

## Rassegna del 30/10/2019

### FENEAL UIL

30/10/19	<b>Avvenire</b>	19	In breve - Italcementi. Dopo 5 anni c'è l'accordo sul premio di risultato	...	1
30/10/19	<b>Brescia Oggi</b>	23	Italcementi, c'è l'accordo Pasotti, corteo a Sabbio Cobo, doppio sciopero	...	2
30/10/19	<b>Conquiste del Lavoro</b>	5	Italcementi, dopo 5 anni arriva l'accordo sul premio di risultato	C.D'O.	3
30/10/19	<b>Corriere della Sera Bergamo e Treviglio</b>	7	Premio risultato all'Italcementi - Accordo Italcementi Dopo 5 anni ritorna il premio di risultato	D.T.	4
30/10/19	<b>Eco di Bergamo</b>	9	Premio di risultato Italcementi: nei parametri l'economia circolare	...	5
30/10/19	<b>Giornale di Brescia</b>	26	Italcementi, torna il premio di risultato nel nuovo integrativo	...	6
30/10/19	<b>Giornale di Sicilia</b>	7	Torna il premio di produzione ai lavoratori di Italcementi	...	7
30/10/19	<b>Sole 24 Ore</b>	10	In Italcementi torna il premio di risultato	Casadei Cristina	8

**in breve****ITALCEMENTI**

## Dopo 5 anni c'è l'accordo sul premio di risultato

Dopo 5 anni di assenza torna il premio di risultato nel Gruppo Italcementi. Presso la sede di Federmaco a Roma, il Coordinamento nazionale delle Rsu e le segreterie nazionali di FenealUil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno siglato l'ipotesi di accordo che reintroduce per il periodo 2019/2021 questo importante elemento della retribuzione, che interessa i 1.730 dipendenti del Gruppo.



## Nelle aziende

# Italcementi, c'è l'accordo Pasotti, corteo a Sabbio Cobo, doppio sciopero

Firmata l'ipotesi di accordo per l'istituzione del premio variabile nel gruppo Italcementi per il periodo 2019/2021. Dopo la sigla di azienda, coordinamento nazionale delle Rsu e segreterie nazionali di Feneal, Filca e Fillea nella sede di Federmaco, ora la parola passa ai 1.730 lavoratori: entro il 29 novembre prossimo dovranno votare nelle assemblee.

**L'ULTERIORE** passo si concretizza dopo le intese del 27 giugno e 19 novembre 2018 sulla parte normativa del nuovo perimetro del gruppo: unifica, anche economicamente, tutti i siti produttivi e la sede di Bergamo del sistema Italcementi. Iniziata nel 2014 con la presentazione della piattaforma, spiegano i sindacati, la trattativa si è interrotta con il processo di riorganizzazione del gruppo a seguito della vendita a Heidelberg. Poi è ripresa ed è arrivata al traguardo.

Il premio è articolato su 5 punti: due (redditività e produttività di gruppo) riguardano tutti i dipendenti, gli altri tre (produttività di sito, marcia forni e utilizzo CSS) riguardano i siti produttivi e la sede di Bergamo. Ad ogni parametro corrisponde una scala di erogazione, consistente in un numero di punti il cui valore unitario è di 18 euro. In base all'andamento, economico e produttivo del gruppo che del singolo stabilimento, sarà erogato il premio variabile trasformabile, volontariamente dall'interessato, in welfare. Istituita anche la banca ore solidale su base volontaria, a cui l'azienda aggiungerà le stesse ore che il lavoratore devolgerà in solidarietà agli altri addetti.

Le segreterie di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil di Brescia esprimono un giudizio positivo

sull'intesa, «perché supera la logica delle politiche negoziali difensive nel gruppo e riprende l'erogazione di salario fresco strutturale». E ricordano che, nel periodo di vacanza contrattuale, per il sito di Rezzato-Mazzano (oltre 100 occupati) è stato garantito un premio di circa 1.000 euro per il 2016-17, e di 720 euro per l'anno scorso.

