

IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO

Il 6 luglio 2026 in collegamento telematico si sono riuniti:

RDB.ITA S.P.A, rappresentata dai Dott.ri Mancinelli Massimo, Legale Rappresentante, e Scalamandrè Gennaro, Amministratore Giudiziario (di seguito, anche solo l' "Azienda"), assistita dallo Studio Merli Dott.ssa Ilaria in persona delle Dott.sse Ilaria Merli e Barbara Sacchi

E

Le organizzazioni sindacali di categoria FENEALUIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, firmatarie del CCNL Laterizi Industria, (di seguito, anche solo "Organizzazioni Sindacali"), unitamente alle proprie RSU

(di seguito, congiuntamente, anche solo le "Parti")

Premesso che:

- Il presente accordo si inserisce nel percorso di confronto avviato tra la Società e le Organizzazioni Sindacali nel corso del 2021, anche a seguito della piattaforma per il contratto integrativo aziendale presentata dalle OO.SS., con la quale le Parti hanno condiviso l'opportunità di consolidare un sistema di relazioni industriali improntato al confronto, alla partecipazione e alla valorizzazione del contributo dei lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali;
- In data 11 aprile 2023 è stato sottoscritto il verbale di accordo con riferimento all'erogazione dei ticket restaurant;

In tale contesto, le Parti intendono disciplinare il Premio di Risultato, con particolare riferimento al Titolo VI, quale strumento di contrattazione di secondo livello volto a riconoscere incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, mediante l'individuazione di indicatori oggettivi, verificabili e coerenti con l'andamento aziendale e con le finalità previste dalla normativa vigente in materia di premi di risultato e relativa fiscalità agevolata. Le Parti specificano e concordano che il predetto Premio di Risultato si applica indistintamente a tutti i lavoratori dell'Azienda con qualifica sia di operaio che di impiegato, in forza presso le sedi e gli stabilimenti della Società.

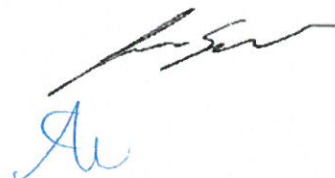
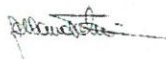
RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti riconoscono il valore di un sistema di relazioni industriali stabile, partecipativo e fondato sul confronto, sulla trasparenza e sulla reciproca responsabilità, quale strumento essenziale per accompagnare i processi organizzativi, produttivi e professionali dell'Azienda e favorire il coinvolgimento dei lavoratori.

In applicazione del punto 4 della Parte Generale del CCNL, avranno luogo con le OO.SS. nazionali ed il Coordinamento RSU dell'azienda, almeno 2 incontri (1 in presenza ed 1 da remoto) annuali. Il primo incontro sarà dedicato all'informativa sull'andamento dell'azienda e del mercato dell'anno precedente, da tenersi entro il primo quadrimestre; il secondo sarà dedicato all'andamento dell'anno in corso, da svolgersi entro il 30 Novembre.

Inoltre verranno discussi gli indicatori e dati analitici aggiornati che sono posti a base della contrattazione del premio di risultato.

L'azienda conferma la disponibilità a organizzare periodici momenti di confronto ed informazione (anche incontri non formali) con RSU e OO.SS territoriali.



Su argomenti e problemi rilevanti per lo sviluppo produttivo dell'azienda, si svolgeranno, su richiesta di una delle parti, sessioni specifiche a livello opportuno (nazionale o di stabilimento) di informazione e confronto preventivo.

Inquadramento professionale

In relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, delle tecnologie, delle mansioni e delle competenze richieste, l'Azienda procederà a periodiche valutazioni sulla coerenza degli inquadramenti professionali attribuiti rispetto alle attività effettivamente svolte.

Le valutazioni relative alla coerenza dell'inquadramento professionale rispetto alle mansioni effettivamente svolte, alle competenze acquisite e all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro potranno essere condivise con la RSU interessata e con le Organizzazioni Sindacali territoriali competenti.

