continuare il processo di miglioramento in atto in tema di prevenzione e salute e sicurezza sul lavoro per tutti i Lavoratori.

Per ogni sito produttivo/ accorpamento territoriale viene istituito il "TAVOLO PERMANENTE DELLA SICUREZZA" di seguito denominato TPS, composto da: Rsu/Rsa, RIs, RIsa tutte delle principali aziende presenti nel sito produttivo / accorpamento territoriale, l'RSPP Unicalce del sito e l'RSPP delle aziende esterne. Il TPS si riunirà almeno una volta all'anno e/o su richiesta scritta e motivata di uno dei componenti, per significative esigenze correlate alla salute e sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro di un dato sito produttivo. Le riunioni del TPS saranno verbalizzate e consegnate alle RSU/RSA.

POLITICHE DI GENERE

Al fine di raggiungere l'obiettivo di una concreta parità tra i generi, si inserisce l'equilibrio di genere tra i criteri da prendere a riferimento nell'assegnare un incarico dirigenziale, amministrativo o esecutivo.

In materia di parità salariale l'Azienda si impegna a non attuare discriminazioni sulle retribuzioni o su una qualunque differenza di trattamento economico a parità di qualifica ed esperienza per lavoro uguale o di eguale valore.

LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

Le politiche aziendali contro le forme di sessismo, mobbing e discriminazione in generale, a partire dal linguaggio si applicano all'interno del perimetro di applicazione del presente accordo.

Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o crisi aziendale (vedi rotazione cigs, applicazione C.d.S., etc) le parti manterranno ed eleveranno la soglia di attenzione sul tema delle discriminazioni al fine di prevenirle.

Non si attueranno in Azienda comportamenti che possono discriminare i lavoratori.

ORARIO DI LAVORO

Sarà attuata presso gli uffici direzionali di Lecco - Via Tonio da Belledo, 30 una forma di flessibilità dell'orario di lavoro al fine di agevolare i lavoratori di tale sede nella conciliazione dei loro impegni di vita privata. I contenuti e la modalità di flessibilità da attuare sarà gestita a livello territoriale mediante specifico accordo. Per le altre sedi operative dell'Azienda si concorda sulla non praticabilità di analoga flessibilità dell'orario di lavoro vista la specificità dell'organizzazione del lavoro nelle unità produttive.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti concordano che l'azienda, per i lavoratori iscritti, aumenterà la propria quota di versamento al fondo di previdenza complementare "CONCRETO" dello 0,20 % dal 01/10/2016.

Tale maggior valore è da considerarsi in aggiunta al valore previsto dal CCNL applicato.

TICKET RESTAURANT

Le parti concordano che con decorrenza dal 01/09/2016, come rilevazione delle presenze (quindi a partire dal pagamento della busta paga del mese di ottobre 2016) il valore unitario del ticket restaurant passerà dagli attuali 3,50 Euro a Euro 4,50.

L'erogazione del ticket, come già in essere, continuerà ad avvenire per i dipendenti in forza (esclusi Dirigenti) per ogni giorno di effettiva presenza lavorativa di almeno cinque ore. Per i lavoratori chiamati a prestare la propria opera fuori dalla sede di lavoro, per i quali il pasto è integralmente coperto dal rimborso "a piè di lista", il buono pasto non verrà corrisposto.

L'Azienda analogamente si impegna a monitorare il livello di soddisfazione e qualitativo del servizio mensa presso le sedi che attualmente ne fruiscono.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In considerazione delle particolarità organizzative di ogni singolo luogo di lavoro, tutto quanto non regolamentato nel presente accordo, sarà materia di confronto e di contrattazione con le singole RSU e le OO.SS territoriali.

Al fine di elevare la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro e la vita privata del lavoratore l'azienda accoglierà, ove compatibile con l'organizzazione del lavoro, le specificità della mansione e l'organico in forza nell'area di interesse, le eventuali richieste di riduzione dell'orario di lavoro Part Time da parte dei lavoratori.

Fermo restando le norme definite dall'art. 28 del CCNL e della normativa vigente, potranno essere riconosciute anche le riduzioni temporanee dell'orario lavorativo (part-time) nella fase iniziale, per un periodo non superiore a 12 mesi, salvo accordi individuali di miglior favore, periodo nel quale si svolgerà la sperimentazione della nuova organizzazione del lavoro.