**NEL SETTORE** metalmeccanico, come informa la Fiom di Brescia, i lavoratori della Industrie Pasotti spa in fallimento, dalle 14 di oggi saranno in corteo da via Caduti (zona Biblioteca), fino alla sede dello stabilimento di Sabbio Chiese, ormai fermo da mesi. Alla manifestazione-presidio parteciperanno gli addetti dei siti di Sabbio (103 rimasti a fronte di 165; sono in Cigs per cessata attività) e di Prevalle (94 occupati, in parte alle prese con la Straordinaria per crisi).

L'iniziativa, spiega la nota, vuole evidenziare che gli occupati già in carico alla fabbrica prima in affitto a Orange1 Foundry, tra l'altro, non stanno percependo il corrispettivo di Cassa da maggio. L'obiettivo è sollecitare l'Inps «a intervenire al fine di erogare quanto previsto dalla legge e già deliberato dal ministero competente». A Leno, durante l'assemblea sul rinnovo dell'integrativo, scaduto a fine 2017, i lavoratori della Cobo (più di 400), con le Rsu e il supporto di Fim e Fiom di Brescia, hanno proclamato immediatamente uno sciopero di 8 ore per ieri e altrettante oggi, «riservandosi ulteriori iniziative». La decisione è stata assunta a fronte del fatto che la società «oltre a non voler dare nessun aumento per il nuovo Premio di risultato ha rimesso in discussione una parte di quello in essere». Molto buona l'adesione alla protesta, dicono i sindacati, con un'adesione al 95%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lo sciopero alla Cobo di Leno



# Italcementi, dopo 5 anni arriva l'accordo sul premio di risultato

**D**opo cinque anni di assenza torna il premio di risultato nel Gruppo Italcementi. Ieri il coordinamento nazionale delle Rsu e le segreterie nazionali di FenealUil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno siglato l'ipotesi di accordo che lo reintroduce per il periodo 2019/2021. Una buona notizia per i 1.730 dipendenti del gruppo e per i sindacati. L'accordo unifica sotto questo aspetto del trattamento economico tutti i siti produttivi e la sede di Bergamo del nuovo gruppo Italcementi. Ad ogni parametro corrisponde una scala di erogazione, consistente in un numero di punti il cui valore unitario è pari a 18 euro. In base all'andamento economico e produttivo sia del gruppo che del singolo sito, il sistema eroga il premio di risultato. Viene definita l'istituzione della banca ore solidale su base volontaria del lavoratore, a cui l'azienda aggiungerà le stesse ore che il lavoratore ha deciso di devolvere in solidarietà ai propri compagni di lavoro. Inoltre l'accordo armonizza il sistema di indennità di mensa introducendo per tutti i lavoratori una carta elettronica del valore economico di 7 euro. I sindacati esprimono un giudizio positivo sull'intesa "perché supera la logica delle politiche negoziali difensive nel gruppo e riprende l'erogazione di un salario strutturale".

C.D'O.



ACCORDO RAGGIUNTO

## Premio risultato all'Italcementi

Dopo cinque anni all'Italcementi torna il premio di risultato. È legato per la prima volta a un parametro per l'utilizzo di combustibili alternativi. Tra le novità: smart working, sostegni per la genitorialità e banca ore solidale per sostenere colleghi in difficoltà.

a pagina 7 **Tiraboschi**

### Nuove forme di welfare

## Accordo Italcementi Dopo 5 anni ritorna il premio di risultato

Al termine di un settennato di profonda ristrutturazione, per Italcementi, con un confronto sindacale — come sottolinea l'azienda — «talvolta aspro e franco, ma improntato nell'ottica di una prospettiva aziendale partecipata, responsabile e sostenibile», l'orizzonte rasserenato torna ad includere, dopo 5 anni, il premio di risultato. Con il placet del coordinamento nazionale Rsu e FenealUil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, l'ipotesi dell' accordo prevede l'unificazione, anche economica, di tutti i siti produttivi e la sede dell'i.Lab perseguendo il corretto equilibrio tra le dinamiche di Italcementi-Heidelberg.

