

Addì 6 giugno, 2024 in Roma

tra

la Società INDUSTRIA CEMENTI GIOVANNI ROSSI S.p.A., (di seguito Cementirosi) rappresentata da Giuseppe Gallinari e Giovanna Zardi, assistita da Federbeton nella persona di Giovanni Ricci Curbastro

e

- Feneal – Uil, nella persona di Massimo Fiorucci;
- Filca – Cisl, nella persona di Fabio del Carro;
- Fillea – Cgil nella persona di Emanuele Verrocchi;
- Le Segreterie Territoriali di Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil;
- Il Coordinamento di gruppo

a seguito delle richieste contenute nella piattaforma presentata dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali, in data 01/02/2024 per il rinnovo del Premio di risultato riferito agli anni 2024, 2025 e 2026, si stipula e conviene quanto segue.

Giuseppe Gallinari

GM

Giovanna Zardi

Giuseppe Gallinari

Massimo Fiorucci

Emanuele Verrocchi

Giuseppe Gallinari

Giuseppe Gallinari

Giuseppe Gallinari

Barbara Zardi

Giuseppe Gallinari

Severino Noli

Severino Noli

Severino Noli

Severino Noli

Severino Noli

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti intendono proseguire con il metodo positivo di relazioni industriali consolidato negli anni in Cementirossi e che ha permesso di raggiungere un livello avanzato dello stesso. Un tratto distintivo è rappresentato dalle riunioni mensili tra direzione aziendale e R.S.U. nei due stabilimenti di Piacenza e Pederobba, introdotte nel precedente integrativo e che qui si confermano. La garanzia di esercizio dei diritti di informazione non è altro che l'essenza della partecipazione dei lavoratori, attraverso cui si esplica un proficuo rapporto tra azienda, lavoratori e rappresentanze sindacali, per un miglioramento del clima aziendale.

Al fine di sostenere concretamente questi obiettivi e in funzione degli argomenti da trattare, la R.S.U., previo accordo con la Società, potrà prevedere il coinvolgimento agli incontri mensili di responsabili aziendali di stabilimento, promuovendo la risoluzione dei temi oggetto del confronto.

Si confermano due riunioni di informativa all'anno, che verteranno su informazioni di carattere produttivo e occupazionale, nonché il monitoraggio e la verifica degli indicatori del premio di risultato (PdR).

Gli anni di vigenza del presente accordo vedranno le Parti impegnate in modo particolare nelle azioni di prevenzione per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori nei singoli stabilimenti e nella condivisione di buone pratiche relative alla sostenibilità ambientale, con particolare attenzione agli investimenti di cui verrà data evidenza durante gli incontri mensili con le RSU.

2. COORDINAMENTO R.S.U. – FENEAL – FILCA – FILLEA

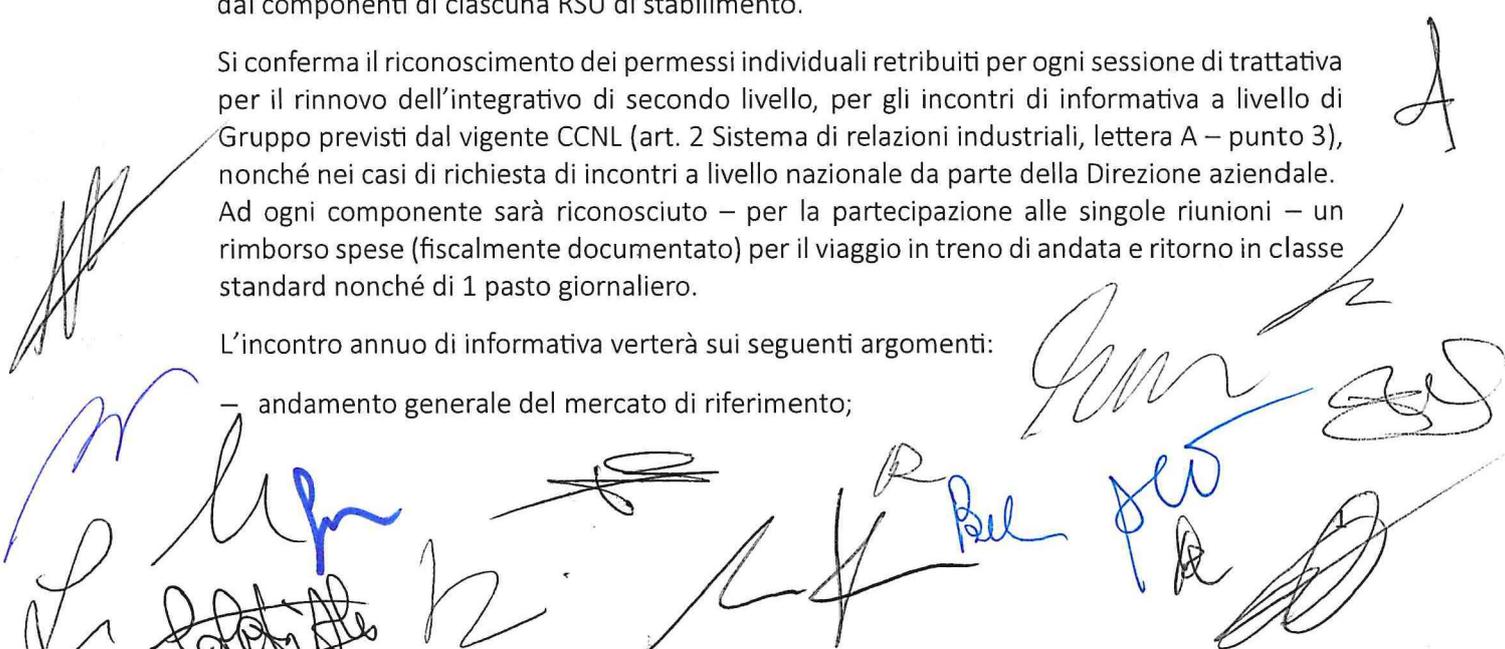
Le Parti ribadiscono l'importanza del Coordinamento RSU Cementirossi per una gestione unitaria delle relazioni industriali a livello nazionale. Il Coordinamento, assistito dalle Segreterie nazionali di categoria e dalle Organizzazioni sindacali territoriali, ha l'agibilità sulla contrattazione di secondo livello e sulle materie di interesse sindacale ed è destinatario dell'informativa annuale del Gruppo.

Vista la dimensione aziendale le Parti concordano affinché il Coordinamento sia costituito dai componenti di ciascuna RSU di stabilimento.

Si conferma il riconoscimento dei permessi individuali retribuiti per ogni sessione di trattativa per il rinnovo dell'integrativo di secondo livello, per gli incontri di informativa a livello di Gruppo previsti dal vigente CCNL (art. 2 Sistema di relazioni industriali, lettera A – punto 3), nonché nei casi di richiesta di incontri a livello nazionale da parte della Direzione aziendale. Ad ogni componente sarà riconosciuto – per la partecipazione alle singole riunioni – un rimborso spese (fiscalmente documentato) per il viaggio in treno di andata e ritorno in classe standard nonché di 1 pasto giornaliero.

L'incontro annuo di informativa verterà sui seguenti argomenti:

- andamento generale del mercato di riferimento;



- dinamica della struttura organizzativa e industriale (trasformazioni, dismissioni, acquisizioni e realizzazione di insediamenti produttivi) con particolare riferimento alle tematiche occupazionali e relativa gestione, ivi compreso l'andamento relativo ai processi interessati da esternalizzazioni e ricorso agli appalti;
- piani di investimenti produttivi, commerciali, di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti e nuove tecnologie;
- attività di formazione e riqualificazione professionale, anche al fine di segnalare fabbisogni specifici e promuovere iniziative congiunte;
- attività di previsione su eventuali evoluzioni professionali;
- responsabilità sociale di impresa (sicurezza sul lavoro, infortuni, certificazione ambientale, rapporti con il territorio).

Si mette a disposizione della RSU di ciascuna unità produttiva una sala dotata di strumentazione per svolgere la propria attività sindacale (computer, stampante, linea telefonica e collegamento internet).

3. SVILUPPO SOSTENIBILE

La produzione di cemento, a causa dell'utilizzo di significative quantità di risorse naturali, sia come materie prime sia come combustibili, e degli elevati consumi energetici termici ed elettrici, può generare impatti ambientali significativi, sia a livello emissivo che di depauperamento di risorse non rinnovabili. Le Parti condividono un'accelerazione del processo di decarbonizzazione per dare un contributo responsabile al contrasto della crisi climatica e per l'autonomia energetica, la riduzione dei costi e la creazione di buona occupazione.

L'attenzione alle tematiche ambientali nel più generale contesto di uno sviluppo sostenibile che sia in grado di coniugare sviluppo economico e difesa dell'ambiente al fine di garantire che il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni attuali non comprometta la qualità della vita e le possibilità delle generazioni future, rappresenta da sempre per Cementirosi, unitamente alla tematica della responsabilità sociale d'impresa, una sfida da affrontare sia quotidianamente nella gestione dei processi produttivi sia nella definizione delle strategie aziendali e dei relativi investimenti, per poter continuare legittimamente ad operare, garantendo nel contempo un'accettazione sociale che minimizzi il rischio di una estesa conflittualità a livello locale a causa dei potenziali impatti connessi con l'esercizio della propria attività o di una visione distorta e spesso strumentale degli stessi. Gli investimenti in innovazione e ricerca sono fondamentali per la creazione e la crescita di posti di lavoro di qualità e per competere sui mercati interni e internazionali e sono tesi anche allo sviluppo del risparmio e dell'efficientamento energetico e alla produzione di energia da fonti rinnovabili.