Nei casi di maternità/paternità o situazioni di necessità legate all'assistenza di familiari per malattie oncologiche e/o riabilitazione compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, per l'intera durata del presente accordo, si valuteranno eventuali altre forme di flessibilità legate alle esigenze delle lavoratrici/lavoratori e della Direzione Aziendale.

L'esito di tali sperimentazioni saranno esaminate dal coordinamento delle RSU in sede di informativa annua.

PREMIO DI RISULTATO VARIABILE (PDR)

Le parti, considerati:

- I precedenti accordi sindacali relativi alla determinazione di un premio di risultato, differenziati secondo una logica territoriale e correlati alle preesistenti ragioni sociali, oggi confluite in UNICALCE SPA
- L'opportunità di istituire un sistema di retribuzione variabile per i dipendenti di UNICALCE SPA (ed anche Europrogetti Srl e Dolomite Colombo Spa), con il fine di realizzare obiettivi di miglioramento delle performance aziendali

le parti individuano quale strumento idoneo a migliorare la competitività aziendale, l'istituzione di un PDR, costruito sul raggiungimento di diversi indici / parametri, che sostituisce tutte le precedenti pattuizioni sul tema.

Per il periodo di validità dell'accordo, il PDR è articolato secondo le regole di seguito riportate.

REGOLE DI CALCOLO PREMIO DI RISULTATO VARIABILE (PDR)

Per il periodo di validità dell'accordo, il PDR è articolato sui seguenti parametri e correlati valori economici:

- A. Indice Economico "UTILE OPERATIVO / FATTURATO LORDO "
- B. Indice Produttività "VOLUMI PRODOTTI / N° DIPENDENTI"
- C. Indice di efficienza - utilizzo capacità nominale degli impianti

Per l'erogazione del PDR vengono considerati dei valori economici contenuti nella successiva TABELLA 1 "FASCE VALORI ECONOMICI INDICI DI RIFERIMENTO PDR " (importi in euro lordi).

I dati di bilancio necessari per la determinazione del primo indicatore si ricavano dal Bilancio Gestionale per la sola ragione sociale Unicalce Spa, senza quindi considerare i valori del consolidamento delle società controllate, e secondo il prospetto ufficiale presentato al Comitato Direttivo / CdA.

A - PRIMO INDICE DI RIFERIMENTO ECONOMICO

Per l'indice Economico si intende il valore numerico corrispondente alla voce del bilancio gestionale di Unicalce Spa "UTILE OPERATIVO" diviso la voce "FATTURATO LORDO".

UTILE OPERATIVO = MARGINE DI CONTRIBUZIONE meno TOTALE COSTI FISSI DI PRODUZIONE meno TOTALE COSTI DI STRUTTURA.

FATTURATO LORDO = il fatturato al lordo dei costi di vendita.

Il valore dell'indice si determina considerando i primi tre valori decimali dopo la virgola senza arrotondamenti.

Tale indice è articolato in 4 fasce in funzione del livello di raggiungimento, come da seguente griglia: tale % di raggiungimento si ottiene dividendo il VALORE A CONSUNTIVO diviso il VALORE DI BUDGET.

FASCIA 1	85 – 89,99 %
FASCIA 2	90 – 95 %
FASCIA 3	95,01 – 100 %
FASCIA 4	oltre 100 %

Dati di riferimento:

- VALORE DI BUDGET (BDG): l'indice ottenuto dalla voce di bilancio "UTILE OPERATIVO" diviso il "FATTURATO LORDO", quali valori previsti a Bdg per l'anno di riferimento e approvato dal Cda (anno di riferimento = anno di maturazione del PDR), costituisce quindi il valore di riferimento da confrontare con il valore a consuntivo per ottenere la % da inserire nella griglia di cui sopra
- VALORE A CONSUNTIVO: il valore dell'utile operativo diviso fatturato lordo per l'anno di riferimento (valore a consuntivo certificato nel bilancio gestionale approvato dal CdA) costituisce il valore da confrontare con il valore di riferimento, determinandone il peso in % (valore a consuntivo diviso il valore di riferimento)

REGOLE DETERMINAZIONE QUOTA PDR PER INDICE "ECONOMICO":

Sotto all'85 % non spetta alcuna quota del PDR per tale indice

Tra il 85 % e il 89,99 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "A") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 1"

Tra il 90 % e il 95 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "A") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 2"

Tra il 95,01 % e il 100 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "A") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 3"

Oltre il 100 % spetta la quota di PDR contenuta nella tabella di correlazione (colonna "A") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 4"

B - SECONDO INDICE DI RIFERIMENTO PRODUTTIVITA'

Per l'indice di Produttività si intende il volume espresso in Tonnellate di CALCE, PREMISCELATI E PIETRISCHI (per gli Stabilimenti Produttivi di UNICALCE SPA) diviso il numero degli addetti medi annui in forza (valore medio del numero di dipendenti in forza nell'anno per la ragione Sociale UNICALCE SPA, esclusi i Dirigenti, il tutto diviso 100.

