

ACCORDO INTEGRATIVO ITALCEMENTI – sezione III
Schema per la compartecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali – triennio 2019/2021

In data 28 ottobre 2019 presso la sede di Federmaco in Roma

Tra

Italcementi S.p.A. anche a nome e per conto delle controllate, Italsacci S.p.A., Cemitaly S.p.A., Calcestruzzi S.p.A. (sede centrale), Ital Real Estate S.r.l., BravoEnergy S.r.l. (di seguito Italcementi) rappresentata da Giuseppe Agate, Massimo Quintavalle e Nora Gualandris ed assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federmaco

e

il Coordinamento Nazionale RSU del Gruppo Italcementi, con l'assistenza delle segreterie nazionali di Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL - rappresentate da Fabrizio Pascucci, Chiara Maffè, Salvatore Federico, Fabio Del Carro, Gianni Fiorucci, Tatiana Fazi e Riccardo Zelinotti - e dalle rispettive Segreterie Regionali e Territoriali dei diversi territori.

Facendo seguito agli Accordi del 27 giugno 2018 (Accordo Integrativo Italcementi - Sezione I - Sistema delle relazioni industriali e rappresentatività) e del 19 novembre 2018 (Accordo Integrativo Italcementi - Sezione II - Work-life balance in una dimensione solidale), le Parti hanno proseguito nel confronto relativo al rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale e dopo ampio dibattito ed approfondita discussione hanno concordato di completare il Contratto Integrativo di II livello per i lavoratori del Gruppo Italcementi cui trova applicazione il CCNL cemento, valevole per il triennio 2019-2021.

ART. 9 - PREMIO DI RISULTATO

Le Parti hanno valutato positivamente l'efficacia di modelli premiali correlati ai risultati aziendali e che riflettano un effettivo miglioramento dell'attività aziendale, valorizzando sia l'andamento generale aziendale nel suo complesso sia lo specifico contributo differenziante realizzato dalle singole sedi lavorative. In particolare le Parti hanno riconosciuto congiuntamente la necessità di massimizzare il coinvolgimento dei Lavoratori nel raggiungimento di obiettivi condivisi.

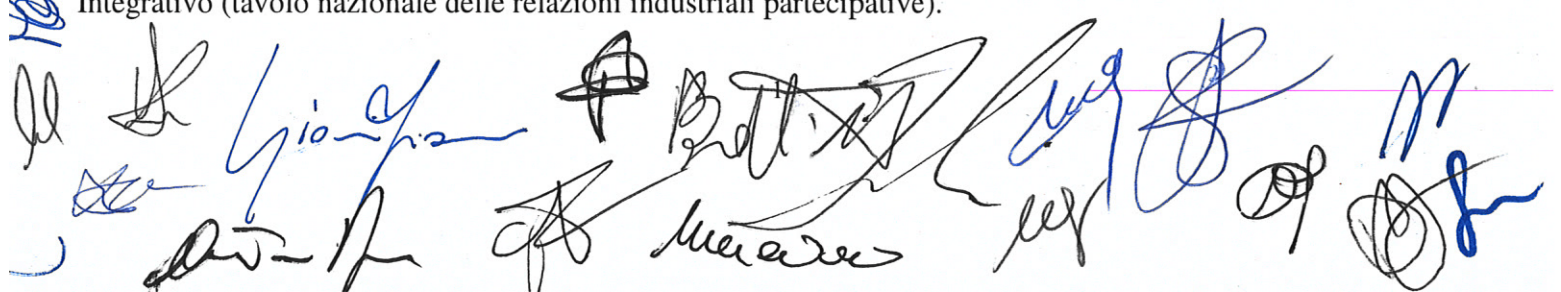
Ciò premesso viene concordata, conformemente al disposto dell'art. 51 del vigente C.C.N.L. e dell'Accordo Federmaco – FeNEAL, FILCA e FILLEA del 30 novembre 2011, la definizione di un Premio di Risultato multi-parametro annuale (a valere per il triennio 2019-2021) con caratteristiche di totale variabilità in relazione alla combinazione dei cinque parametri appresso descritti, ritenuti congiuntamente rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Tale premio ha quindi le finalità di coinvolgere e fare partecipare i Lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa anche attraverso la realizzazione di programmi partecipativi aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività e produttività, consentendo ai Lavoratori stessi di partecipare ai benefici ottenuti dall'impresa. Particolari contributi potranno essere forniti con il meccanismo di coinvolgimento paritetico dei Lavoratori attivato con la costituzione del Comitato Paritetico di cui all'art. 3, Sez. I, del presente Accordo Integrativo (tavolo nazionale delle relazioni industriali partecipative).