PREMIO DI RISULTATO

A. Definizione dell'obiettivo

Il presente accordo persegue una pluralità di obiettivi, tra loro complementari: valorizzazione del contributo dei lavoratori, miglioramento della competitività aziendale, maggior coinvolgimento dei dipendenti dell'Azienda nella realizzazione degli obiettivi concordati e redistribuzione agli stessi di quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

Al tal fine le Parti convengono di istituire un premio di risultato basato sulla verifica di obiettivi di produttività, qualità e sicurezza aziendale con riferimento agli anni 2026-2027, da confrontarsi con l'andamento dello stesso parametro riferito agli anni 2025-2026.

Il premio non costituisce elemento fisso o ricorrente della retribuzione, non è consolidabile e maturerà esclusivamente al verificarsi delle condizioni e dei risultati previsti dal presente accordo.

Il Premio di Produzione è determinato sulla base di quattro indicatori (KPI) distinti, finalizzati a misurare aspetti rilevanti della performance aziendale e del contributo dei lavoratori.

In particolare:

- il primo KPI riguarda la produttività e incide per il 45% sul valore complessivo del premio;
- il secondo KPI riguarda le percentuali del tasso di assenza e incide per il 25% sul valore complessivo del premio;
- il terzo KPI riguarda la qualità e incide per il 14 % sul valore complessivo del premio;
- il quarto KPI riguarda la sicurezza e incide per il 16% sul valore complessivo del premio.

Il premio teorico massimo annuo individuale previsto in caso di raggiungimento del 100% di tutti i KPI è pari a € 1.000,00 (MILLE/00) lordi per singolo lavoratore.

I KPI produttività, qualità e sicurezza sono calcolati distintamente per gli stabilimenti produttivi di Alseno e di Bellona. I valori calcolati per lo stabilimento di Alseno rileveranno esclusivamente per i lavoratori assegnati alla medesima sede, mentre i valori calcolati per lo stabilimento di Bellona rileveranno esclusivamente per i lavoratori assegnati a tale sede. I risultati conseguiti dai due stabilimenti saranno pertanto valutati autonomamente, senza alcuna aggregazione o compensazione tra i rispettivi valori.



Per i lavoratori assegnati alla sede di Atri, ai fini della determinazione del Premio di Risultato, il valore di ciascuno dei tre KPI sarà individuato assumendo, per ogni singolo indicatore, il risultato più favorevole tra quelli conseguiti dalla sede di Alseno e dalla sede di Bellona.

Ai medesimi fini, il monte ore lavorato dai dipendenti della sede di Atri sarà convenzionalmente ripartito in misura pari tra la sede di Alseno e la sede di Bellona, nella percentuale del 50% per ciascuna sede.

Il KPI relativo al tasso di assenza è valutato individualmente.

Resta inteso che il riconoscimento del Premio di Risultato, così come disciplinato dal presente accordo, è subordinato, quale condicio sine qua non, alla realizzazione, nell'esercizio di riferimento, di un Margine Operativo Lordo rettificato al netto delle imposte di competenza dell'esercizio di **valore positivo**.

Ai fini del presente accordo, per Margine Operativo Lordo rettificato al netto delle imposte si intende il Margine Operativo Lordo dell'esercizio, come risultante dal bilancio regolarmente approvato, diminuito dell'onere fiscale di competenza del medesimo esercizio, comprensivo delle imposte correnti e, ove rilevate in bilancio, delle imposte differite e anticipate.

Il Premio di Risultato potrà pertanto essere riconosciuto esclusivamente nei limiti dell'importo positivo così determinato, come risultante dal bilancio d'esercizio dell'anno di riferimento approvato dall'assemblea dei soci e pubblicato in CCIAA.

In caso di margine operativo lordo positivo, così come sopra definito, ma non sufficiente a garantire l'integrale copertura dell'ammontare complessivo del Premio di Risultato teoricamente spettante per la totalità dei lavoratori, il premio sarà erogato a ciascun lavoratore in misura proporzionale, applicando al premio individuale teoricamente spettante la percentuale risultante dal rapporto tra il margine operativo lordo positivo disponibile, così come sopra definito, e il valore complessivo del premio teorico spettante per la totalità dei lavoratori.