Tale indice è articolato in 4 fasce in funzione del livello di raggiungimento, come da seguente griglia: tale % di raggiungimento si ottiene dividendo il VOLUME A CONSUNTIVO diviso il VOLUME DI BUDGET.

FASCIA 1	85 – 89,99 %
FASCIA 2	90 – 95 %
FASCIA 3	95,01 – 100 %
FASCIA 4	oltre 100 %

Dati di riferimento:

- VALORE DI BUDGET (BDG): il volume espresso in Tonnellate di CALCE, PREMISCELATI E PIETRISCHI (per gli Stabilimenti Produttivi di UNICALCE SPA), quale previsione di vendita nel Bdg per l'anno di riferimento (anno di riferimento = anno di maturazione del PDR), diviso il numero medio dei lavoratori in forza, quale valore di bdg per l'anno di riferimento (anno di riferimento = anno di maturazione del PDR) per la ragione sociale UNICALCE SPA esclusi i Dirigenti, tutto diviso 100: questo valore costituisce quindi il valore di riferimento da confrontare con il valore a consuntivo per ottenere la % da inserire nella griglia di cui sopra
- VALORE A CONSUNTIVO: il volume espresso in Tonnellate di CALCE, PREMISCELATI E PIETRISCHI (per gli Stabilimenti Produttivi di UNICALCE SPA) effettivamente venduto nell'anno di riferimento (valore a consuntivo certificato nel prospetto presentato al CdA) diviso il numero medio dei lavoratori in forza nell'arco dell'anno per la ragione Sociale UNICALCE SPA esclusi i Dirigenti, tutto diviso 100: costituisce il numero da confrontare con il valore di riferimento determinandone il peso in % (volume a consuntivo diviso il volume di riferimento)

REGOLE DETERMINAZIONE QUOTA PDR PER INDICE " PRODUTTIVITA' ":

Sotto all'85 % non spetta alcuna quota del PDR per tale indice

Tra il 85 % e il 89,99 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "B") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 1"

Tra il 90 % e il 95 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "B") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata " FASCIA 2"

Tra il 95,01 % e il 100 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "B") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 3"

Oltre il 100 % spetta la quota di PDR contenuta nella tabella di correlazione (colonna "B") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 4"

C - TERZO INDICE DI RIFERIMENTO UTILIZZO CAPACITA' NOMINALE IMPIANTI

Per l'indice Utilizzo della capacità nominale degli impianti si intende la % di utilizzo degli impianti esistenti rispetto alla loro capacità nominale definite nell'anno di riferimento.

Tale indice è articolato in 4 fasce in funzione del livello di raggiungimento, come da seguente griglia: tale % di raggiungimento si ottiene dividendo il VALORE A CONSUNTIVO diviso il VALORE DI BUDGET.

FASCIA 1	85 – 89,99 %
FASCIA 2	90 – 95 %
FASCIA 3	95,01 – 100 %
FASCIA 4	oltre 100 %

Dati di riferimento:

- VALORE DI BUDGET (BDG): la capacità nominale utilizzo impianti prevista a Bdg per l'anno di riferimento costituisce quindi il valore di riferimento (utilizzo medio di tutti gli impianti degli Stabilimenti di Unicalce SpA) da confrontare con il valore a consuntivo per ottenere la % da inserire nella griglia di cui sopra
- VALORE A CONSUNTIVO: la capacità nominale utilizzo impianti effettiva nell'anno di riferimento (valore a consuntivo prodotto dall'Ufficio Controllo di Gestione, valori presentati al Comitato Direttivo e al Consiglio di Amministrazione) costituisce il valore da confrontare con il valore di riferimento determinandone il peso in % (valore a consuntivo diviso il valore di riferimento).