Parecchi gli elementi innovativi che per la prima volta nel settore, prevedono il premio — articolato su 5 punti — legato ad un parametro di utilizzo di combustibili



alternativi per abbattere la CO<sub>2</sub> del ciclo produttivo. Sono state inoltre introdotte nuove forme di welfare e di strumenti per la conciliazione vita-lavoro (dallo smart-working, ai sostegni per la genitorialità fino alla banca ore solidale per sostenere i lavoratori in difficoltà) e da ultimo anche un innovativo schema per la compartecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali ricorrendo ad indicatori sia generali e più tradizionali come la redditività e la produttività, sia specifici di ciascuna delle unità produttive (la produttività di sito, le vendite realizzate e, appunto, il ricorso ai combustibili alternativi). La dimensione territoriale si inserisce così, valutando le singole peculiarità, dentro una più ampia cornice aziendale nazionale. (d.t.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Premio di risultato Italcementi: nei parametri l'economia circolare

— Dopo 5 anni torna il premio di risultato per Italcementi con inediti elementi legati all'economia circolare. Il Coordinamento nazionale delle Rsu e le segreterie nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno siglato l'ipotesi di accordo che reintroduce per il periodo 2019/2021 questo importante elemento della retribuzione, che interessa i 1.730 dipendenti del Gruppo (circa 500 in Bergamasca).

Con l'istituzione del premio di risultato si completa l'articolazione contrattuale di Italcementi, dopo gli accordi del 27 giugno e del 19 novembre 2018 che avevano definito la parte normativa. L'accordo, inoltre, ha il merito di unificare anche economicamente tutti i siti produttivi e la sede di Bergamo del nuovo Gruppo Italcementi, e consente di raggiungere il corretto equilibrio tra le dinamiche del Gruppo e le specificità dei siti.

## Intesa in cinque punti

Il premio è articolato su 5 punti: ad ogni parametro corrisponde una scala di erogazione, consistente in un numero di punti il cui valore unitario è pari a 18 euro. In base all'andamento economico e produttivo del gruppo

e del singolo sito, il sistema eroga il premio di risultato. Nell'accordo si è definita l'istituzione della banca ore solidale su base volontaria del lavoratore, a cui l'azienda aggiungerà le stesse ore che il lavoratore devolve in solidarietà ai colleghi

«Dopo anni di sacrifici derivanti dalla pesante ristrutturazione seguita all'acquisizione del gruppo da parte di Heidelberg, ci sembra un segnale positivo il fatto che si torni a redistribuire ai lavoratori parte dei risultati aziendali - hanno commentato Giuseppe Mancin della Feneal-Uil, Simone Alloni di Filca-Cisl e Luciana Fratus della Fillea-Cgil di Bergamo -. Non era scontato raggiungere un'intesa che tenesse insieme tutto il gruppo Italcementi nonostante le specificità degli stabilimenti».

Soddisfazione dall'azienda che evidenzia come «per la prima volta nel nostro settore, l'economia circolare entra in un accordo sindacale, con un parametro che lega il premio di risultato all'utilizzo dei combustibili alternativi. Questo elemento di novità si aggiunge agli altri punti di un'intesa che completa un negoziato ampio. Sono stati dapprima introdotte nuove forme di welfare e di strumenti per la conciliazione vita-lavoro».



# Italcementi, torna il premio di risultato nel nuovo integrativo

## L'intesa

**Coinvolti 1.730 addetti tra i quali anche i 130 impiegati nel sito bresciano di Rezzato**

MILANO. Torna dopo 5 anni di assenza il premio di risultato per i lavoratori del Gruppo Italcementi, oggi controllato dalla tedesca Heidelberg. Il coordinamento nazionale delle Rsu e le segreterie nazionali di FenealUil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno siglato l'ipotesi di accordo, che reintroduce in busta paga l'elemento a favore di 1.730 dipendenti (oltre 130 nel sito di Rezzato) per il periodo 2019/2021.