B. KPI: produttività

Il KPI di produttività è finalizzato a misurare la sostenibilità economica e l'efficienza operativa dell'Azienda.

Il valore del KPI indice di produttività sarà, nell'importo massimo, pari al 45% del valore del premio teorico massimo, e calcolato come di seguito:

ore lavorate/m³.

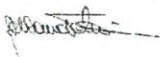
C. Definizione dell'indicatore

L'andamento dell'obiettivo di cui al punto B. sarà verificato mediante il seguente indicatore di produttività/efficienza aziendale:

- **Indicatore:** ore lavorate per metro cubo (ore/m³)
- **Periodo di riferimento:** dal 1° gennaio anno di riferimento al 31 dicembre anno di riferimento
- **Periodo di confronto:** dal 1° gennaio anno precedente al 31 dicembre anno precedente

Tale indicatore è calcolato come rapporto tra:

- il totale delle ore lavorate nel periodo di riferimento;



- il totale dei metri cubi prodotti nello stesso periodo.

Per ore lavorate si intendono le ore di effettiva presenza lavorativa, siano esse ordinarie o straordinarie.

Per metro cubo si intende il valore del calcestruzzo registrato dai dati dell'applicativo interno Tools.

Le Parti si danno atto che l'indicatore sopra individuato dovrà essere oggettivamente verificabile sulla base della documentazione aziendale e dei rapporti di produzione, ovvero di altra documentazione idonea a comprovarne l'andamento.

D. Misurazione del risultato

L'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di specifici livelli dell'indicatore ore/m³, le Parti individuano i seguenti livelli di risultato dell'indicatore di redditività di cui al punto B.

KPI PRODUTTIVITA'		PESO PERCENTUALE DEL KPI SUL PREMIO	KPI IN €
		45%	450,00 €
Indicatore ore/m ³	LIVELLO DI RISULTATO	PESO % DEL RISULTATO SUL KPI	VALORE IN €
Riduzione >= 10%	OBIETTIVO PIENO	100%	450,00 €
Riduzione tra 5,01 % e 9,99 %	OBIETTIVO PARZIALE	80%	360,00 €
Riduzione tra 0 % e 5 %	OBIETTIVO PARZIALE	65%	292,50 €
Incremento dell'indicatore	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	0%	- €

Il raggiungimento del livello corrispondente determinerà l'ammontare del premio per ciascun lavoratore per l'anno di riferimento per lo stabilimento di riferimento.

E. KPI tasso di assenza

Il valore del KPI relativo al tasso di assenza sarà, nell'importo massimo, pari al 25% del valore del premio teorico massimo, e calcolato come di seguito:

KPI TASSO DI ASSENZA		PESO PERCENTUALE DEL KPI SUL PREMIO	KPI IN €
		25%	250,00 €
NUMERO ORE DI ASSENZA	LIVELLO DI RISULTATO	PESO % DEL RISULTATO SUL KPI	VALORE IN €
ASSENZE FINO A 4 ORE (4 comprese)	OBIETTIVO PIENO	100%	250,00 €
ASSENZE superiori a 4 ore e fino a 40 ore annue (40 comprese)	OBIETTIVO PARZIALE	68%	170,00 €
ASSENZE superiori a 40 ore e fino a 64 ore annue (64 comprese)	OBIETTIVO PARZIALE	45%	112,50 €
ASSENZE superiori a 64 ore annue	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	0%	- €

Ai fini della determinazione del KPI relativo al tasso di assenza, saranno considerate, quali ore di assenza rilevanti, le assenze riconducibili alle seguenti causali:

- assenze per malattia, con esclusione delle assenze per malattia riferite a lavoratori affetti da patologie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, ove debitamente documentate e certificate/prescritte dal medico di medicina generale o da un medico specialista

operante in una struttura sanitaria pubblica o privata, conformemente a quanto previsto dalla Legge n. 106 del 18 luglio 2025. Sono parimenti escluse dal computo delle assenze, e non comporteranno alcuna decurtazione del premio, le giornate di ricovero ospedaliero e i successivi periodi di convalescenza post-ricovero (post-ospedaliera) formalmente certificati dalla struttura sanitaria presso la quale è avvenuto il ricovero.

b) periodi di aspettativa non retribuita;

c) sospensioni disciplinari;

d) congedi parentali facoltativi, con esclusione di quelli richiesti per malattia figli entro i tre anni di vita del bambino debitamente certificati dal pediatra;

e) permessi non retribuiti.