REGOLE DETERMINAZIONE QUOTA PDR PER INDICE "UTILIZZO IMPIANTI":

Sotto all'85 % non spetta alcuna quota del PDR per tale indice

Tra il 85 % e il 89,99 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "C") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 1"

Tra il 90 % e il 95 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "C") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 2"

Tra il 95,01 % e il 100 % spetta la quota contenuta nella tabella di correlazione (colonna "B") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 3"

Oltre il 100 % spetta la quota di PDR contenuta nella tabella di correlazione (colonna "C") contenente i valori economici di riferimento percepibili (vedi TABELLA 1 che segue) esposti nella riga titolata "FASCIA 4"

TABELLA 1: FASCE VALORI ECONOMICI INDICI DI RIFERIMENTO PDR (valori annui lordi)

<u>INDICE:</u>	A	B	C	
<u>Valori in Euro</u>	Economico	Produttività	Utilizzo impianti	TOTALE PDR
FASCIA 1	40,00	40,00	40,00	120,00
FASCIA 2	100,00	100,00	100,00	300,00
FASCIA 3	150,00	150,00	150,00	450,00
FASCIA 4	230,00	230,00	230,00	690,00

NORME DI EROGAZIONE

Il PDR per sua natura è legato al raggiungimento e/o superamento di parametri definiti e quantificabili e rappresenta una voce variabile della retribuzione complessiva dei lavoratori.

Il premio è riconosciuto a tutti i lavoratori (anche a quelli che hanno lavorato con un rapporto di lavoro somministrato a tempo determinato) in relazione ai mesi di assunzione nell'arco dell'anno di riferimento (considerando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a n° 15 giorni di calendario).

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione del premio avverrà in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale.

Al personale assente per gravidanza e puerperio, il PDR verrà riconosciuto per il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

Al personale assente per aspettativa con diritto di conservazione del posto di lavoro, il PDR sarà riconosciuto in dodicesimi pari al numero di mesi di servizio prestati (considerando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario).

La valorizzazione dei risultati conseguiti avverrà successivamente all'approvazione del bilancio aziendale; la conseguente erogazione avverrà in soluzione unica con la retribuzione del mese di Luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il PDR sarà erogato ai dipendenti in forza nel mese di erogazione e che abbiano lavorato almeno un mese nell'anno di maturazione, e per il numero di ratei spettanti come sopra specificato.

Le somme erogate a titolo di PDR non avranno influenza su alcun istituto retributivo e/o contrattuale indiretto e/o differito, ivi compreso il TFR.

VERIFICHE

Nell'arco dell'anno di riferimento del PDR, le parti negli incontri previsti nel capitolo Relazioni Sindacali svolgeranno le verifiche per monitorare l'andamento dei singoli parametri.

Eventuali situazioni impreviste e anomale che possano comportare una significativa modifica dell'andamento produttivo e/o economico di UNICALCE SPA, suscettibili di alterare in modo rilevante l'intesa raggiunta saranno oggetto di specifico esame tra le parti.

CLAUSOLE DI RISERVATEZZA

Le OO.SS e le RSU si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza su tutte le informazioni fornite dall'Azienda (a titolo esemplificativo: dati gestionali, organici, investimenti, conformità produttive, certificazioni, ecc) necessarie per l'elaborazione, conoscenza e definizione del PDR e per ciò che attiene l'osservanza di quanto oggetto del presente accordo.

L'Azienda, una volta approvato il Budget da parte del Consiglio di Amministrazione di Unicalce SpA comunicherà in via riservata alle Segreterie Nazionali di FENEAL - FILCA - FILLEA i valori di Budget necessari per la determinazione degli indici del PDR.

PERCORSO DEMOCRATICO

Il presente accordo sarà esigibile se approvato dalle assemblee dei lavoratori. La consultazione avverrà con le modalità previste dagli accordi di categoria e interconfederali e l'esito di tale consultazione sarà comunicato all'azienda entro il 12/10/2016.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità per gli anni 2016 – 2017 - 2018 quali anni di maturazione del PDR (salvo le diverse decorrenze previste nei singoli capitoli). In caso di mancato rinnovo, o mancata disdetta da parte di Unicalce Spa o delle OO.SS da comunicare entro il 30/09/2018, la parte dell'accordo relativa al premio di risultato continuerà a dispiegare i suoi effetti fino al suo rinnovo.

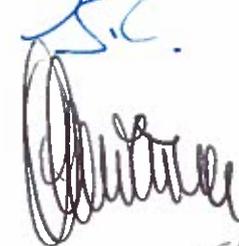
Le norme definite dal presente accordo, non dispiegheranno efficacia retroattiva, salvo diverse decorrenze indicate dalle parti nel presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

UNICALCE SPA


FEDERMACO


OO.SS

Maurizio
S.C. Luca
S.C. Daniele




COORDINAMENTO RSU UNICALCE


M. M. C.