[Handwritten signatures and notes in black and blue ink, including the word "Bar" and "per" in blue.]

L'Italia ha l'obiettivo di riduzione, nel 2030, del 62% delle emissioni rispetto al 2005 e del raggiungimento della neutralità nel 2050. A causa degli alti valori di acquisto dei permessi per l'emissione di singole tonnellate di CO₂, si impongono investimenti significativi e non rinviabili da parte dell'autorità politica per abbattere le emissioni, pena una progressiva minore competitività nel mercato europeo a causa dei costi crescenti. Così come tutta l'attività di ricerca sulle nuove tecnologie deve necessariamente contribuire all'abbattimento delle emissioni.

Per quanto concerne il settore del cemento, un particolare sforzo deve essere rivolto al contenimento delle emissioni di gas climalteranti, e della CO₂ in particolare, in linea con gli obiettivi del Green Deal europeo e alla minimizzazione dell'utilizzo di risorse non rinnovabili, favorendo il più possibile il recupero e il riutilizzo di materiali sia per apporto di materia che di energia, in concreta applicazione dei principi dell'economia circolare.

L'obiettivo dello sviluppo sostenibile per l'attività di produzione del cemento si concretizza nel minimizzare l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili, nella riduzione dei consumi energetici termici ed elettrici e, di conseguenza, delle emissioni in atmosfera, sia dirette che indirette, nel limitare l'utilizzo delle risorse idriche e nell'implementazione di tecniche che permettano una significativa riduzione, in termini di flussi di massa, dell'emissione degli inquinanti più significativi connessi con il processo produttivo (in particolare, polveri e NO_x).

Per il conseguimento di tali obiettivi le azioni che Cementirossi ha già attuato o intende attuare, contribuendo alla promozione di un ambiente salubre in fabbrica senza compromettere la salute e la sicurezza dei lavoratori, con trasparenza ed equità, sono le seguenti:

- l'utilizzo delle migliori tecniche disponibili (BAT), conformemente a quanto previsto dalla normativa europea per il contenimento delle emissioni degli impianti industriali, come attestato dalle autorizzazioni integrate ambientali (AIA) rilasciate ai propri stabilimenti. Nella primavera del 2023 è stato avviato presso la Cementeria di Pederobba, in conformità con quanto previsto dall'autorizzazione per il recupero energetico di plastiche e gomme, l'impianto per la riduzione selettiva catalitica (SCR) delle emissioni di NO_x. Tale impianto consente un elevato abbattimento delle emissioni di ossidi di azoto con livelli emissivi analoghi a quelli indicati come limite inferiore dalle BAT-AEL di settore e un dimezzamento del flusso di massa emesso annualmente. Analogamente, anche per la Cementeria di Piacenza si stanno valutando interventi per ottenere ulteriori significative riduzioni delle emissioni di NO_x, in linea con quanto previsto dal piano di qualità dell'aria della Regione Emilia-Romagna.
- l'utilizzo di rifiuti, sottoprodotti ed end of waste per apporto di materia, in sostituzione di materie prime naturali non rinnovabili;
- la sostituzione di combustibili fossili con rifiuti ad elevato contenuto di biomassa. Tale sostituzione, oltre a ridurre il consumo di risorse non rinnovabili, contribuisce ad una significativa riduzione delle emissioni di CO₂. Va osservato che la percentuale di sostituzione dei combustibili fossili con combustibili alternativi raggiunta sia nella

Cementeria di Piacenza che in quella di Pederobba è in linea con quella dei principali impianti europei e significativamente superiore al dato medio italiano;

- l'utilizzo di materiali già decarbonatati nella preparazione della farina cruda, a parziale sostituzione del calcare. Tale impiego, oltre a ridurre l'utilizzo di materie prime naturali, contribuisce a ridurre le emissioni di CO₂ connesse con la cottura del clinker. Va infatti osservato che più del sessanta per cento delle emissioni di CO₂ dei forni da cemento derivano dalla decarbonatazione del carbonato di calcio (CaCO₃) contenuto nella farina cruda (CO₂ da processo);
- l'attuazione di misure per la riduzione dei consumi idrici connessi con il processo produttivo;
- l'effettuazione di ripristini ambientali dei siti estrattivi rispettosi dell'ambiente naturale in cui sono inserite la cave/miniere di pertinenza dei siti produttivi,
- l'implementazione di sistemi per il recupero di calore dai gas di scarico degli impianti di cottura per la produzione di energia elettrica e termica. Va sottolineato che Cementirossi è stata tra le prime aziende in ambito nazionale ad installare tali sistemi estremamente innovativi per la produzione di energia elettrica.

L'utilizzo di tali sistemi di recupero permette una significativa riduzione delle emissioni di CO₂ sia dirette e, soprattutto, indirette e un significativo risparmio delle risorse idriche necessarie per il raffreddamento dei gas di scarico per renderli idonei per essere trattati negli impianti di depolverazione (filtri a tessuto);

- l'implementazione ed il mantenimento di sistemi di gestione ambientale (ISO 14001). L'efficacia dei sistemi di gestione ambientale in essere trova annualmente puntuale riscontro nei rapporti di verifica rilasciati dagli auditor esterni;
- l'implementazione nel corso del 2023 di un sistema di gestione dell'energia (ISO 50001). L'implementazione di un sistema di gestione dell'energia impegna l'azienda ad individuare e ad attuare interventi per la riduzione dei propri consumi energetici, sia termici che elettrici, nell'ottica del miglioramento continuo;
- predisposizione degli strumenti necessari, inclusa la formazione del personale incaricato, per la redazione del Rapporto di Sostenibilità aziendale che diventerà obbligatorio a partire dal 2026 con riferimento al bilancio 2025.

4. FORMAZIONE

La preparazione e la professionalità degli addetti e la capacità di competere delle imprese sono elementi strettamente legati tra loro. Le competenze sono una risorsa fondamentale per qualsiasi organizzazione e vanno valorizzate costantemente con piani di formazione continua, orientata allo sviluppo e alla valorizzazione di tali competenze: questa prassi si rivela vincente per le aziende e per i lavoratori.

Lo sviluppo della persona e la capacità di promuovere e avviare processi di innovazione attraverso l'acquisizione di nuove competenze o all'implementazione di quelle già in possesso richiede intese forti, consapevoli e stabili.

Per garantire adeguata formazione e capacità di gestione di ogni fase lavorativa, le Parti definiranno, sulla base dei fabbisogni formativi riscontrati, programmi di formazione mirati per mezzo di progetti condivisi, compresi quelli relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, utilizzando le differenti forme di finanziamento previste dai fondi interprofessionali, dai fondi regionali ed europei.

L'Azienda si impegna, almeno una volta all'anno, ad analizzare i fabbisogni formativi dei lavoratori, anche in relazione agli sviluppi futuri dell'attività aziendale e alla segnalazione delle RSU, analizzando congiuntamente tali proposte.

Andranno previsti monitoraggi costanti e ritorni ai rappresentanti dei lavoratori su ogni corso intrapreso attraverso la formazione finanziata e gli eventuali avvisi di rete o di sistema.

Il bilancio delle competenze e la formazione continua dovranno assumere valore per le persone e per la Direzione risorse umane, per governare il miglioramento organizzativo e valorizzando la qualità del lavoro in azienda.

L'azienda e la RSU valuteranno se definire, in via sperimentale durante la vigenza del presente accordo, percorsi di miglioramento delle competenze informatiche, digitali, tecniche e linguistiche dei lavoratori attraverso percorsi specifici.

Alla luce degli investimenti effettuati ed di quelli che si dovranno effettuare a supporto della necessaria innovazione risulta quanto mai indispensabile uno sviluppo continuo delle competenze dei lavoratori a supporto delle nuove tecnologie utilizzate nelle aree produttive degli stabilimenti.

A conferma di ciò, si renderanno necessari percorsi formativi in ambito tecnico-specialistico che consentano il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto e che possano valorizzare anche l'aspetto motivazionale del singolo all'interno del contesto aziendale.

L'Azienda pertanto si impegna a progettare, condividere ed elaborare piani formativi che possano coinvolgere il personale interessato al fine di una continua crescita professionale del personale stesso.

A questo proposito la Società si impegna a coinvolgere le RSU di stabilimento all'atto della presentazione di tali piani illustrandone i contenuti e le finalità degli stessi.

5. FORMAZIONE CONGIUNTA

Per meglio comprendere i concetti base della formazione continua e gli effetti della stessa sulla competitività aziendale vanno sviluppate conoscenze, tra le organizzazioni sindacali, la RSU e la direzione aziendale, tali da permettere una piena consapevolezza nel trattare e affrontare tematiche di interesse lavorativo.

In questo contesto si rende necessario un percorso rivolto alle parti al fine di formare, strutturare e sviluppare in maniera omogenea e partecipata il dialogo, il confronto e lo

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number '5' written below it.

sviluppo degli interventi di rinnovamento. La Società promuoverà, quindi, iniziative formative attraverso specifici incontri che potranno incentrarsi sulle seguenti tematiche:

- lettura e comprensione dei bilanci aziendali;
- comprensione degli indicatori che determinano il premio di risultato e quali fattori ne possono promuovere il miglioramento;
- organizzazione del lavoro e dei modelli produttivi.