Con il premio, spiegano i sindacati, «si completa l'articolazione contrattuale di Italcementi, dopo gli accordi dello scorso 27 giugno 2018 e dello scorso 19 novembre». «Il premio - si legge in una nota - è articolato su 5 punti. Ad ogni

parametro corrisponde una scala di erogazione, consistente in un numero di punti il cui valore unitario è pari a 18 euro e in base all'andamento economico e produttivo sia del gruppo che del singolo sito, il sistema eroga il premio di risultato». Con l'accordo si è definita anche la banca ore solidale su base volontaria del lavoratore, a cui l'azienda aggiungerà le stesse ore che il lavoratore ha deciso di devolvere in solidarietà ai propri compagni di lavoro. L'accordo inoltre armonizza il sistema di indennità di mensa, introducendo per tutti i lavoratori una carta elettronica del valore economico di 7 euro. La trattativa, iniziata nel 2014 con la presentazione della piattaforma, si era interrotta con il processo di riorganizzazione di Italcementi a seguito della vendita al Gruppo Heidelberg, era poi ripresa nel 2018. La parola ora passa ai lavoratori, che entro venerdì 29 novembre dovranno convocare le assemblee nei luoghi di lavoro per far votare i 1.730 lavoratori coinvolti nell'intesa. //



**Dopo 5 anni****Torna il premio di produzione ai lavoratori di Italcementi****ROMA**

Dopo 5 anni di assenza torna il premio di risultato nel Gruppo Italcementi. Nella sede di Federmaco a Roma, il Coordinamento nazionale delle Rsu e le segreterie nazionali di FenealUil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno siglato l'ipotesi di accordo che reintroduce per il periodo 2019/2021 questo importante elemento della retribuzione, che interessa i 1.730 dipendenti del Gruppo. Ne danno notizia i sindacati. Nell'accordo si è definita l'istituzione della banca ore solidale su base volontaria del lavoratore, a cui l'azienda aggiungerà le stesse ore che il lavoratore ha deciso di devolvere in solidarietà ai propri compagni di lavoro. Inoltre l'accordo armonizza il sistema di indennità di mensa introducendo per tutti i lavoratori una carta elettronica del valore economico di 7 euro. La trattativa, iniziata nel 2014, si era interrotta a seguito della vendita al Gruppo Heidelberg ed era poi ripresa nel 2018.



# In Italcementi torna il premio di risultato

## IL NUOVO INTEGRATIVO

Per la prima volta l'uso di combustibili alternativi tra i parametri del bonus

**Cristina Casadei**

Ci sono voluti cinque anni, ma alla fine per i 1.730 dipendenti del gruppo Italcementi torna il premio di risultato. E torna in versione green. Il gruppo, ieri, ha siglato con Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil l'ipotesi di accordo che reintroduce per il periodo 2019/2021 il premio. Come spiega il direttore risorse umane, Giuseppe Agate, «per la prima volta nel nostro settore, l'economia circolare entra a far parte di un accordo sindacale, con un parametro che lega il premio di risultato all'uso dei combustibili alternativi. In tutta Europa, infatti, tali materiali sono una risorsa energetica e la loro valorizzazione nelle cementerie è attualmente la principale strada per abbattere la CO2 del nostro ciclo produttivo».

La trattativa era iniziata con la presentazione della piattaforma sindacale nel 2014, ma si è poi interrotta per via del processo di riorganizzazione di

Italcementi in seguito all'arrivo del gruppo Heidelberg. «Il negoziato, però, - continua Agate - non ha mai perso di vista il traguardo di una prospettiva aziendale partecipata, responsabile e sostenibile». L'accordo, che dovrà essere votato dai lavoratori, unifica, anche economicamente, tutti i siti produttivi e la sede di Bergamo e consente di raggiungere un equilibrio tra dinamiche del Gruppo e specificità di sito. Il nuovo integrativo «introduce nuove forme di welfare e di strumenti per la conciliazione vita-lavoro: dallo smartworking, ai sostegni per la genitorialità fino alla banca ore solidale per sostenere colleghi in difficoltà», dice Agate. Inoltre regolamenta «un innovativo schema per la compartecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali ricorrendo ad indicatori sia generali e più tradizionali come la redditività e la produttività, sia specifici di ciascuna delle unità produttive (la produttività di sito, le vendite realizzate e, appunto, il ricorso ai combustibili alternativi), valorizzando la dimensione territoriale dentro una più ampia cornice aziendale nazionale». Per Feneal, Filca e Fillea questa intesa supera la logica delle politiche negoziali difensive nel gruppo ed è importante perché fa ripartire l'erogazione del premio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