Vissime scritte

SC. 





Un compiuto sistema partecipativo potrà essere realizzato anche mediante il lavoro svolto dal costituendo Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione, previsto dal Verbale di Accordo 29 maggio 2019 di rinnovo del C.C.N.L. per i lavoratori dalle aziende esercenti la produzione del cemento, le cui determinazioni verranno valutate dalle Parti ai fini della loro integrazione nella contrattazione di II livello per una effettiva, efficace e compiuta applicazione.

Consuntivazione ed erogazione. Con l'obiettivo di accompagnare il Premio di Risultato ai processi di comunicazione sugli andamenti aziendali, nel corso dell'incontro di informativa annuale, le Parti procederanno alla ricognizione dei risultati raggiunti al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'erogazione del Premio di Risultato avverrà in un'unica soluzione - di norma unitamente alla retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento - comunque successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi societari.

Welfare contrattuale. Nelle more del funzionamento del presente Accordo, fermo restando la volontarietà del lavoratore, le Parti si impegnano a condividere un percorso che consenta la possibilità di convertire - in tutto o in parte - il premio di risultato in welfare, anche attraverso appositi strumenti come piattaforme informatiche aziendali.

Lavoratori eleggibili. L'intero ammontare economico del Premio sarà riconosciuto ai lavoratori di sede, rete commerciale, cementerie e centri di macinazione - cui trova applicazione il C.C.N.L. cemento - in forza alla data di erogazione.

In caso di inizio o interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, per la maturazione del Premio saranno liquidati tanti dodicesimi (ratei) quanti sono i mesi di servizio o frazioni di essi pari o superiori a 15 giorni (principio del "pro rata temporis").

Parimenti i periodi non retribuiti a qualsiasi titolo non saranno considerati utili, "pro rata temporis", per la maturazione del Premio.

Sempre con il principio del "pro rata temporis" verranno considerate le situazioni di trasferimento infragruppo di sede di lavoro.

L'ammontare del Premio verrà riproporzionato nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Per il personale destinatario di un apposito sistema incentivante individuale (MBO, ecc.), lo stesso sostituirà integralmente il presente Premio di Risultato.

Determinazione del Premio. L'ammontare del Premio di Risultato annuale, variabile in funzione del livello degli obiettivi raggiunti come risulta dai parametri che seguono, sarà quantificato per ciascun anno dalla somma dei valori riferiti rispettivamente all'andamento dei livelli obiettivo connessi ai 5 parametri seguenti (2 parametri/indicatori generali e fino a 3 parametri/indicatori specifici di sito).

1. REDDITIVITA' GENERALE DEL LAVORO (peso 30% - max 30 punti)

Rapporto fra RCOBD dell'anno e FTE al 31 dicembre dell'anno di riferimento relativi al Gruppo Italcementi Italia

Livello 5 →	7,6 – punti 30
Livello 4 →	7,0 – punti 24
Livello 3 →	6,4 – punti 18
Livello 2 →	5,8 – punti 12
Livello 1 →	5,2 – punti 6.

Guido Sestini

Manfredi

[Handwritten signatures and initials are present throughout the bottom half of the page, including names like Botta, Gionfi, and others.]

