

VERBALE DI ACCORDO CONTRATTAZIONE II LIVELLO-PREMIO DI RISULTATO

In data 22 novembre 2019, presso la sede di Federmaco in Roma

Tra

BUZZI UNICEM S.p.A. (anche in nome e per conto di Arquata Cementi s.r.l, Borgo Cementi s.r.l., Testi Cementi s.r.l.), in persona di Sergio Salvi e Edoardo Sirchia, assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federmaco

e

il **Coordinamento Nazionale delle RSU Buzzi Unicem**, con l'assistenza delle Segreterie Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil - rappresentate da Fabrizio Pascucci e Chiara Maffé, Salvatore Federico e Fabio Del Carro, Tatiana Fazi e Riccardo Zelinotti e la partecipazione delle strutture sindacali territoriali,

Premesso che:

- In data 17 gennaio 2018 è stato sottoscritto il Verbale di Accordo in merito alla Contrattazione di II livello, le cui premesse e disposizioni si intendono integralmente richiamate e confermate,
- costituisce altresì parte integrante del presente accordo il Verbale "Progetto responsabilità sociale sui territori", sottoscritto dalle medesime Parti in data 23 maggio 2018;
- con decorrenza 1° luglio 2018 le società Cementizillo S.p.A. e Cementeria di Monselice S.p.A. sono state incorporate dalla Buzzi Unicem S.p.A., e tutti i lavoratori alle dipendenze delle predette società sono passati alle dipendenze della Buzzi Unicem S.p.A. stessa,
- dallo scorso 1° luglio 2019 la Buzzi Unicem S.p.A. ha acquisito il 100% del capitale sociale delle tre società: Arquata Cementi s.r.l., Borgo Cementi s.r.l., Testi Cementi s.r.l.

Si conviene e si stipula quanto segue:

PERIMETRO DI APPLICAZIONE

il presente accordo sul Premio di Risultato si riferisce ai dipendenti Buzzi Unicem Spa e delle società citate al quarto punto in premessa (che, per brevità di redazione, si intendono d'ora in avanti ricomprese nella "Buzzi Unicem S.p.A.") ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del cemento.

Vertical handwritten notes on the left margin:
Sergio Salvi
Edoardo Sirchia
Giovanni Ricci Curbastro
Fabrizio Pascucci
Chiara Maffé
Salvatore Federico
Fabio Del Carro
Tatiana Fazi
Riccardo Zelinotti

Handwritten signatures and initials:
Sergio Salvi
Edoardo Sirchia
Giovanni Ricci Curbastro
Fabrizio Pascucci
Chiara Maffé
Salvatore Federico
Fabio Del Carro
Tatiana Fazi
Riccardo Zelinotti
Various other initials and signatures in blue ink.

DURATA

Il presente accordo ha validità per il triennio 2019 - 2021 e scadrà il 31 dicembre 2021. Esso si rinnoverà tacitamente di anno in anno in assenza di disdetta formulata da una delle Parti, da esercitare con un preavviso di 30 giorni, pertanto, anche la validità delle pattuizioni di cui al Verbale di Accordo del 17 gennaio 2018, è fissata fino al 31 dicembre 2021.

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, nel corso di approfonditi e ampi scambi di valutazioni, hanno convenuto che il Premio di Risultato è anche uno strumento idoneo per coinvolgere i lavoratori nell'esame delle prospettive aziendali, degli obiettivi e della valenza strategica di ciascuno di essi.

Questo approccio partecipativo favorisce infatti la condivisione e il raggiungimento dei risultati così definiti; in tema di relazioni industriali partecipative ci si richiama espressamente a quanto previsto dal "Sistema di Relazioni Industriali" contenuto nell'accordo 17 gennaio 2018.

Le Parti hanno concordato 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 sottoscritti con l'accordo 17 gennaio 2018.

Lo schema del Premio di Risultato qui sottoscritto, in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 51 del vigente CCNL 29 maggio 2019, prevede tre parametri annuali, dei quali due correlati – triennio 2019-2021 – con natura di totale variabilità, secondo i dettagli di seguito specificati; per quanto non espressamente regolato dal presente verbale, vigono le disposizioni della succitata norma di CCNL.

I parametri sono stati concordemente individuati e giudicati efficaci 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

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.p.A." 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).

Dal computo così ottenuto saranno sottratte, forfettariamente, 84.000 ore (annue) afferenti al personale degli Enti Centrali che svolge attività riconducibili ad altre società Buzzi Unicem alle quali non si applica il CCNL Cemento.