Con riferimento esclusivo alle assenze per malattia di cui alla precedente lettera a), e fermo restando quanto ivi previsto in ordine alle esclusioni, è riconosciuta una franchigia individuale pari a 48 ore annue. Pertanto, le ore di assenza per malattia saranno computate ai fini del KPI solo per la parte eccedente il predetto limite annuo di 48 ore.

Resta inteso che la franchigia di 48 ore annue opera esclusivamente con riferimento alle assenze per malattia e non si applica alle ulteriori causali di assenza sopra indicate.

F. KPI qualità

Il KPI Qualità è finalizzato a misurare il livello di conformità dei processi produttivi e dei prodotti realizzati rispetto agli standard qualitativi di cui alla ISO9001:2015 imposti dalla normativa vigente ai fini dell'ottenimento della certificazione CE dei prodotti come da rapporto di audit annuale da parte dell'ente di certificazione. Tale indicatore consente di verificare l'efficacia delle attività svolte in termini di riduzione delle non conformità gravi.

Il valore del KPI qualità sarà, nell'importo massimo, pari al 14% del valore del premio teorico massimo, e calcolato come di seguito:

KPI QUALITA'		PESO PERCENTUALE DEL KPI SUL PREMIO	KPI IN €
		14%	140,00 €
Numero di non conformità	LIVELLO DI RISULTATO	PESO % DEL RISULTATO SUL KPI	VALORE IN €
In caso di non conformità gravi (livello 1) e non conformità lievi (livello 2) fino ad un numero massimo di 3 annue	OBIETTIVO PIENO	100%	140,00 €
In caso di 4 o 5 non conformità lievi annue (livello 2)	OBIETTIVO PARZIALE	35%	49,00 €
In caso di non conformità gravi (livello 1) pari o superiori a 1 o in caso di 6 o più non conformità lievi (livello 2)	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	0%	- €

Si prenderanno come riferimento gli audit annuali dell'Ente di Certificazione. I dati saranno disponibili non prima del 30.04.2026.

G. KPI sicurezza







Il KPI Sicurezza misura il livello di presidio e miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento all'andamento degli eventi infortunistici e/o delle segnalazioni relative alla sicurezza nei processi aziendali. Concorre alla maturazione del premio nella misura complessiva del 16% del premio teorico, pari ad Euro 160,00 annui erogabili al massimo per singolo lavoratore.

Tale KPI si considera raggiunto sulla base dei seguenti indicatori:

KPI SICUREZZA		PESO PERCENTUALE DEL KPI SUL PREMIO	KPI IN €
		16%	160,00 €
		PESO % DELL'INDICATORE SUL KPI	VALORE IN €
FREQUENZA 4% DEL PREMIO TOTALE	IF ridotto almeno del 10%	25%	40,00 €
GRAVITA' 4% DEL PREMIO TOTALE	IG ridotto almeno del 10%	25%	40,00 €
NEAR MISS 8% DEL PREMIO TOTALE	Aumento delle segnalazioni validate dall'RSPP almeno del 10%	50%	80,00 €

L'Indice di Frequenza degli infortuni – IF misura la frequenza con cui si verificano eventi infortunistici rispetto all'attività lavorativa svolta. L'indicatore sarà calcolato secondo la seguente formula:

$$IF = (\text{numero complessivo degli infortuni verificatisi nell'anno} \times 1.000.000) / \text{ore lavorate nell'anno}$$

L'obiettivo si intenderà raggiunto qualora l'Indice di Frequenza registrato nell'anno di riferimento risulti ridotto di almeno il 10% rispetto al corrispondente indice rilevato nell'anno precedente.