2. PRODUTTIVITA' GENERALE DEL LAVORO (peso 20% - max 20 punti)

Rapporto fra Volumi Cemento Venduti nell'anno e FTE al 31 dicembre dell'anno di riferimento relativi al Gruppo Italcementi Italia

Livello 5 →	37,8 – punti 20
Livello 4 →	37,2 – punti 16
Livello 3 →	36,6 – punti 12
Livello 2 →	36,0 – punti 8
Livello 1 →	35,5 – punti 4.

3. PRODUTTIVITA' DI SITO (peso 15% - max 15 punti)

Rapporto fra Volumi Cemento Prodotti dal sito di riferimento nell'anno e Capacità Massima Potenziale dello stesso

Livello 5 →	90% - punti 15
Livello 4 →	80% - punti 12
Livello 3 →	70% - punti 9
Livello 2 →	60% - punti 6
Livello 1 →	50% - punti 3.

4. MARCIA FORNI (peso 25% - max 25 punti)

Numero settimane annue di marcia del forno del sito di riferimento (applicabile esclusivamente a unità produttive a ciclo completo)

Livello 5 →	43 settimane – punti 25
Livello 4 →	41 settimane – punti 20
Livello 3 →	39 settimane – punti 15
Livello 2 →	37 settimane – punti 10
Livello 1 →	35 settimane – punti 5.

5. COMBUSTIBILI ALTERNATIVI (peso 10% - max 10 punti)

Percentuale annua di sostituzione con CSS del sito di riferimento (applicabile esclusivamente a unità produttive a ciclo completo che utilizzano CSS)

Livello 5 →	35% - punti 10
Livello 4 →	30% - punti 8
Livello 3 →	20% - punti 6
Livello 2 →	15% - punti 4
Livello 1 →	5% - punti 2.

In una dimensione di sempre maggiore attenzione alle tematiche della **sostenibilità ambientale**, la presente linea di obiettivo assume particolare rilevanza in una prospettiva di promozione di nuove soluzioni di **economia circolare** di prossimità, potenzialmente idonee anche a favorire un recupero di siti industriali dismessi – a fronte della pesante crisi che ha caratterizzato il settore nei precedenti anni – favorendone la **riconversione** e, con essa, generando nuovi presupposti occupazionali.

Ai fini dell'applicazione dei citati parametri, convenzionalmente si definisce che:

- per RCOBD si intende il “Result from current operations before depreciation and amortization” consuntivato da Gruppo Italcementi Italia secondo le consuete modalità contabili in essere.

- per FTE si intende il “Full Time Equivalent” inteso come organico di riferimento effettivamente in servizio (tenuto conto di eventuali part-time, entrate o uscite in corso d’anno, aspettative, etc.) calcolato secondo le consuete modalità contabili in essere;
- per Rezzato, la “Produttività di sito” è misurata sommando i volumi di cementi grigio e bianco mentre per la valorizzazione della c.d. “Marcia Forni” si ricorre alle settimane lavorate da entrambe le linee di cottura in ragione di un rapporto 85%-15% fra produzione di cemento grigio e produzione di cemento bianco;
- per Bergamo, la “Produttività di sito” delle strutture di staff è calcolata come media delle produttività di sito dei centri di macinazione operativi.

Calcolo del valore monetario del Premio. I valori monetari di riferimento del Premio di Risultato varieranno in dipendenza dell’andamento dei suddetti parametri e saranno quindi variabili in funzione del livello degli obiettivi raggiunti.

La consuntivazione annuale dei citati parametri determinerà un punteggio specifico raggiunto da ciascuna sede lavorativa (sito produttivo o Sede Centrale), che verrà valorizzato in ragione di un c.d. **valore-punto** pari ad **Euro 18,00 (diciotto/00) lordi**.

Tuttavia, qualora l’obiettivo di REDDITIVITA’ GENERALE DEL LAVORO dovesse fare registrare il raggiungimento del livello 5, il punteggio specifico raggiunto verrà valorizzato in ragione di un c.d. **valore-punto** pari ad **Euro 20,00 (venti/00) lordi**.

