

VERBALE DI ACCORDO

In data 29 marzo 2023, a Roma, in presenza fisica e in alternativa in modalità videoconferenza:

- le Società Unicalce SpA, Dolomite Colombo SpA e Europrogetti Srl rappresentate dall' Ing. Luca Negri, assistito dalla Sig.ra Adele Balossi e dal Dott. Roberto Pedrina con l'assistenza di Federbeton nella persona del dott. Giovanni Ricci Curbastro;
- Il Coordinamento Nazionale delle RSU con l'assistenza delle Segreterie nazionali FENEAL-UIL (Mauro Franzolini, Massimo Fiorucci), FILCA-CISL (Claudio Sottile, Fabio Del Carro), FILLEA-CGIL (Tatiana Fazi, Emanuele Verrocchi) e le OO.SS. territoriali FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL oggi presenti.

Premesso che:

- le parti hanno svolto numerosi incontri finalizzati al rinnovo della contrattazione aziendale di 2° livello, sulla base dell'attuale contesto contrattuale e normativo di riferimento, effettuando le opportune valutazioni in merito alle condizioni e alle possibilità di rinnovo della stessa per gli esercizi 2023, 2024 e 2025;
- nell'ambito delle iniziative sopra delineate, sono stati affrontati i temi relativi alla contrattazione aziendale di secondo livello, con specifico riferimento alla situazione produttiva ed economica aziendale, ai mercati di riferimento, al contesto macroeconomico, agli obiettivi strategici aziendali e ai parametri da inserire nel presente accordo;
- dal confronto con le parti sottoscrittrici del presente accordo, in coerenza con lo spirito e le norme del vigente CCNL del 15/03/2022 "Industria del Cemento, Calce, Gesso e Malte" in materia di Premio di risultato e dell'attuale contesto normativo, le Parti condividono di collegare la contrattazione di secondo livello agli obiettivi strategici aziendali di Redditività, Produttività e Sicurezza (prevenzione degli infortuni);
- in particolare, le parti intendono istituire un Premio di risultato, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi, tra di essi alternativi, di:
 - Redditività tramite l'indicatore "EBDIT" in valore assoluto;
 - Produttività tramite l'indicatore di "PRODUZIONE PRO-CAPITE";
 - Sicurezza tramite l'indicatore di "SAFETY";
- le parti condividono pertanto l'istituzione di un Premio di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione è collegata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili;
- infine, le parti hanno messo in risalto la necessità che i meccanismi di calcolo degli indici e dei parametri siano resi noti e i risultati siano comunicati periodicamente al coordinamento RSU, alle Segreterie nazionali ed ai lavoratori.

AB

SI

MA

Lu

MA

AB

1/10

Φ

MA

MA
Sottile
Ricci

ef

MA

Verg

MA
DU

Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente accordo,
 si è stipulato e concordato quanto segue:

1. PREMIO DI RISULTATO

1.1 Caratteristiche degli obiettivi - Determinazione e misurazione degli indici e dei parametri di riferimento

Viene previsto per gli esercizi 2023, 2024 e 2025 un unico Premio di risultato, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi, tra di essi alternativi, di Redditività, Produttività e Sicurezza (prevenzione degli infortuni) che:

- sarà determinato in funzione dei risultati concretamente conseguiti a consuntivo annuale, per ogni anno di durata dell'accordo;
- di cui sarà verificato l'incremento relativamente agli indicatori "EBDIT", "PRODUZIONE PRO-CAPITE" e "SAFETY".

Al Premio di risultato (di cui agli Allegati 1-2-3, i quali costituiscono parte integrante del presente accordo), come sopra delineato, le Società prevedono di destinare risorse massime pari all'importo lordo pro-capite - su base annua - di euro 800,00 (ottocento/00).

Di seguito si esplicitano, a livello nominale, le percentuali di incidenza di ognuno degli Obiettivi alternativi, rispetto alle risorse complessive destinate:

OBIETTIVI	INDICATORI	%
Redditività	EBDIT	45%
Produttività	PRODUZIONE PRO-CAPITE	45%
Sicurezza	SAFETY	10%
PREMIO DI RISULTATO		100%

Vengono illustrati di seguito gli indicatori relativi ai suesposti Obiettivi aziendali.

1.1.1 Obiettivo di Redditività = indicatore "EBDIT" (in valore assoluto)

L'obiettivo di Redditività viene misurato attraverso l'indicatore di "EBDIT" in valore assoluto.