6. SALUTE E SICUREZZA

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Cementirosi resta un obiettivo primario da raggiungere attraverso un impegno costante di tutti i soggetti dell'organizzazione aziendale.

Le parti condividono di individuare lo sviluppo e il potenziamento di attività di dialogo, confronto e formazione quali leve per ridurre gli infortuni e l'insorgenza di malattie professionali al fine di migliorare i comportamenti di tutti gli addetti nei siti produttivi del gruppo.

Gli strumenti che l'azienda ha individuato per conseguire tale obiettivo sono:

- l'implementazione di sistemi di gestione della sicurezza (SGS), che devono evolversi e svilupparsi unitamente alle modifiche del ciclo produttivo.

I sistemi di gestione, che hanno come fondamento il principio del miglioramento continuo, unitamente ad un regolare aggiornamento del DVR, sono gli strumenti più adeguati per favorire un costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e individuare le azioni tecniche, organizzative e procedurali per l'eliminazione o, quantomeno, la riduzione dei rischi connessi con l'attività.

Perché tali strumenti possano estrinsecare al meglio le loro potenzialità risulta necessario una costante sensibilizzazione del personale, a tutti i livelli, favorendo forme di partecipazione attiva, soprattutto nella segnalazione di situazioni di criticità, inclusi i mancati infortuni o mancati incidenti, anche allo scopo di individuare le più opportune misure di prevenzione e protezione. A tal fine, annualmente, la direzione aziendale e la RSU si incontreranno per condividere gli interventi da intraprendere, anche formativi, su prevenzione degli infortuni e sicurezza sul luogo di lavoro comprese le malattie professionali.

- l'informazione e la formazione del personale, da effettuare con regolarità e in maniera sistematica, e non solo in occasione di modifiche significative della normativa applicabile o di carattere tecnico, organizzativo e gestionale inerenti il processo produttivo.

Scopo primario dell'attività di informazione e formazione del personale è quello di continuare a sviluppare un'autentica cultura della sicurezza e di fornire strumenti per individuare e gestire correttamente possibili situazioni di rischio.

- prevedere forme di accompagnamento per il rientro dopo un periodo di assenza prolungata (rif. Dlgs. 81/08) e forme di accompagnamento ai nuovi ingressi che sostituirebbero i dipendenti prossimi alla pensione.

- la valorizzazione della figura dell'RLSSA che costituisce, in tema di ambiente e sicurezza, la naturale interfaccia tra direzione e il personale dipendente.
La valorizzazione della figura e del ruolo dell'RLSSA si attua attraverso un dialogo costante con Datore di Lavoro, Servizio di Prevenzione e Protezione e Medico Competente, sia per analizzare eventuali criticità connesse con lo svolgimento dell'attività ed individuare le misure più opportune da mettere in atto per la loro risoluzione che per impostare e definire il programma di informazione e formazione del personale dipendente.
- la valorizzazione della funzione dei preposti, a cui compete di esercitare il fondamentale ruolo di collegamento tra azienda e lavoratori, non solo allo scopo di trasmettere gli obiettivi aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ma per verificare che le misure individuate e predisposte a tale scopo vengano costantemente ed efficacemente attuate.
- la valorizzazione del dialogo tra preposto e RLSSA si realizza anche attraverso un suo maggiore e diretto coinvolgimento nell'attività di informazione e formazione dei lavoratori, sia in quella svolta in aula sia, in particolare, in quella da realizzare sul campo, ivi compresa la formazione relazionale dei preposti.
- la promozione di ulteriori interventi formativi, da realizzarsi con i lavoratori coinvolti in mancati infortuni e nelle segnalazioni di pericolo, prevedendo anche il coinvolgimento delle persone addette ai reparti dove si verificano tali segnalazioni
- la riduzione, per quanto tecnicamente possibile, dell'utilizzo di sostanze e miscele pericolose nel processo produttivo e nelle attività manutentive.
- la condivisione dei contenuti del DVR con i RLSS.
- l'organizzazione congiunta con RSU e RLSSA, entro fine di marzo, della giornata del 28 Aprile dedicata alla Salute e alla Sicurezza nei luoghi di lavoro, condividendo con l'Azienda un momento che possa sensibilizzare i lavoratori sul tema, sia sotto l'aspetto procedurale, sia comportamentale dei lavoratori, anche prevedendo eventuali collaborazioni con soggetti istituzionali esperti sul tema (Inail, Anmil, etc.)

7. APPALTI

Si richiama integralmente quanto disposto dall'art. 5 del vigente CCNL, in particolare che l'Azienda si impegna a non affidare in appalto, all'interno dei propri stabilimenti, le attività di produzione e l'esecuzione della manutenzione ordinaria a carattere continuativo.

Riguardo le attività conferite in appalto, Cementirosi, previa informazione alle RSU, si impegna a selezionare gli appaltatori in relazione a garanzie di affidabilità e capacità/organizzazione del lavoro/possesso mezzi strumentali necessari per l'esecuzione delle attività in appalto.

Al fine di ribadire gli obiettivi di trasparenza e affidabilità nei processi di affidamento degli appalti e durante il contratto di appalto, Cementirosi si impegna a richiedere ogni documentazione utile per verificare il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, salute/sicurezza, previdenziale, assistenziale, assicurativa, fiscale. Tale documentazione sarà

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and bold, while others are smaller and more delicate. There are also some scribbles and marks.

A single handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.

A single handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.

richiesta anche periodicamente nel corso del contratto di appalto in modo da verificare il mantenimento e la correttezza dei requisiti di affidabilità dell'appaltatore.

La Società informerà trimestralmente e per iscritto le RSU di stabilimento circa:

- Natura delle attività conferite in appalto
- Nominativi delle imprese appaltatrici utilizzate
- Contratto collettivo nazionale da queste applicato, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in coerenza con le attività svolte
- Nominativi di RLS e RSPP
- Numero dei lavoratori interessati
- Durata dell'appalto

Inoltre, le Parti (Azienda e RSU di stabilimento) si incontreranno di norma con cadenza annuale, per un confronto di verifica con RLS e il Servizio di prevenzione e protezione per monitorare il rispetto da parte delle aziende appaltatrici della corretta e integrale applicazione della normativa vigente, in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché la valutazione di processi di internalizzazione.

8. STAFFETTA GENERAZIONALE

In caso di dimissioni per pensionamento, comunicate dal lavoratore alla Società, l'azienda si impegna a favorire l'affiancamento lavorativo da parte del dipendente "in uscita" al dipendente che verrà assunto in sua sostituzione.

Ciò si rende necessario per consentire un adeguato trasferimento delle competenze a favore del dipendente che subentrerà e a beneficio del mantenimento del livello di conoscenza delle pratiche aziendali sino a quel momento acquisite.

9. SMART WORKING

Le parti concordano di introdurre in via sperimentale per 1 anno (decorrenza 1 gennaio 2025) il lavoro agile "cd. Smart working" quale modalità integrativa e non sostitutiva al lavoro in presenza.

Tale possibilità potrà interessare solo il personale degli enti centrali.

Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2025 per valutare una eventuale proroga o sospendere l'applicazione. In allegato il regolamento aziendale nonché l'accordo individuale da sottoscrivere tra la Società e il dipendente. (allegati n. 1 – Regolamento e n. 1.bis – Accordo individuale)

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue and black ink, indicating the approval of the document by the relevant parties.

10. FLESSIBILITÀ

Le parti, dopo aver valutato positivamente la sperimentazione nell'ultimo accordo integrativo aziendale, decidono di confermare e mantenere l'orario flessibile introdotto nel corso del 2021.

Pertanto per il personale amministrativo di stabilimento e degli enti centrali è consentito il differimento dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino di 30 minuti giornalieri (non frazionabili).

Si ribadisce che in ogni caso il recupero di flessibilità dovrà avvenire solo in uscita del giorno stesso in cui è stata fatta.

Qualora il dipendente non potesse recuperare, dovrà utilizzare un proprio permesso (P.I.R. o P.R.O.). Si stabilisce inoltre che non è consentito il recupero dell'orario flessibile nella pausa pranzo.

Per lo stesso personale amministrativo di stabilimento e degli enti centrali viene introdotta, in via sperimentale (per almeno 1 anno: giugno 2024/maggio 2025), la possibilità di entrata al mattino 30 minuti prima (sempre non frazionabili) dell'orario ufficiale di inizio lavoro.

Per questa nuova modalità di flessibilità (in entrata) le Parti si dovranno incontrare prima della fine della sperimentazione (maggio 2025) per decidere se mantenerla o ritornare a quanto previsto nell'accordo integrativo precedente (solo per i mesi da giugno a settembre compreso).

11. BUONI PASTO TURNISTI

A decorrere dal 1 settembre 2024 il valore del buono pasto riconosciuto ai lavoratori turnisti su 3 turni passerà a € 8,00.

12. REPERIBILITÀ DI STABILIMENTO

Le Parti concordano di incrementare l'importo fisso settimanale e portarlo a € 180,00 con decorrenza 1 gennaio 2025. Un ulteriore incremento di € 20,00 (per arrivare a € 200,00) è previsto dal 1 gennaio 2026.

L'importo riconosciuto per ogni intervento viene portato a € 30,00 dal 1 gennaio 2025. A quanto sopraindicato si deve aggiungere quanto previsto dal vigente CCNL Industria del Cemento all'articolo 71 (lavoro straordinario, festivo e notturno).