Monitoraggio parametri di riferimento. Per quanto riguarda i Parametri gestionali di efficienza di Unità Produttiva e la prospettiva di un coinvolgimento paritetico dei Lavoratori nell’organizzazione del lavoro, le Parti confermano la rilevanza del tavolo delle relazioni industriali di sito previsto dal punto d) dell’art. 3, Sez. I, del presente Accordo Integrativo. In particolare, in occasione degli incontri di ricognizione dell’andamento degli indicatori di miglioramento, saranno esaminate le concrete prospettive produttive e quindi valutate le eventuali nuove necessità organizzative e/o di innovazione tecnologica e/o di processo finalizzate sia al costante incremento del posizionamento competitivo di ogni singola Unità Produttiva sia al raggiungimento degli obiettivi perseguiti con il Premio di Risultato.

Resta peraltro inteso che, nell’ambito dei previsti incontri con il Gruppo Ristretto del Coordinamento Nazionale RSU, l’Azienda fornirà gli andamenti (consuntivi e proiezioni) degli indicatori generali (redditività e produttività del lavoro) nonché una ricognizione circa gli indicatori di sito.

Resta espressamente inteso fra le Parti che tutti gli importi percepiti a titolo di Premio di Risultato sono comprensivi dell’incidenza sugli istituti di legge e di contratto, sono esclusi dal computo utile al trattamento di fine rapporto e non concorrono a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni tutte previste dalla vigente contrattazione collettiva.

Le parti convengono che, ai sensi e per gli effetti delle Leggi n.208/2015, n.232/2016 e del D.M 25 marzo 2016, nonché con riferimento alle Circolari dell’agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016 e n.5/E del 29 marzo 2018, ai parametri/indicatori in precedenza descritti, alternativamente fra loro, è altresì subordinata l’applicazione del regime fiscale agevolato. Pertanto il miglioramento rispetto alla media del triennio mobile precedente anche di uno solo dei parametri/indicatori darà titolo al beneficio del vigente regime di detassazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che l’applicazione del regime fiscale agevolato è subordinata al riscontro, da parte dell’azienda, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.

Le parti si danno inoltre atto che le erogazioni come definite nel presente Accordo hanno caratteristiche tali da consentire il beneficio del vigente regime di decontribuzione.

Con la sottoscrizione della Sezione III del presente Accordo Integrativo, le Parti intendono superati e non ulteriormente applicabili tutti i premi e gli istituti retributivi di natura analoga al Premio di Risultato concordati nel passato. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad evitare qualsiasi conflitto collettivo in materia di premi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Bolla, Gionfranceschi, and others.

Vertical handwritten note on the left margin: "Cristina Seidell"

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature "SL" in the middle of the page.

ed istituti retributivi di natura analoga al Premio di Risultato per tutta la durata del presente Accordo (principio di "esigibilità" della contrattazione collettiva).

ART. 10 –BANCA ORE SOLIDALI

A completamento di quanto già ratificato nella Sezione II del presente Accordo Integrativo (Work-life balance in una dimensione solidale), le Parti intendono realizzare una regolamentazione che consenta l'implementazione su base volontaria della cessione solidale di ferie, permessi orari o liberalità a favore di lavoratori che vertono in particolari situazioni di disagio.

Al realizzarsi di tale presupposto, il lavoratore o i gruppi di lavoratori che intendessero donare a favore di uno o più colleghi proprie ferie o permessi, anche e secondo quanto previsto dall'art.24 del D.Lgs. n. 151/2015, potranno segnalarlo –per il tramite della locale RSU – alla Direzione Aziendale.

L'Azienda, d'intesa con la locale RSU, si impegna a rendere fattuale la predetta cessione solidale, neutralizzando ogni eventuale differenza contabile e sostenendo l'iniziativa a propria volta con un **contributo aggiuntivo** – in termini di giorni di ferie o di ore di permessi – pari a quanto reso disponibile dal/dai lavoratore/i.