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

2/10

[Signatures: S, G, L, C, M, P, D, S, D, S, S, S]

Per EBDIT si intende l'elemento del conto economico determinato dall'Utile lordo, escludendo gli ammortamenti, gli accantonamenti, le svalutazioni, gli oneri finanziari, i proventi finanziari e i costi / ricavi non caratteristici e/o straordinari (incluse ad esempio plusvalenze e minusvalenze).

I miglioramenti attesi sono individuati nella scala parametrica di cui all'Allegato 1 del presente accordo.

La misurazione e verifica a consuntivo avviene su base annuale e l'equivalente valore è rintracciabile nel conto economico aziendale Unicalce SpA il cui andamento sarà condiviso con il coordinamento delle RSU.

1.1.2 Obiettivo di Produttività = indicatore "PRODUZIONE PRO-CAPITE"

L'obiettivo di Produttività viene analizzato valutando il miglioramento dell'indicatore "PRODUZIONE PRO-CAPITE" espresso in termini di tonnellate, comprensive del prodotto e venduto per addetto, secondo quanto individuato nella scala parametrica di cui all'Allegato 2 del presente accordo, misurato con cadenza annuale e calcolato mediante l'utilizzo della seguente formula:

$$\text{"PRODUZIONE PRO-CAPITE"} = \frac{\text{QUANTITA' PRODOTTE E VENDUTE}}{\text{FTE}}$$

FTE= organico riproporzionato alla percettuale part-time (full time equivalent)

1.1.3 Obiettivo di Sicurezza = indicatore "SAFETY"

L'obiettivo di Sicurezza, introdotto a carattere sperimentale nell'esercizio 2023, viene misurato attraverso l'indicatore "SAFETY", secondo i target individuati nella scala parametrica di cui all'Allegato 3.

La misurazione e verifica a consuntivo avviene su base annuale in funzione dell'incremento atteso dei Near Miss (NM - mancato infortunio) e delle Segnalazioni di Pericolo (SP - segnalazioni di pericolo), monitorate nel corso delle riunioni mensili di direzione di stabilimento (procedura POS 24.00 "GESTIONE DELLE RIUNIONI e COMITATO SICUREZZA) in presenza anche del RLSSA di stabilimento e consolidate entro il 31/03 di ogni anno.

Il contenuto del monitoraggio mensile sarà a disposizione dei TPS (TAVOLO PERMANENTE DELLA SICUREZZA). Le verifiche complessive, previa condivisione del numero di NM e di SP dell'anno precedente saranno a cura dei TPS e della Direzione Aziendale.

Le Società svolgeranno la formazione ai lavoratori sulla Procedura POS 24.00 a partire dalla decorrenza dell'intesa, focalizzandosi soprattutto sui NM e sulle SP quali strumenti di prevenzione e potenziale abbattimento degli infortuni. Le Società congiuntamente alla RSU e alle OO.SS. territoriali, organizzeranno momenti formativi e di informazione per tutti i dipendenti.

1.2 Modalità di calcolo dei parametri ed importi erogabili del Premio di risultato

Il Premio di risultato, valevole per gli esercizi 2023, 2024 e 2025, viene determinato in base ai risultati concretamente conseguiti annualmente a consuntivo, in funzione di quanto definito negli Allegati 1-2-3.

In relazione agli obiettivi definiti al punto 1.1, le parti hanno individuato incrementi dei relativi parametri con scale parametriche, il cui raggiungimento sarà verificato, a consuntivo, per ogni anno di durata dell'accordo.

[Handwritten signatures and notes in blue ink]
3/10
Brylotti
per
PA

I dati saranno comunicati alla RSU e alle OO.SS. con cadenza quadrimestrale.

L'erogazione del Premio avverrà, mediante la corresponsione del relativo importo consuntivato, con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo al periodo di competenza del Premio di risultato.

Le parti hanno altresì concordato di definire la modalità di erogazione puntuale del PDR che viene ottenuto al raggiungimento di una soglia minima e progressivamente incrementato linearmente fino al raggiungimento di un tetto massimo, secondo la formula sotto riportata:

$$\text{Premio da erogare} = \frac{V_{\max} - V_{\min}}{R_{\max} - R_{\min}} \times (R - R_{\min}) + V_{\min}$$

Legenda

V _{max}	valore massimo erogabile da tabella
V _{min}	valore minimo erogabile da tabella
R _{max}	risultato massimo considerato da tabella
R _{min}	risultato minimo considerato da tabella
R	risultato effettivo raggiunto

Si precisa infine che gli obiettivi da raggiungere verranno definiti annualmente, pertanto, il valore target previsto per l'esercizio 2023 è definito dalle tabelle di cui agli allegati 1-2-3; per gli esercizi 2024, 2025 i valori saranno definiti annualmente tassativamente entro il 31 marzo dell'anno in corso e soggetti a obbligo di deposito all'Agenzia delle Entrate della scala parametrica nei termini indicati dalla vigente normativa.