Si ribadisce quanto convenuto nell'accordo istitutivo della reperibilità di stabilimento del 26/07/1996 che le squadre per gli interventi di manutenzione meccanica devono essere 4, composte da 3 meccanici (1 preposto + 2 operai) mentre per gli elettricisti /elettronici il personale interessato sarà di 4 addetti.

Vengono definite tra le Parti le linee guida relative alla gestione pratica della reperibilità (allegato n. 2).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue and black ink. On the right side, there is a large, stylized signature in black ink. Below it, there are several smaller signatures and initials, some in blue ink and some in black ink, including one that appears to be 'Bel'. There are also some scribbles and marks in blue ink on the left side.

Rimane sempre valido il principio della volontarietà. Compatibilmente con le esigenze aziendali si cercherà di osservare un principio di rotazione negli interventi richiesti ai lavoratori.

13. BORSE DI STUDIO CEMENTIROSSI

Le borse di studio "Cementirossi", sulla base di quanto previsto dal Regolamento (allegato n. 3) saranno erogate nei seguenti importi.

CAT.	Titolo di studio	Anni 2024 / 2025	Anno 2026
A	Licenza media inferiore	€ 800	€ 800
B	Qualifica professionale statale	€ 900	€ 900
C1	Diploma superiore	€ 1.200	€ 1.400
C2	Diploma superiore +ITS	€ 1.500	€ 1.600
D	Laurea triennale	€ 2.000	€ 2.200
E	Laurea magistrale	€ 2.500	€ 2.800

14. PREMIO DI PENSIONAMENTO

La Società, in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro per pensionamento, riconoscerà un premio pari ad una mensilità lorda che sarà erogato con le spettanze contrattuali e di legge.

Ai dipendenti con qualifica di operaio verrà inoltre riconosciuta una mensilità lorda aggiuntiva che sarà erogata con le modalità di cui sopra.

15. POLIZZA INFORTUNI

La Società conferma la polizza a favore di quadri/impiegati per la copertura di rischi da infortuni subiti nello svolgimento dell'attività professionale ed extra-professionale e, dall'anno 2025, la estende anche al personale con la qualifica di intermedio.

16. ABBIGLIAMENTO DA LAVORO

Si riporta, qui di seguito, l'abbigliamento da lavoro che la Società fornirà ai propri dipendenti:

- Agli impiegati tecnici una fornitura annuale di 2 paia di jeans estivi / invernali, 2 polo estive e felpa.

Il giubbotto invernale viene fornito con cadenza biennale.

- Al personale operaio una fornitura annuale del pantalone estivo con giacca e del pantalone invernale e relativa giacca, 2 polo estive, felpa e un gilet multitasche.

Il giubbotto invernale viene fornito con cadenza biennale.

Nel caso di sostituzioni prima della scadenza (a causa di "rotture") il dipendente deve sempre riconsegnare al magazzino il "capo" da sostituire (in caso contrario non ci sarà la sostituzione).

17. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Cementirosi conferma anche per il triennio di vigenza del presente accordo il contributo extra a favore degli iscritti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento del Premio di risultato) ai fondi nazionali di previdenza complementare (Concreto e Solidarietà Veneto) che sarà portato a € 300,00 nel 2024 e € 350,00 nel 2025 e 2026.

Il versamento di tale contributo avverrà nello stesso mese di erogazione del Premio di risultato.

Ai dipendenti part-time l'importo sarà riproporzionato sulla base delle ore lavorate.

Solo ai dipendenti under 35 e al personale part time le Parti convengono di riconoscere un ulteriore contributo, per ciascun anno, di € 50,00 durante la vigenza del presente accordo.

18. PACCHETTO INTEGRATIVO 1 FONDO ALTEA

Secondo quanto previsto all'art. 61 (benessere organizzativo) punto B) assistenza sanitaria integrativa del vigente CCNL circa la possibilità per i dipendenti del settore Cemento di integrare le prestazioni di welfare relative al Fondo Altea, le Parti hanno convenuto di aderire al "piano integrativo 1" predisposto dal Fondo stesso.

Pertanto a decorrere dal mese di gennaio 2025 la Società estenderà automaticamente a tutti i lavoratori in forza e già iscritti ad Altea a quella data il pacchetto n. 1 del costo € 9,00 al mese alle stesse modalità di rimborso del piano sanitario plus

Ove un lavoratore iscritto ad Altea cessi la sua iscrizione al fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte della Società.

19. CONGEDI E PERMESSI

Nell'ambito di uno sviluppo delle politiche sociali che possano permettere al lavoratore di conciliare le esigenze personali con la vita lavorativa, la Società riconoscerà n. 8 ore aggiuntive di permessi retribuiti su base annua (nel caso di assunzione in corso d'anno le ore verranno riparametrate) agli assunti a tempo indeterminato.

Tali permessi, da richiedere almeno 48 ore prima del loro utilizzo, potranno riguardare visite mediche relative a figli minori e l'inserimento all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia.

Tali permessi potranno essere fruiti dal lavoratore anche per l'assistenza di propri familiari di primo grado per visite mediche e/o terapie alle quali non sono in grado di recarsi in autonomia (dietro presentazione di idonea documentazione in proposito).

Ne sono esclusi i lavoratori che hanno in corso autorizzazioni legge 104/92. Anche in questo caso i permessi vanno richiesti almeno 48 ore prima.

Dalla decorrenza del presente accordo, i permessi riferiti all'anno 2024, saranno pari a 4 ore

20. WELFARE AZIENDALE

Le Parti, dopo aver sperimentato con piena soddisfazione l'utilizzo del piano welfare introdotto dall'accordo integrativo 13/06/2018, decidono di mantenere e rafforzare il predetto piano welfare.

Viene concordato di portare l'importo welfare a € 1.000,00 dal 2025 e a € 1.250,00 dal 2026. Qualora alla data del 30 novembre di ogni anno il dipendente non avesse utilizzato, in tutto o in parte, la quota destinata alle opere e servizi di welfare, l'importo della stessa non utilizzato sarà destinato in modo automatico ai Fondi di Previdenza Complementare "Concreto" o "Solidarietà Veneto".

Quanto indicato nel comma precedente non si applica al dipendente per il quale Cementirossi versa solo la quota di servizio pari a € 5,00 (art. 61 benessere organizzativo lettera A previdenza complementare del vigente CCNL). Resta inteso che, in questo caso, la quota residuale non sarà più utilizzabile.

Per i lavoratori part-time l'importo sarà riconosciuto per intero.

I lavoratori assunti (e/o in somministrazione) con contratto a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei (6) mesi non avranno diritto al welfare aziendale.

Qualora al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente non avesse utilizzato, in tutto o in parte, il proprio credito welfare, l'Azienda provvederà in automatico a destinarlo ai Fondi di Previdenza Complementare "Concreto" e "Solidarietà Veneto" se iscritto, in caso contrario la quota residuale si perderà.

21. PREMIO DI RISULTATO

Secondo quanto stabilito dall'art. 51 del vigente CCNL 15 marzo 2022 viene confermata l'istituzione di un Premio di risultato che, vista la sua natura totalmente variabile nell'ammontare, deve riflettere l'andamento dei risultati espressi da parametri predefiniti rappresentativi delle performance aziendali.

Tali parametri devono presentare caratteristiche di semplicità, chiarezza e verificabilità secondo le modalità descritte per i singoli parametri.

Il persistere peraltro di scenari economici ancora caratterizzati da grande incertezza e volatilità con cui l'Azienda deve confrontarsi nell'ambito del mercato, conferma l'esigenza di mantenere criteri per l'erogazione del Premio di risultato fortemente responsabili quali fattori per il successo e la competitività.

Il Premio di risultato (redditività, produttività e di sostenibilità) sarà erogato solo a condizione che il risultato operativo della Società sia stato positivo nel bilancio d'esercizio dell'anno preso a riferimento per l'erogazione del Premio stesso.

Il Premio di risultato pertanto è composto dagli importi misurati rispettivamente sull'andamento degli indici di redditività, produttività e di sostenibilità così determinati:

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Indice di redditività

La redditività aziendale è misurata da un indice collegato al risultato operativo della Società rapportato ai ricavi netti della stessa.

$$\text{INDICE [\%]} = \frac{\text{RISULTATO OPERATIVO [€]}}{\text{RICAVI NETTI [€]}}$$

Dove il risultato operativo e i ricavi netti sono desunti dal bilancio della Società secondo lo schema di riclassificazione del conto economico (allegato n. 4).

Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo relativo all'indice di redditività in funzione del valore assunto dall'indice così come definito nell'allegato n. 5.

Indice di produttività

La produttività aziendale è misurata dal rapporto tra i volumi prodotti di clinker, leganti e altri prodotti (espressi in tonnellate) dalla Società e le ore lavorate dal personale.

$$\text{INDICE [t/h]} = \frac{\text{PRODUZIONE CLINKER+ LEGANTI+ALTRI [t]}}{\text{ORE LAVORATE [h]}}$$

Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo relativo all'indice di produttività in funzione del valore assunto dall'indice così come definito nell'allegato n. 6, naturalmente fatto salvo quanto previsto nelle premesse del presente articolo.

Indice di sostenibilità

L'indice di sostenibilità aziendale vuole premiare la riduzione delle emissioni dirette di CO₂, misurate in kg di CO₂ per tonnellata di legante prodotta.

La riduzione delle emissioni rappresenta un obiettivo strategico per l'azienda nel suo complesso quindi l'indice ha valenza di gruppo.