Le citate previsioni troveranno applicazione anche nell'ipotesi in cui il/i lavoratore/i proceda/procedano ad una raccolta fondi a favore di colleghi in difficoltà.

Il ricorso all'istituto della Banca Ore Solidale sarà oggetto di monitoraggio nazionale, nell'ambito dei previsti incontri informativi annuali, anche al fine di individuare condivise azioni di indirizzo rispetto al medesimo strumento.

ART. 11 – MENSA AZIENDALE E TICKET RESTAURANT

In un'ottica di armonizzazione dei trattamenti in essere, restando fermo il riconoscimento della mensa aziendale quale preferibile soluzione per la gestione della fornitura pasti in una dimensione di responsabilità sociale, le Parti concordano la progressiva adozione nel 2020 - previo raccordo con la RSU di riferimento, ove presenti - di un sistema di *ticket restaurant elettronici* del valore nominale di Euro 7,00 giornalieri non cumulabili, con particolare riferimento alle unità sprovviste di mensa aziendale e in sostituzione dei sistemi alternativi vigenti (ticket cartaceo, indennità sostitutiva mensa o convenzioni di prossimità).

ART. 12 – COORDINAMENTO RISTRETTO

A parziale modifica di quanto regolamentato all'art. 3 lettera b) della Sezione I del presente Accordo Integrativo (Accordo Integrativo Italcementi 27 giugno 2018 - Sistema delle relazioni industriali e rappresentatività), le Parti concordano che ferme le restanti previsioni e tenuto conto delle modificazioni organizzative intervenute - il Gruppo Ristretto del Coordinamento Nazionale RSU-viene dimensionato in un numero di componenti pari al 30% del Coordinamento Nazionale RSU complessivo.

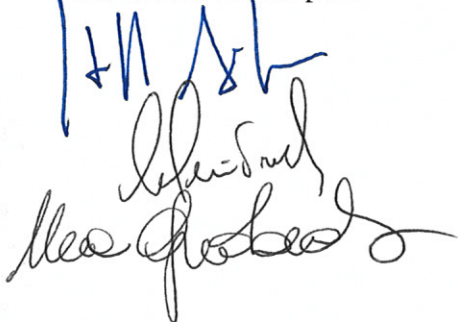
ART. 13 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo (Sezione III) rappresenta parte conclusiva ed inscindibile rispetto alle Sezione I e II contenute nei citati accordi 27 giugno 2018 e 19 novembre 2018 i cui termini di funzionamento vengono, d'intesa fra le Parti, ricondotti alla durata della presente Sezione III e - pertanto - resi ultrattivi fino al 31 dicembre 2021.

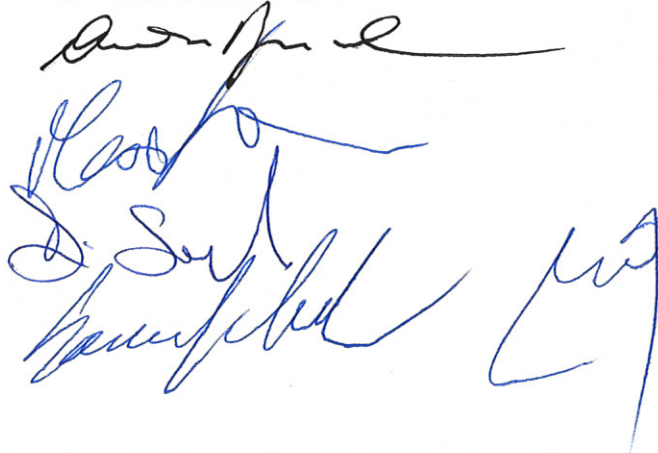
Pertanto, il presente Accordo Integrativo di II livello avrà decorrenza dal 1° gennaio 2019 e scadenza al 31 dicembre 2021 e si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta da una delle Parti contraenti entro tre mesi dalla scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

ITALCEMENTI S.p.A.



Il Coordinamento RSU



Federmaco



Le OO.SS.