L'Indice di Gravità degli infortuni – IG misura la gravità degli eventi infortunistici verificatisi, tenendo conto della durata complessiva delle assenze conseguenti agli infortuni rispetto all'attività lavorativa svolta. L'indicatore sarà calcolato secondo la seguente formula:

$$IG = (\text{durata complessiva dei giorni di assenza per infortunio} \times 1.000) / \text{giorni lavorati nell'anno}$$

L'obiettivo si intenderà raggiunto qualora l'Indice di Gravità registrato nell'anno di riferimento risulti ridotto di almeno il 10% rispetto al corrispondente indice rilevato nell'anno precedente.

L'indicatore relativo ai **Near Miss** misura il grado di emersione, segnalazione e presidio preventivo delle situazioni potenzialmente pericolose che, pur non avendo determinato un infortunio, avrebbero potuto generare un evento lesivo. Ai fini del presente KPI saranno considerate esclusivamente le segnalazioni formalizzate e validate dall'RSPP.

Al fine di considerare valida la segnalazione chi esegue la stessa dovrà compilare tempestivamente (entro due giorni lavorativi) il modulo aziendale (cartaceo o digitale) disponibile presso gli uffici amministrativi dell'Azienda, indicando data, luogo e una descrizione chiara dell'evento, concentrandosi sui potenziali rischi, le possibili cause dell'evento e le azioni correttive per il miglioramento della sicurezza, eventualmente con il supporto del caporeparto e direttore di stabilimento.

I moduli dovranno essere consegnati all'RLS che si occuperà di valutare l'evento e trasmettere la segnalazione all'RSPP. Quest'ultimo analizzerà e valuterà la segnalazione proposta sulla base dell'adeguatezza delle soluzioni proposte e la classificherà come validata o non validata entro una settimana dal ricevimento.

L'obiettivo si intenderà raggiunto qualora il numero delle segnalazioni di Near Miss validate dall'RSPP nell'anno di riferimento risulti aumentato di almeno il 10% rispetto al numero delle segnalazioni validate nell'anno precedente.

H. Quantificazione e criteri di riparto del premio

Il valore individuale del premio sarà determinato soltanto all'esito della verifica dei risultati degli indicatori di cui sopra relativi all'anno di riferimento, una volta disponibili i dati. Tenuto conto dei tempi tecnici di elaborazione dei dati consuntivi, tale determinazione potrà avvenire tendenzialmente non prima del 30 aprile dell'anno successivo a quello di osservazione.

Nel corso del mese di novembre di ogni anno le Parti si incontreranno al fine di monitorare l'andamento dei parametri posti alla base dell'accordo.

La Direzione aziendale, una volta verificati i dati consuntivi dei KPI definiti nel presente accordo del singolo anno preso ad esame, comunicherà alle OO.SS. stipulanti l'avvenuto raggiungimento del risultato e l'ammontare dell'importo spettante per singolo dipendente. La data di tale comunicazione costituirà il momento di fissazione definitiva della platea dei lavoratori ai quali il premio sarà erogato.

Ai fini dell'accesso al premio, saranno destinatari del medesimo i lavoratori dipendenti dell'Azienda che:

- risultino in forza alla data di comunicazione del raggiungimento del risultato;
- abbiano prestato servizio presso l'azienda nell'anno di riferimento.

L'importo massimo teorico del premio è pari a massimo € 1.000,00 lordi per ciascun lavoratore avente diritto, al raggiungimento del 100% dell'obiettivo.

I. Riproporzionamento per assunzioni in corso d'anno

Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà riproporzionato in base ai mesi di effettiva presenza in forza, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

Formula indicativa:

Premio spettante = Premio teorico $\times$ (mesi in forza / 12)

L. Riproporzionamento per part-time

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il premio eventualmente maturato sarà riconosciuto in misura proporzionale alla percentuale di part-time applicata al singolo lavoratore.