1.3 Criteri di computo degli importi erogabili – Lavoratori interessati

Il Premio di risultato verrà corrisposto annualmente con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo al periodo di competenza del Premio di risultato. Il premio non ha incidenza sugli istituti diretti, indiretti e differiti, contrattuali, legali ed aziendali, e sul TFR.

Il Premio di risultato è riconosciuto a tutti i lavoratori compresi i somministrati e gli apprendisti (esclusi gli assegnatari di piani di incentivazione individuale e i dirigenti), in relazione ai mesi di assunzione nell'arco dell'anno di riferimento (considerato 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 Premio di risultato verrà riconosciuto per il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

Al personale assente per aspettativa con diritto di conservazione del posto di lavoro, il Premio di risultato 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).

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue ink, including "4/10", "Belli", "Ruff", "4/10", "plu", "th", "di", "Kuc", and "A"]

1.4 Sistemi di verifiche e comunicazioni

Le parti convengono di realizzare incontri interni con cadenza quadrimestrale, salvo esigenze particolari, per valutare i risultati correlati agli obiettivi aziendali.

Le parti riconoscono la necessità che venga mantenuta la massima riservatezza su tutti i dati e le informazioni fornite dall'azienda, così come previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto.

2. Relazioni Industriali

Le Società effettueranno incontri quadrimestrali con la RSU e le organizzazioni territoriali competenti un incontro con cadenza annuale con le parti sottoscrittrici del presente accordo, per fornire informazioni relative all'andamento aziendale, agli investimenti produttivi/tecnologici, alle prospettive occupazionali e all'andamento vendite e mercati di riferimento.

3. Contenuti normativi

Le società alle vigenti 16 ore riconosceranno ad ogni lavoratore ulteriori 16 ore di PERMESSI ANNUI PER VISITE MEDICHE per controlli diagnostici, attività ortodontiche e/o visite di controllo da utilizzarsi anche per l'assistenza dei propri famigliari (appartenenti al nucleo), nonché dei conviventi e dei genitori, a fronte della consegna all'azienda della relativa documentazione comprovante.

A sostegno dei versamenti al Fondo di Previdenza complementare di settore, accogliendo le richieste avanzate dalle OO.SS., le Società hanno incrementato dall' 01/01/2022 il contributo destinato al Fondo CONCRETO, come condizione di miglior favore rispetto a quanto definito dal vigente CCNL. Pertanto, la contribuzione aggiuntiva a carico azienda per i soli lavoratori iscritti al Fondo Concreto è stata incrementata dello 0,20% raggiungendo la percentuale complessiva dello 0,40%.

L'attuale valore unitario dei ticket restaurant in formato elettronico è pari a euro 5,50 (cinque/50) e riconosciuto ad ogni lavoratore in forza (escluso i 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 ticket restaurant non verrà corrisposto.

Le disposizioni normative contenute nei verbali di accordo del 27/09/2016 e del 21/10/2021 continueranno a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza di validità del presente accordo e pertanto fino al 31/12/2025.

4. Periodo congruo

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, così modificato dall'art. 1, commi 160-162, Legge 11 dicembre 2016, n. 232, e dal Decreto Ministeriale del 25/03/2016 e s.m.i. ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi, tra di essi alternativi, di Redditività, Produttività e Sicurezza (prevenzione degli infortuni), che verranno valutati in base agli indicatori di "EBDIT", "PRODUZIONE PRO-CAPITE" e "SAFETY", le Parti concordano che il confronto sarà effettuato con la media mobile del triennio precedente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Vca", "5/10", "Perot", and others.]

5. Conformità dell'accordo

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle norme sopracitate, nonché dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016, n. 5/E del 29/03/2018 e s.m.i., la tassazione agevolata (cosiddetta detassazione) verrà applicata al realizzarsi dell'incremento di almeno uno degli indicatori individuati al precedente punto 1.1, concorrendo gli stessi alternativamente, al raggiungimento degli obiettivi Redditività, Produttività e Sicurezza (prevenzione degli infortuni), rispetto al periodo congruo determinato dalle parti.