L'indice viene calcolato rapportando le emissioni annue di Cementirossi alla produzione di clinker e quindi ai leganti.

Gli elementi costitutivi sono tratti dai rapporti di produzione degli stabilimenti certificati da RINA

Services S.pa., ente di certificazione accreditato (EU ETS Verifier).

$$\text{INDICE [kgCO}_2\text{/t LEGANTI]} = \frac{\text{EMISSIONI DI CO}_2\text{ [t]}}{\text{CLINKER PRODOTTO [t]}} \times \frac{K}{L}$$

A fronte del non accrescimento o della diminuzione del dato relativo all'esercizio 2023, pari a 655 kgCO₂/t LEGANTI, sarà erogato un importo relativo all'indice di sostenibilità così come definito nell'allegato n. 7.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'Be', 'Ben', 'PWS', and others, along with a circled '13' at the bottom right.]

Le Parti convengono che entro un mese dall'approvazione del bilancio di esercizio della Società si terrà l'incontro per la verifica dei risultati raggiunti nell'anno precedente ai fini della determinazione del premio.

Il relativo Premio sarà corrisposto (in un'unica soluzione) con la retribuzione del mese successivo all'approvazione del bilancio della Società al personale in forza al momento del pagamento del premio stesso.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà riconosciuto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio o frazione di essi pari o superiori a 15 giorni.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento o comunque prima dell'incontro di ricognizione dei risultati raggiunti ai fini della maturazione del Premio, sarà riconosciuto il Premio di risultato maturato l'anno precedente in rapporto ai mesi di servizio o frazioni pari o superiori a 15 giorni. In questo caso l'eventuale Premio pagato sarà sottoposto a tassazione ordinaria.

L'importo del Premio nelle sue diverse componenti come sopra regolato non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o di legge, diretto o indiretto (ferie, rol, pir, tredicesima, tfr...).

L'importo del Premio sarà riproporzionato nel caso di orario part-time.

22. CONDIZIONI PER BENEFICI FISCALI

Le Parti si danno reciprocamente atto che per accedere al beneficio fiscale, consistente nell'applicazione dell'imposta sostitutiva sui Premi di risultato come regolamentata dalle disposizioni vigenti al momento della stipula del presente accordo, dovrà essere verificato l'incremento di almeno uno degli obiettivi aziendali (di produttività e redditività di cui ai precedenti punti) rispetto ai risultati medi ottenuti nel triennio immediatamente precedente all'anno cui si riferisce il calcolo del Premio.

23. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità per gli anni 2024, 2025, 2026 e, pertanto, scadrà il 31 dicembre 2026.

L'accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno in assenza di disdetta formulata da una delle Parti da esercitare con preavviso di 30 giorni.

REGOLAMENTO
per l'introduzione di un modello di Smart Working
in Industria Cementi Giovanni Rossi S.p.A.

Premesso che

Cementirosi ha maturato la volontà di introdurre all'interno dell'organizzazione aziendale l'utilizzo dello Smart Working, attraverso una prima fase sperimentale, quale modalità integrativa e non sostitutiva al lavoro in presenza, in coerenza con quanto disciplinato dal vigente CCNL e dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra le Parti Sociali e promosso dal Min. Lav.

Per tale motivo, si intende definire un quadro basilare di principi e regole che possano:

- coniugare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai dipendenti e dall'altro l'interesse dell'impresa ad adottare modalità di lavoro funzionali ad incrementare produttività e competitività;
- proseguire nelle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nelle quali la maggior autonomia si deve coniugare con il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati;
- assicurare il coinvolgimento e l'inclusione dei dipendenti, rafforzandone il senso di responsabilità.

1) Principi generali

Il presente Regolamento contiene la disciplina sperimentale relativa all'utilizzo dello Smart Working in Cementirosi.

Tale sperimentazione avrà una durata iniziale di 12 mesi decorrente dal, al termine della quale la Società si riserva di effettuare un'eventuale proroga e/o eventuali modifiche che si rendessero necessarie nonché sospendere l'applicazione.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Ciò, senza che ne derivi una modifica delle mansioni e/o della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto di legge e di contratto. I lavoratori restano pertanto assegnati alle unità organizzative di appartenenza.

Durante il periodo di attività svolta in Smart Working i lavoratori godono degli stessi diritti e sono soggetti agli stessi doveri, inerenti il rapporto di lavoro, il potere direttivo e disciplinare dell'Azienda e conservano il medesimo trattamento normativo ed economico, con le precisazioni di cui al presente Regolamento.

2) Destinatari – Procedura di richiesta e approvazione - Regolamento Individuale

Potranno accedere alla sperimentazione di Smart Working disciplinata nel presente Regolamento i lavoratori che non svolgono attività che richiedono la presenza come unica modalità di lavorativa e fatta salva in ogni caso la valutazione aziendale circa la sussistenza delle predette condizioni necessarie per l'accesso allo Smart Working.

L'attivazione dello Smart Working è esclusivamente su base volontaria e, in ogni caso, subordinato alla stipula di un accordo scritto tra ogni singolo dipendente e l'Azienda (c.d. Accordo Individuale) del quale il presente Regolamento costituisce a tutti gli effetti parte integrante.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a date '2/18' and various scribbles, are present at the bottom of the page.]

La sottoscrizione dell'Accordo Individuale implica l'adesione alla disciplina organica del nuovo modello di organizzazione del lavoro in applicazione di quanto previsto nel presente Regolamento.

L'autorizzazione allo Smart Working riguarda, in ogni caso, le mansioni dei lavoratori al momento della firma dell'Accordo individuale e decadrà automaticamente in caso di cambiamento delle stesse, salva la facoltà da parte dell'Azienda di far luogo a nuova concessione/conferma dell'autorizzazione in presenza delle condizioni di cui al presente Regolamento.

Per accedere allo Smart Working i lavoratori dovranno avere svolto la formazione obbligatoria sulla sicurezza ed aver preso visione della relativa informativa (Vademecum Salute e Sicurezza) che sarà resa disponibile ad ogni singolo lavoratore aderente.

Potrà altresì essere fornita specifica formazione circa l'utilizzo e la custodia degli strumenti in dotazione, le procedure e regole connesse con lo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working.

3) Orario e luogo di lavoro – Organizzazione del lavoro – Reperibilità

L'attuazione dello Smart Working non modifica di per sé il regime di orario applicato ai lavoratori; pertanto i lavoratori in Smart Working faranno riferimento al normale orario di lavoro e alla durata del proprio orario di lavoro individuale (full-time o part-time), con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie dello Smart Working, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché di quanto di seguito stabilito a livello generale.

Il personale di Cementirosi lavorerà in Smart Working **1 giorno** a settimana, salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede per lo svolgimento di attività che non possono essere svolte completamente da remoto ed il rispetto della reperibilità, ove prevista.

La prestazione lavorativa, da rendersi anche in modo non continuativo ma nei limiti della durata dell'orario di lavoro derivante dalla contrattazione collettiva, deve di norma collocarsi all'interno della fascia oraria 8:30 – 17:30 dal lunedì al venerdì ed in ogni caso nel rispetto di quanto concordato nell'Accordo Individuale.

In ogni caso, qualunque sia la collocazione dell'orario di lavoro in regime di Smart Working non è prevista l'effettuazione di lavoro straordinario/supplementare e/o il riconoscimento di alcun trattamento retributivo aggiuntivo rispetto all'ordinario.

Non è altresì previsto lo svolgimento di lavoro notturno (dalle 22:00 alle 6:00), né festivo, salvo diversa disposizione autorizzativa espressa.

Nelle giornate di Smart Working i lavoratori potranno utilizzare ferie e permessi disciplinati dalla legge e dalla contrattazione collettiva, alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per il personale che presta attività con modalità tradizionale.

Ciascun lavoratore, durante le giornate di Smart Working, dovrà, nell'ambito dell'orario di lavoro concordato, rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione al fine di garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con i colleghi.

In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività in Smart Working e/o dei necessari contatti operativi, i lavoratori devono darne immediata comunicazione ai loro Responsabili ed eventualmente recarsi presso la sede di lavoro.

[Area con diverse firme e note manoscritte in blu e nero. Una data "3/18" è evidenziata in blu.]

I lavoratori possono individuare liberamente la sede di svolgimento delle proprie attività lavorative nella giornata di lavoro in modalità agile ma occorre tuttavia rispettare il requisito che l'ambiente abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza anche con riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. Sono quindi da considerarsi esclusi, per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali, i luoghi in cui la connessione con i sistemi aziendali avvenga tramite reti pubbliche o gli ambienti che per affollamento, rumore, pericolosità o inadeguatezza funzionale non garantiscano la necessaria riservatezza sulle informazioni trattate o la concentrazione indispensabile per la corretta realizzazione delle attività.

L'effettuazione di Smart Working da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale italiano, purché idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza, deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata e, comunque, non potrà costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

4) Modalità operative

L'applicazione della modalità di lavoro in Smart Working di cui al presente Regolamento avrà decorrenza dal e comunque dal primo giorno del mese successivo la sottoscrizione dell'Accordo Individuale; da quel momento i lavoratori avranno quindi facoltà di svolgere le attività in Smart Working.

Il Responsabile, in considerazione delle relative esigenze e dei propri collaboratori, effettua una programmazione della propria struttura di norma mensile delle giornate in cui è richiesta la presenza in sede e quindi di quelle disponibili per lo svolgimento dell'attività in Smart Working, assicurando un equilibrato livello di compresenza del team nell'area di appartenenza e il rispetto della giornata di Smart Working per ciascun collaboratore.