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

Accordo contrattazione Il livello Buzzi Unicem - Premio di Risultato 2019/2021

tabella 1
PRODUTTIVITA'

Tonnellate/ora		2019/2020	2021
		€	
inferiore a	2,19	-	-
Da	2,2 a 2,39	200	300
Da	2,4 a 2,59	300	400
Da	2,6 a 2,79	400	500
Da	2,8 a 2,99	700	800
Da	3 a 3,19	800	900
Da	3,2 a 3,39	1.000	1.100
Da	3,4 a 3,59	1.200	1.300
Da	3,6 a 3,79	1.400	1.500
Oltre	3,8	1.500	1.600

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

2) Parametro di produttività e correlazione di esso con l'erogazione determinata dal livello di redditività

L'indicatore di redditività è costituito dall'ammontare del Risultato Operativo (ovvero la differenza tra Valore e Costi della produzione del Conto economico del Bilancio di Esercizio Civile) della Buzzi Unicem S.p.A., sommato a quello della Arquata Cementi s.r.l., della Borgo Cementi s.r.l. e della Testi Cementi s.r.l.

A livelli crescenti di redditività annua, corrisponde una percentuale crescente da applicarsi all'erogazione di cui al precedente punto 1 (scaturente dal livello di produttività), con la progressione di cui alla tabella 2.

Cyber Mella

Gianluigi Cipriani

RP

Roberto Boffy

Piero Pellonari

Stefano Ceccarelli

hxy

Paolo Pinna

Ad3

Accordo contrattazione II livello Buzzi Unicem - Premio di Risultato 2019/2021
tabella 2

Correlazione parametro produttività con parametro di redditività
MLNE

RO		inferiore 4 mln €		0%	valore produttività	
RO	da	4,1	9	30%	valore produttività	
RO	da	9,1	11	40%	valore produttività	
RO	da	11,1	a 14	50%	valore produttività	
RO	da	14,1	a 16	60%	valore produttività	
RO	da	16,1	a 18	70%	valore produttività	
RO	da	18,1	a 20	85%	valore produttività	
RO	da	20,1	a 25	100%	valore produttività	
RO	da	25,1	a 30	115%	valore produttività	
RO	da	30,1	a 35	130%	valore produttività	
RO	da	35,1	a 40	145%	valore produttività	
RO	da	40,1	a 50	160%	valore produttività	
RO	da	50,1	a 60	175%	valore produttività	
RO	da	60,1	a 70	190%	valore produttività	
RO	da	70,1	a 80	205%	valore produttività	
RO	da	80,1	a 90	220%	valore produttività	
RO	da	90,1	a 100	230%	valore produttività	
RO	da	100,1		240%	valore produttività	

3) Parametro di Sostenibilità

L'obiettivo di ridurre per quanto possibile l'impatto ambientale delle attività industriali è di stringente attualità. Buzzi Unicem 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 materiale cementizio prodotto. Questo dato, pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità Buzzi Unicem, è stato, in relazione alle attività italiane, pari a Kg 658/t nel 2018 (pag. 49 del Bilancio di Sostenibilità 2018).

Cyrico
Stamburgh: L. Di Stefano
Botti
per
relazioni
Sergio Soli
Salvo Pin
Man
Ad

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.

Accordo contrattazione II livello Buzzi Unicem - Premio di Risultato 2019/2021	
tabella 3	
Parametro di sostenibilità	
parametro di riferimento: emissioni dirette CO2: kg/t materiale cementizio	
valore di riferimento iniziale: 658 kg/t (bilancio di sostenibilità 2018 pag. 49)	
	€
miglioramento da 0 a 2,99 kg/t	100
tra 3 kg e 5,99 kg/t	150
superiore a 6 kg/t	200

Le Parti, valutando concordemente che gli obiettivi di Sostenibilità, ed in particolare la riduzione delle emissioni di CO2, rivestono un'importanza strategica per le prospettive aziendali, hanno concordato di non correlare l'erogazione determinata dal raggiungimento degli obiettivi stessi al criterio di cui ai precedenti punti 1 e 2.

Ai fini dell'erogazione delle somme di cui al presente punto, sarà sufficiente che il Risultato Operativo di cui al punto 2, non sia stato negativo al termine dell'esercizio sociale di riferimento.

La scelta di innovare il Premio di Risultato Buzzi Unicem, mediante l'adozione del parametro di Sostenibilità a valenza generale e non differenziato tra le unità produttive, è stata determinata dalla volontà condivisa delle Parti di sottolineare: a) l'importanza di una visione a lungo termine dell'attività aziendale in ottica di sviluppo sostenibile; b) il contributo indispensabile di tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni svolte, per il raggiungimento dell'obiettivo.