6. Welfare aziendale

Ai sensi delle sopra citate norme, le parti concordano di riconoscere ad ogni singolo dipendente la facoltà di scegliere se beneficiare della conversione in welfare in sostituzione, totale o parziale, dell'importo del Premio di risultato di cui sopra, ricorrendo le condizioni e i requisiti previsti dalla vigente normativa per l'applicabilità della conversione del Premio di risultato in welfare aziendale.

Si precisa che, qualora il lavoratore dovesse optare per convertire il Premio di risultato - in tutto o in parte al fondo di previdenza complementare di settore Concreto (importi multipli di euro 50,00) - l'azienda metterà a disposizione un apporto aziendale aggiuntivo pari al 10% del valore del premio convertito.

In mancanza di scelta da parte del dipendente, comunicata all'Ufficio personale a mezzo mail entro e non oltre il 30 giugno di ognuno degli anni di vigenza del presente accordo, il Premio di risultato sarà erogato, ove spettante, interamente sotto forma di retribuzione.

Le modalità di fruizione dell'opzione "welfare aziendale" saranno indicate dalle Società, entro la data di erogazione del Premio di risultato, e declinate in apposite Istruzioni operative che saranno rese disponibili a tutti i lavoratori.

7. Durata dell'accordo

Il presente Premio di risultato ha validità esclusivamente per gli esercizi 2023, 2024 e 2025.

In caso di mancato rinnovo, o mancata disdetta da parte delle Società o delle OO.SS. da comunicare entro il 30/06/2025, l'accordo 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.

p. la UNICALCE SPA

EUROPROGETTI SRL

DOLOMITE COLOMBO SPA

p. FEDERBETON

p. le OO.SS.

COORDINAMENTO RSU



ALLEGATI – Premio di risultato

Il Premio di risultato valevole per gli esercizi 2023, 2024, 2025, viene determinato in funzione dei risultati concretamente conseguiti a consuntivo da Unicalce SpA, precisando che:

- Per l'indicatore economico la base di riferimento (rating 1) è rappresentata dalla media mobile degli ultimi tre anni;
- Per l'indicatore produttivo la base di riferimento è rappresentata dal mercato e dalla relativa marginalità;
- Per l'indicatore sicurezza la base di riferimento (rating 1) è rappresentata dalla media degli ultimi due anni per l'esercizio 2023, e dalla media degli ultimi 3 anni per gli esercizi successivi.

Gli obiettivi da raggiungere verranno definiti annualmente, pertanto il valore target previsto per l'esercizio 2023 è definito da tabelle allegate; per gli esercizi 2024, 2025 i valori saranno definiti annualmente tassativamente entro il 31 marzo dell'anno in corso e soggetti a obbligo di deposito all'Agenzia delle Entrate della scala parametrica nei termini indicati dalla vigente normativa.

Nelle tabelle allegate (1-2-3) sono definiti 5 importi erogabili, a titolo esemplificativo, in base agli obiettivi da raggiungere.

L'erogazione concreta avverrà applicando la formula contenuta nel paragrafo 1.2 secondo il criterio dell'interpolazione lineare.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a date "7/10" and a signature "Bacchi".

ALLEGATO 1

Obiettivo di Redditività / Indicatore "EBDIT"

INDICATORE ECONOMICO		
RATING	EBDIT	IMPORTO LORDO PREMIO
5	27.431.812,22 €	360,00 €
4	25.767.850,00 €	286,13 €
3	24.103.887,78 €	212,25 €
2	22.439.925,56 €	138,38 €
1	20.775.963,33 €	64,50 €
PESO INDICATORE	45%	360,00 €






























ALLEGATO 2

Obiettivo di Produttività / indicatore "Produzione pro-capite"

INDICATORE PRODUTTIVO		
RATING	INDICE Q.TA' PROCAPITE (TON)	IMPORTO LORDO PREMIO
5	6.885,28	360,00 €
4	6.684,73	286,13 €
3	6.490,03	212,25 €
2	6.295,33	138,38 €
1	6.116,20	64,50 €
PESO INDICATORE	45%	360,00 €















ALLEGATO 3

Obiettivo di Sicurezza / indicatore "SAFETY"

INDICATORE SICUREZZA		
RATING	NR+SP	IMPORTO LORDO PREMIO
5	94	80,00 €
4	88	63,58 €
3	82	47,17 €
2	77	30,75 €
1	73	14,33 €
PESO INDICATORE	10%	80,00 €

dh

10/10

10/10