Per esigenze impreviste o sopraggiunte esigenze organizzative e lavorative, il Responsabile può revocare la giornata di Smart Working precedentemente approvata con un preavviso adeguato, inviando una mail al lavoratore.

Sarà cura del Responsabile d'area creare le condizioni organizzative per garantire a tutti gli aderenti lo svolgimento regolare delle attività sia in Smart Working che svolte in sede.

5) Disconnessione

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione di vita e lavoro dei lavoratori, viene definito quanto segue:

- la pianificazione di riunioni e/o video conferenze avverrà di norma nella fascia oraria dalle 9:00 con termine entro le 17:30 fatto salvo l'intervallo orario dalle 12:30 alle 13:30.
- tra due riunioni e/o video conferenze dovrà intercorrere di norma un intervallo di almeno 10 minuti;

Durante le interruzioni lavorative previste dalla legge e dal contratto, la ricezione di comunicazioni aziendali fuori dall'orario di lavoro e nelle causali legittime di assenza, non vincola i lavoratori ad attivarsi prima della ripresa dell'attività lavorativa; e pertanto non saranno tenuti a visualizzare e/o rispondere a comunicazioni inviate attraverso l'utilizzo di sistemi informatici aziendali e/o a rispondere a telefonate aziendali e/o a partecipare a conference call.

La Società intende in tal modo definire un sistema di modalità idonee a garantire il diritto alla disconnessione.

4/18
Sun
Bar

Qualora un lavoratore in Smart Working subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali dovrà informare tempestivamente l'Amministrazione per i necessari adempimenti INAIL ai sensi e per gli effetti dell'art.23 della legge 81/2017.

L'azienda adotterà misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati. I lavoratori dovranno osservare la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in possesso, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs 196/2003 e successive modifiche.

8) Potere di controllo e disciplinare

L'azienda eserciterà il potere di controllo sulle attività lavorative svolte dai lavoratori durante la prestazione resa in modalità Smart Working nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalle regole aziendali contenute nelle policy aziendali sull'utilizzo dei dispositivi aziendali elettronici, informatici e per la fonia mobile.

9) Formazione

In considerazione del fatto che per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile è previsto l'utilizzo di strumenti già in uso a tutto il personale, non si prevede la necessità di erogare ulteriore formazione specifica. Tale intervento dovrà essere valutato nel caso in cui siano introdotti nuovi strumenti di lavoro.

Tuttavia, nell'ottica di accompagnare il nuovo modello organizzativo, l'azienda valuterà se promuovere percorsi formativi che supportino sia il consolidamento delle competenze digitali che il rafforzamento di soft skill utili per gestire in modo efficace la nuova realtà lavorativa e accelerare l'adozione del nuovo modello operativo.

10) Recesso

In presenza di un giustificato motivo, quale il mancato rispetto degli impegni previsti nel presente accordo, ciascuna delle parti potrà recedere in anticipo rispetto alla naturale scadenza dell'accordo.

11) Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato dalla legge per tempo vigente, dal contratto nazionale di categoria e dai regolamenti aziendali.

Qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale in tema di Smart Working, Cementirosi si riserva di adeguare le disposizioni del presente Regolamento.

Letto, approvato e sottoscritto.

Industria Cementi Giovanni Rossi S.p.A.

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are several black ink signatures. In the center, there is a blue ink signature and the date '6/18' written in blue. On the right, there are more black ink signatures and initials, including one that appears to be 'Ave' and another that looks like 'Pao'. The signatures are scattered across the bottom half of the page, indicating multiple approvals.

ACCORDO INDIVIDUALE SUL LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il giorno 2025, presso la sede di Industria Cementi Giovanni Rossi S.p.A., rappresentata, in qualità di Direttore delle Risorse Umane

e

il Sig., nato a il,
cod. fiscale (di seguito denominato il "Lavoratore")

di seguito congiuntamente denominati le "Parti"

hanno stipulato il presente accordo.

Premesso che:

- il Lavoratore ha in corso un rapporto di lavoro subordinato con la Società, a far data dal, con le mansioni di e inquadramento nella categoria del vigente CCNL cemento;
- allo scopo di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti hanno concordemente deciso di far ricorso al lavoro agile (*Smart Working*), quale modalità di esecuzione del suddetto rapporto, ai sensi degli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81

Con tali premesse, che fanno parte integrante del presente accordo, tra le Parti si è convenuto quanto segue.

1. Decorrenza e durata

La modalità di *Smart Working* sarà attivata, in via sperimentale per 1 anno, con decorrenza dal al termine della quale la Società si riserva di effettuare un'eventuale proroga e/o eventuali modifiche che si rendessero necessarie nonché sospenderne l'applicazione.

2. Luogo di lavoro

Fermo restando che per il Lavoratore la sede di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere in Cementirosi, durante il periodo in cui il Lavoratore svolgerà l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile si conviene che lo stesso possa operare presso:

- la propria abitazione;
- qualunque altro luogo chiuso, comunque idoneo sia sotto l'aspetto della salute e sicurezza sul lavoro (così come evidenziato al successivo punto 7) sia sotto l'aspetto della tutela della riservatezza, con esplicito divieto di luoghi pubblici.

3. Orario di lavoro

La prestazione lavorativa in lavoro agile si effettuerà 1 giorno alla settimana. Il mancato utilizzo delle giornate di *Smart Working* in ciascuna settimana di riferimento non ne comporterà la differibilità in un momento successivo.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue and black ink. On the left, there are several overlapping signatures. In the center, the date '7/18' is written in blue ink. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'Be' and another that looks like 'plu'. There are also some scribbles and other illegible marks.

Le giornate in lavoro agile dovranno essere usufruite a giornata lavorativa intera e la loro collocazione nella settimana sarà definita direttamente dal proprio Responsabile, secondo una pianificazione a rotazione e a cadenza mensile.

Il Lavoratore è tenuto a svolgere la sua attività nel rispetto dell'orario di lavoro normale applicato in azienda e cioè dalle ore 8:30 alle ore 17:30 dal lunedì al venerdì senza obbligo di disponibilità al di fuori di questa fascia oraria. Durante l'orario di lavoro nella giornata effettuata in Smart Working il Lavoratore dovrà essere costantemente contattabile.

I contatti potranno avvenire sia in connessione Voip Wildix che attraverso e-mail, o più in generale, tramite gli strumenti per tempo messi a disposizione dalla Società. Qualora il Lavoratore fosse impossibilitato a rispondere sarà sua cura provvedere a mettersi in contatto diretto con la Società entro un tempo ragionevolmente tempestivo.

Viene espressamente escluso il ricorso allo Smart Working per lo svolgimento di orario straordinario, festivo e notturno.

Resta fermo il rispetto della normativa prevista dal D.lgs. n. 66/2003, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro, in particolare il rispetto delle pause, dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale.

Al di fuori della fascia oraria di cui sopra il Lavoratore non è tenuto ad un obbligo di disponibilità e ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro di cui al punto 4.

Viene altresì richiamato quanto previsto al punto 5 del Regolamento aziendale in tema di disconnessione.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo, malfunzionamento degli impianti o mancata ricezione dei dati necessari) il Lavoratore dovrà immediatamente segnalare al proprio Responsabile la situazione così venutasi a determinare.

La Società si riserva in tal caso di richiamare il Lavoratore presso la propria sede di lavoro durante il tempo tecnico necessario a risolvere il problema, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

Inoltre, qualora si rendesse necessaria la presenza del Lavoratore in azienda o in altro luogo per sopraggiunte esigenze di servizio, la Società per il tramite del proprio responsabile, potrà richiamarlo in sede previa comunicazione fatta pervenire il giorno precedente.

4. Attrezzature di lavoro e connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa in Smart Working risulta idonea la dotazione di:

- un Personal Computer portatile aziendale corredato dal software fornito dall'Azienda per le videochiamate;

La predetta dotazione, nonché altra eventuale strumentazione tecnica che si rendesse necessaria allo svolgimento dell'attività in modalità Smart Working, è conforme alle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008. Il Lavoratore deve prontamente informare le competenti funzioni aziendali in merito a guasti e malfunzionamenti che dovessero occorrere alle attrezzature messe a sua disposizione e deve avere cura degli strumenti a lui affidati.

Inoltre, il Lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

La manutenzione delle attrezzature di lavoro e dei relativi software è a carico della Società.

Il Lavoratore è tenuto ad attivarsi autonomamente affinché nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa sia disponibile una connessione di rete (privata e protetta da password) in grado di garantire un collegamento stabile, sicuro ed efficiente. Ogni eventuale ulteriore importo

8/18

economico collegato direttamente e/o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità *Smart Working* - con particolare riferimento all'alimentazione e alla connessione degli strumenti in dotazione, nonché al mantenimento, all'uso e al raggiungimento dei locali in cui si svolge la prestazione - non verrà rimborsato dalla Società e rimarrà interamente a carico del Lavoratore.

Come previsto al punto precedente, il Lavoratore, nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. A tal fine le misure tecniche e organizzative previste per assicurare tale disconnessione sono definite al punto 5 del Regolamento.

5. Prestazione

L'attività lavorativa in *Smart Working* deve essere resa nel rispetto di tutti gli obblighi derivanti dalle disposizioni di legge e dalla contrattazione collettiva, dai regolamenti, dalle policy e dalle procedure aziendali. Il Lavoratore riconosce, inoltre, che la prestazione lavorativa resa in forma di *Smart Working* comporta, in modo specifico, una condotta informata ai principi di correttezza diligenza e buona fede, riservatezza, segretezza, nonché ai principi espressi nel Codice Etico / di Condotta aziendale.