4) **Monitoraggio dell'andamento aziendale, anche con specifico riferimento ai parametri del Premio di Risultato**

In occasione della pubblicazione dei risultati della situazione semestrale al 30 giugno di ciascun anno, entro il 31 ottobre di ciascun anno, le Parti sottoscrittrici si incontreranno per verificare l'andamento degli obiettivi.

Questo incontro rientra tra i due previsti a pag. 5 del Verbale 17 gennaio 2018.

Il pagamento del Premio di risultato sarà effettuato successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio; l'Assemblea societaria chiamata ad esprimersi sul punto è di solito convocata nella prima metà mese di maggio successivo a quello della chiusura dell'esercizio.

Vertical text on the left margin: Giacomo Ciampaglia, Cyllo M. Ch.

Handwritten signatures and initials: Numerous blue ink signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the bottom left, a signature labeled 'Bofny', a signature labeled 'Della Porta', a signature labeled 'Vallio', a signature labeled 'Sergio', and a signature labeled 'Adh' at the bottom right. There are also several initials and scribbles, such as 'RF' and a star-like symbol.

5) Somme percepite a titolo di Premio di Risultato.

Le Parti contraenti concordano che l'erogazione del Premio di Risultato sarà corrisposta in un'unica soluzione il mese successivo alla approvazione del Bilancio di Esercizio relativo all'anno di riferimento del Premio di Risultato, al personale in forza al momento della liquidazione del Premio stesso e che abbia prestato servizio per l'intero anno precedente. In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento per la maturazione del premio, saranno liquidati tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi di servizio o frazione di essi pari o superiori a 15 giorni.

Il personale cessato precedentemente alla liquidazione dello stesso, riceverà, a titolo di Premio di Risultato, la quota parte proporzionale a tanti dodicesimi di anno per i quali risulta essere stato in forza nell'anno di riferimento, nel valore raggiunto dallo stesso Premio nell'anno precedente. La presente regolamentazione si applica anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

Gli emolumenti come sopra definiti non saranno computati ai fini di alcun istituto contrattuale e/o di legge corrente e/o differito (a titolo esemplificativo ma non esaustivo ferie, p.r.o, ex festività, 13.ma, T.F.R. Previdenza integrativa).

Ai sensi delle leggi 208/2015 e 232/2016, del DM 25 marzo 2016, e con riferimento alle circolari dell'Agenzia delle Entrate n.28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018, all'andamento dei parametri e indicatori (alternativamente fra loro) come sopra definiti, ai punti 1, 2 e 3, è subordinata l'applicazione del regime fiscale agevolato; ne consegue che il miglioramento 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 2018 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.

Si precisa che, per quanto riguarda il parametro di cui al punto 3, tenuto conto dell'assetto produttivo aziendale mutato nel corso del 2017 e consolidatosi nel 2018, il miglioramento sarà verificato raffrontando il solo dato 2018, per il triennio di vigenza 2019-2021, poiché una valutazione del triennio precedente (2016/2018) non risulterebbe omogenea.

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

Nel corso dei monitoraggi di cui al precedente punto 4), che saranno calendarizzati nel 2021, 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.

Handwritten signatures and notes:
- Vertical on the left: "Gruppo: Ligabue"
- Top left: "CGL" (with a signature)
- Middle left: "CGL" (with a signature)
- Bottom left: "CGL" (with a signature)
- Bottom center: "CGL" (with a signature)
- Bottom right: "Segis Soli" (with a signature)
- Far right: "Sallio Li Mai" (with a signature)
- A small number "6" is written near the bottom right signature.

Spett.li

FILLEA CGIL
Sigg. T. Fazi, R. Zelinotti

FILCA CISL
Sigg. S. Federico, F. Del Carro

FENEAL UIL
Sigg. F. Pascucci, C. Maffé

Ns. rif. DPRU

Casale Monferrato, 22 novembre 2019

Oggetto: contrattazione secondo livello, premio di risultato, verbale di ipotesi di accordo 22 novembre 2019, quota Fondo Concreto.

Vi confermiamo con la presente che, agli importi a titolo di premio di risultato che saranno erogati ai sensi dell'accordo in oggetto, continuerà ad essere aggiunta la quota riservata agli iscritti al Fondo Nazionale Pensione Complementare Concreto, di cui al CCNL Industria del Cemento.

La quota sarà pari al 22% per gli anni 2019 e 2020, conformemente a quanto già concordato con Verbale di Accordo 27 luglio 2005.

La predetta quota sarà elevata al 23% a fare data dalla erogazione relativa all'anno 2021.

Distinti saluti

Buzzi Unicem S.p.A.
Direttore del Personale e Risorse Umane
Sergio Salvi