Resta inoltre inteso che la prestazione del Lavoratore dovrà essere garantita con lo stesso grado di efficienza e di efficacia atteso presso la sede aziendale. La prestazione lavorativa nelle giornate diverse rispetto a quelle in *Smart Working* dovrà essere effettuata presso la sede di lavoro abituale del Lavoratore, fatte salve trasferte, missioni e la partecipazione a iniziative formative fuori sede.

6. Inquadramento e retribuzione

Costituendo lo *Smart Working* unicamente una diversa modalità di organizzazione di parte dell'attività lavorativa, esso non comporta mutamenti di mansioni e di inquadramento.

Non è previsto il riconoscimento di alcun trattamento ulteriore alla retribuzione attuale del Lavoratore e sarà esclusa l'applicazione di qualsivoglia altro trattamento o indennità comunque connessi allo *Smart Working*.

7. Salute e sicurezza sul lavoro

Nel rispetto degli obblighi di sicurezza su di essa gravanti, la Società, ai sensi di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017, consegnerà annualmente al Lavoratore un'informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in *Smart Working*.

La Società si impegna a fornire preventivamente al Lavoratore adeguata formazione e informazione, con particolare, ma non esclusivo, riferimento:

- alla valutazione dell'idoneità dei luoghi presso cui svolgere lo *Smart Working*;
- alla modalità di utilizzo delle apparecchiature fornite;
- alle caratteristiche ergonomiche della postazione di lavoro.

Il Lavoratore ha l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Società per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

In particolare, nell'ambito dello svolgimento dell'attività in *Smart Working*, il Lavoratore ha l'obbligo di espletare l'attività lavorativa in ambienti idonei, in condizioni di sicurezza e ove la prestazione sia logisticamente e tecnicamente possibile.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large scribble on the left, a signature 'A' on the right, and several other signatures and initials at the bottom, some with a date '9/18' written in blue.

Il Lavoratore esonera formalmente la Società da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di lavoro e della connessa strumentazione.

Il Lavoratore in *Smart Working* può, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, al Medico Competente e/o ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per richiedere le informazioni in merito all'applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza.

8. Riservatezza e Privacy

Ai sensi della Legge n. 81/2017 e del contratto individuale, il Lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della prestazione in *Smart Working*, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Per quanto concerne la tutela della privacy, si sottolinea che, anche presso i luoghi di prestazione fuori dalla propria sede di lavoro, il Lavoratore dovrà osservare tutte le cautele, le istruzioni e le misure di sicurezza indicate anche nella lettera di assunzione, di cui ha già preso visione a suo tempo e nella relativa integrazione riportata in allegato al presente accordo.

9. Potere di controllo e disciplinare

Gli eventuali controlli della Società avverranno nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 4 della Legge n. 300/1970 e della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente accordo costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva, oltre a consentire alla Società di procedere al recesso dall'accordo individuale secondo quanto di seguito indicato.

10. Facoltà di recesso

In presenza di un giustificato motivo, quale il mancato rispetto degli impegni previsti nel presente accordo, ciascuna delle parti potrà recedere in anticipo rispetto alla naturale scadenza dell'accordo.

11. Normativa applicabile

Per tutto il periodo in cui verrà prestata attività con la modalità di Smart Working, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale, dalla contrattazione collettiva, dai regolamenti, policy e procedure aziendali in vigore per il personale che presti la propria attività in azienda e dal presente accordo individuale.

Il Lavoratore

Industria Cementi Giovanni Rossi S.p.A.

10/18

Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Reg. UE 679/2016

Il presente documento integra l'Informativa e la lettera di "incarico al trattamento dei dati personali", in precedenza forniti in ragione della qualità di Dipendente aziendale, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016 (c.d. GDPR), relativo alla "protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla loro libera circolazione". L'azienda tratterà i dati raccolti nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia di tutela dei dati personali.

Titolare del trattamento è Cementirossi, Suo Datore di Lavoro in base al suo contratto in essere (di seguito "Società"), nella persona di... Responsabile della protezione dei dati personali (c.d. *Data Protection Officer*): Galli Data Service S.r.l. che potrà essere contattata in qualsiasi momento al seguente indirizzo e-mail: dpo@galldata-service.com

Finalità del trattamento dei dati

In relazione alla sua prestazione lavorativa in modalità di *Smart Working*, la Società effettua trattamenti di dati personali con la finalità di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa anche al fuori dei locali aziendali (rientrano tra le categorie di dati trattati: dati anagrafici e di contatto, profili utente, log di sistema, ecc.).

Più in dettaglio, i trattamenti perseguono finalità connesse e strumentali alla gestione del rapporto di lavoro, anche allo scopo di consentire la cooperazione, la supervisione e la comunicazione tra colleghi e con i superiori.

Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei Suoi dati personali avviene mediante strumenti informatici e telematici, con logiche strettamente correlate alle finalità e, comunque, in modo da garantire la sicurezza degli stessi. Più in dettaglio, i trattamenti avvengono tramite utilizzo di tecnologie adeguate, comprese ad esempio internet key, smartphone, webcam, personal computer portatili, VPN, ADSL e i relativi sistemi operativi, nonché software per la gestione di chiamate, conference call e videoconferenze. I dati personali oggetto di trattamento potranno essere conosciuti da soggetti appositamente autorizzati ed istruiti, nonché da responsabili esterni preposti alla configurazione e supporto degli strumenti di connessione coinvolti (apparati firewall, vpn, ecc.).

Incarico al trattamento

In ragione della specificità dei trattamenti da Lei effettuati nell'ambito della prestazione di lavoro erogata con la modalità *Smart Working*, si ribadisce che, in qualità di Dipendente, Lei è incaricato del trattamento dei dati personali necessari e sufficienti per svolgere i compiti assegnati. È, altresì, tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati personali (ad es. di clienti, dipendenti, fornitori) e su ogni informazione aziendale e, per tale ragione, obbligato ad adottare - sotto la Sua responsabilità - ogni provvedimento idoneo a garantire la riservatezza e la privacy, in ragione delle peculiari circostanze di fatto, di tempo e di luogo che connotano, di volta in volta, la sua prestazione lavorativa.

Lei è tenuto ad evitare l'effettuazione di trattamenti con finalità diverse da quelle autorizzate e ad operare nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016 e D.Lgs. n. 196/2003, così come novellato dal d.lgs. 101/2018, rispettando il divieto di comunicazione e di diffusione di dati personali, se non esplicitamente autorizzati. A tal proposito, dovrà adottare ogni accortezza utile a tutelare la

disponibilità, l'integrità, la confidenzialità e la tracciabilità dei dati personali, prevenendo accessi indebiti - diretti e indiretti - da parte di soggetti non autorizzati (anche se familiari o colleghi).

Oltre a ciò, resta inteso che Lei dovrà adottare anche i presidi necessari a impedire che informazioni (ad es. dati personali comuni, giudiziari, sensibili, biometrici, comprese voci, immagini, comportamenti, ecc.) attinenti la Sua "sfera privata/familiare" possano essere oggetto di conoscenza - diretta o indiretta - da parte di persone non autorizzate o legate alla "sfera lavorativa".

Cementirossi, quindi, è sollevata da ogni responsabilità derivante dall'assenza, dall'inefficacia o dall'inefficienza di detti presidi.

Inoltre, si evidenzia che, nell'adempimento di tale incarico, dovrà attenersi alle indicazioni del Titolare del trattamento, del superiore gerarchico, con i quali dovrà comunicare adottando modalità adeguate e rispettando gli obblighi di riservatezza, diligenza e sicurezza. Inoltre, dovrà comunicare immediatamente, e comunque entro 24 ore, al Titolare del trattamento, al responsabile gerarchico o al referente privacy aziendale eventuali violazioni di dati personali di cui è Titolare la Società Cementirossi S.p.a.

È necessario, quindi, che venga approfonditamente consultata, da parte Sua, la regolamentazione inerente i temi impattati dallo *Smart Working*, allo scopo di apprendere le principali cautele e le raccomandazioni più significative per adempire l'incarico in modo consapevole, corretto e sicuro.

Conservazione dati

I Suoi dati personali saranno conservati per un tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati, nel rispetto degli obblighi di legge o delle prescrizioni dell'Autorità Garante nonché per gli ulteriori periodi corrispondenti ai termini di prescrizione delle azioni esercitabili tra le parti.

Trasferimento dati personali

Ai sensi dell'art. 13 co. 1 lett. f) del GDPR, La informiamo che tutti i dati raccolti non saranno trasferiti a un Paese terzo o ad un'Organizzazione internazionale al di fuori dell'Unione Europea.

The bottom section of the document contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink. On the left side, there are several distinct signatures. In the center, there is a date stamp '12/18'. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'Be' and another that looks like 'S'. The handwriting is varied and appears to be from multiple individuals.

LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DELLA REPERIBILITA'

L'intervento della squadra di reperibilità di turno viene deciso dal responsabile della produzione (allertato dal capo-turno in servizio che informerà il responsabile della manutenzione poi, una volta avuta l'autorizzazione, chiamerà la squadra reperibile). Si conviene che la squadra dovrà intervenire indicativamente entro un'ora dalla chiamata.

Rimane inteso che i lavoratori (chiamati per l'intervento) dovranno essere nel numero necessario al fine di garantirne la sicurezza.

La messa in sicurezza dell'impianto oggetto dell'intervento dovrà essere predisposta dal preposto della squadra intervenuta.

Sulla base di quanto sopra, al fine di evitare chiamate non autorizzate e non motivate da effettiva esigenza, riportiamo qui di seguito le indicazioni operative a cui ci si deve attenere:

- se un intervento su un impianto è iniziato durante il normale orario di lavoro e non è terminato entro le ore 17, la Società dovrà chiedere al personale non reperibile la disponibilità a proseguire (in regime straordinario); solo nel caso in cui nessun lavoratore fosse disponibile ci si dovrà rivolgere ai reperibili di turno (senza il pagamento della chiamata);
- se l'intervento è di durata minima (entro la ½ ora) verrà riconosciuta comunque la ½ ora di straordinario;
- nel caso di chiamata senza che il lavoratore abbia fruito delle 11 ore di riposo giornaliero, l'intervento non potrà superare le 4 ore. Nel caso di Piacenza l'impresa esterna CAMIS integrerà gli interventi delle squadre reperibili (per un periodo di 12 mesi eventualmente prorogabili per altri 12, a decorrere da aprile 2024). In questo caso il rientro al lavoro sarà dopo le 11 ore di riposo;
- Se il lavoratore sarà chiamato dopo le 11 ore di riposo (dalle 4:00 dal lunedì al sabato) il responsabile della manutenzione e i lavoratori interessati potranno scegliere (sulla base delle esigenze lavorative) tra 2 opzioni:
 - 1) completare le 8 ore di lavoro (senza alcun straordinario)
 - 2) se l'intervento ha una durata inferiore a 4 ore il lavoratore può decidere di recuperare le ore lavorate ritardando l'inizio del normale orario
- nel caso di assenza il lavoratore reperibile può farsi sostituire per l'intera settimana da un collega (sempre reperibile) e poi sostituirlo nella settimana di sua competenza;
- Il reperibile di turno, nel caso di esigenze personali può chiedere ad un collega reperibile in altra settimana di sostituirlo (solo per 1 giorno). L'indennità di reperibilità verrà mantenuta per l'intero importo dal titolare della settimana (il sostituto percepirà le altre indennità previste dall'integrativo di II livello).

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page. A date '13/10' is written in blue ink in the center.

REGOLAMENTO ASSEGNAZIONE BORSE DI STUDIO

Art. 1

Cementirosi bandisce l'assegnazione di borse di studio riservate ai figli di dipendenti che risultano in servizio alla data del 31 agosto di ciascuno anno.

Art. 2

Le borse di studio vengono così ripartite:

CAT.	TITOLO DI STUDIO	VOTAZIONE MINIMA
A	Licenza media inferiore	7/10
B	Qualifica professionale statale	70/100
C1	Diploma superiore	70/100
C2	Diploma superiore + ITS	---
D	Laurea Triennale	---
E	Laurea magistrale a ciclo continuo (5 o 6 anni) Laurea magistrale (3+2 anni)	---

Art. 3

Gli studenti che percepiranno la borsa di studio (cat. B e cat. D), nel caso di proseguimento dei propri studi (diploma superiore, diploma superiore +ITS o laurea magistrale), potranno beneficiare (al termine dei rispettivi percorsi) della borsa di studio per l'importo pari alla differenza tra quanto già percepito e quanto definito per il livello raggiunto.

Art. 4

Le domande devono essere presentate, complete della documentazione richiesta, all'ufficio amministrazione del personale entro la data fissata ogni anno dal comunicato affisso nella bacheca aziendale. Potrà partecipare chi ha conseguito, con i requisiti sopracitati, il titolo di studio entro tale data o comunque non oltre la data di consegna delle borse di studio. Chi matura oltre i termini i requisiti potrà partecipare al bando dell'anno successivo.

Art.5

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione renderà noto l'elenco con i nominativi degli aventi diritto. Il giudizio di merito è inappellabile.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a date '14/18' and various scribbles.

CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO	VOCE DI CONTO ECONOMICO DI BILANCIO
RICAVI NETTI	(VOCE 1)
- COSTI DELLA PRODUZIONE: per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	(- VOCE 6)
- per servizi	(- VOCE 7)
- per godimento di beni di terzi	(- VOCE 8)
- variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	(- VOCE 11)
- oneri diversi di gestione	(- VOCE 14)
VARIAZIONE DELLE RIMANENZE di prodotti in lavorazione, semilavorati e finiti	(VOCE 2)
INCREMENTI DI IMMOBILIZZAZIONI per lavori interni	(VOCE 4)
= VALORE AGGIUNTO	
- COSTI DELLA PRODUZIONE: per il personale	(- VOCE 9)
= MARGINE OPERATIVO LORDO	
- COSTI DELLA PRODUZIONE: per ammortamenti e svalutazioni	(- VOCE 10)
- altre svalutazioni delle immobilizzazioni	(VOCE 10c)
- svalutazioni dei crediti compresi in attivo circolante e disponibilità liquide	(VOCE 10d)
= RISULTATO OPERATIVO	
ALTRI RICAVI E PROVENTI	(VOCE 5)
Altre svalutazioni delle immobilizzazioni	(- VOCE 10c)
Svalutazioni dei crediti compresi in attivo circolante e disponibilità liquide	(- VOCE 10d)
Accantonamento per rischi	(- VOCE 12)
Altri accantonamenti	(- VOCE 13)
TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI	(TOTALE C)
TOTALE RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	(TOTALE D)
= RISULTATO ECONOMICO LORDO	
IMPOSTE	(- VOCE 20)
UTILE NETTO	
RISULTATO OPERATIVO / RICAVI NETTI	

A

K

[Handwritten scribble]

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

15/18

INDICE DI REDDITIVITA'	RISULTATO OPERATIVO [€]		
	RICAVI NETTI [€]		
	2024	2025	2026
[%]			
> 34,00%	2.000 €	2.160 €	2.335 €
33,99% 32,00%	1.825 €	1.975 €	2.135 €
31,99% 30,00%	1.675 €	1.810 €	1.955 €
29,99% 28,00%	1.525 €	1.650 €	1.785 €
27,99% 26,00%	1.375 €	1.485 €	1.605 €
25,99% 24,00%	1.225 €	1.325 €	1.435 €
23,99% 22,00%	1.075 €	1.165 €	1.260 €
21,99% 20,00%	975 €	1.055 €	1.140 €
19,99% 18,00%	875 €	945 €	1.025 €
17,99% 16,00%	775 €	840 €	910 €
15,99% 14,00%	675 €	730 €	790 €
13,99% 12,00%	600 €	650 €	705 €
11,99% 10,00%	525 €	570 €	620 €
9,99% 9,00%	450 €	490 €	530 €
8,99% 8,00%	375 €	405 €	440 €
7,99% 7,00%	300 €	325 €	355 €
6,99% 6,00%	275 €	300 €	325 €
5,99% 5,00%	250 €	270 €	295 €
4,99% 2,50%	225 €	245 €	265 €
2,49% 0,01%	200 €	220 €	240 €
< 0,00%	0 €	0 €	0 €

Multiple handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. A date "16/18" is written in the center. There are also some illegible scribbles and initials on the right side.

IN+DICE DI PRODUTTIVITA'	PRODUZIONE CLINKER + LEGANTI + ALTRI [t]		
	ORE LAVORATE [t]		
[t/h]	2024	2025	2026
> 5,50	1.100 €	1.190 €	1.290 €
5,49 5,40	1.000 €	1.080 €	1.170 €
5,39 5,30	900 €	975 €	1.055 €
5,29 5,20	800 €	865 €	935 €
5,19 5,10	700 €	760 €	825 €
5,09 5,00	600 €	650 €	705 €
4,99 4,90	500 €	540 €	585 €
4,89 4,80	450 €	490 €	530 €
4,79 4,70	400 €	435 €	470 €
4,69 4,60	350 €	380 €	415 €
4,59 4,50	300 €	325 €	355 €
4,49 4,40	250 €	270 €	295 €
4,39 4,30	225 €	245 €	265 €
4,29 4,20	200 €	220 €	240 €
4,19 4,10	175 €	190 €	210 €
4,09 4,00	150 €	165 €	180 €
3,99 3,90	125 €	135 €	150 €
3,89 3,80	100 €	110 €	120 €
3,79 3,70	75 €	85 €	95 €
3,69 3,60	50 €	55 €	60 €
3,59 3,50	25 €	30 €	35 €
< 3,50	0 €	0 €	0 €

[Handwritten scribble]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Large handwritten signatures and notes in blue and black ink]

INDICE DI SOSTENIBILITA' [kg _{CO2} / t LEGANTI]	$\frac{EMISSIONI\ CO2}{CLINKER\ PRODOTTO} \times \frac{CLINKER\ NEI\ LEGANTI\ [K]}{LEGANTI\ PRODOTTI\ [L]}$
Miglioramento da 0,00 a 2,00 [kg]	100 €
da 2,01 a 4,00 [kg]	125 €
da 4,01 a 6,00 [kg]	150 €
da 6,01 a 8,00 [kg]	180 €
da 8,01 a 10,00 [kg]	200 €
oltre 10,00 [kg]	250 €

Valore di riferimento 655 [kg_{CO2}/t LEGANTI]

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink. Some are simple initials, while others are more elaborate signatures. One signature in blue ink includes the date "18/18".