M. Periodo di riferimento e condizioni per accedere al beneficio fiscale

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, al termine del periodo di



riferimento, individuato nel tempo intercorrente tra il 1° gennaio anno di riferimento e il 31 dicembre anno di riferimento, dovrà essere verificato il raggiungimento di uno o più risultati di cui ai punti D,E,F,G, così come disciplinato nei paragrafi precedenti.

N. Modalità di erogazione

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese nel quale avverrà l'approvazione del bilancio d'esercizio.

Il premio sarà riconosciuto ai lavoratori che risultino in forza alla data di comunicazione del risultato di cui sopra, purché in possesso del requisito minimo di presenza utile previsto al punto H, ed il relativo importo sarà determinato esclusivamente secondo i criteri di riparto ivi stabiliti.

Alle medesime condizioni previste per i lavoratori dipendenti dell'Azienda, il premio sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo indeterminato (staff leasing), purché in possesso dei requisiti previsti dal presente accordo. Alle stesse condizioni, per quanto compatibili, il premio sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato.

Coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di comunicazione del risultato di cui sopra conservano il diritto a percepire l'importo del premio di risultato, se spettante e alle condizioni previste.

Le Parti si danno atto che il valore del premio individuale spettante a ciascun lavoratore in applicazione dei criteri di riparto dei KPI indicati, deve intendersi espresso in valori lordi. In quanto emolumento retributivo lordo, esso sarà assoggettato alle trattenute contributive e fiscali previste dalla normativa vigente, con applicazione della contribuzione dovuta sia a carico del datore di lavoro sia a carico del lavoratore, nonché della tassazione a carico del lavoratore secondo il regime tempo per tempo applicabile ai premi di risultato. Le Parti si danno altresì atto che il valore del premio è onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di legge e di contratto di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del premio stesso; il presente premio non costituirà base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

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 A, concorrendo gli stessi alternativamente, al raggiungimento degli obiettivi produttività, tasso di assenza, qualità e sicurezza, rispetto al periodo congruo determinato dalle parti.

O. Decorrenza e durata

Per quanto attiene al premio di risultato, la presente intesa ha durata biennale (2026-2027) e si riferisce ai risultati conseguiti nel corso di ciascun esercizio del biennio, con erogazione prevista nell'anno successivo, una volta completate le verifiche dei parametri di erogazione secondo i criteri di cui al punto H. Il premio sarà riconosciuto ed erogato esclusivamente nel caso in cui i risultati risultino in miglioramento rispetto all'anno precedente.

P. Convertibilità in welfare



Qualora il premio da corrispondersi ai lavoratori abbia le caratteristiche per accedere al beneficio fiscale di cui al punto M, il lavoratore potrà optare per la conversione dello stesso in misura pari o inferiore al 100% negli strumenti welfare messi a disposizione dell'Azienda. L'opzione di conversione dovrà farsi pervenire all'Azienda entro il 15 del mese di marzo dell'anno successivo a quello di osservazione.

A vantaggio dei lavoratori che convertiranno l'intero importo del premio secondo le modalità ed alle condizioni sopra esposte, l'Azienda accrediterà un importo welfare supplementare nella misura del 10% del valore convertito. Il valore del bonus welfare è quantificato in misura onnicomprensiva di qualsiasi incidenza sugli istituti retributivi indiretti di legge e di contratto e non avrà pertanto ulteriore incidenza sugli stessi; le Parti si danno atto che il medesimo non costituirà base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Q. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Le Parti confermano la salute e la sicurezza sul lavoro quali principi prioritari, impegnandosi a promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro in tutti gli stabilimenti. A tal fine, è istituito, in modalità telematica, il coordinamento annuale degli RLS con la partecipazione di RLS, RSPP, Direzione aziendale e Organizzazioni Sindacali, finalizzato alla condivisione delle buone prassi, all'analisi delle criticità e alla definizione di azioni di miglioramento in materia di salute, sicurezza e prevenzione, anche ai fini della valorizzazione delle misure previste dal modello OT23 INAIL.

R. Ticket

Le Parti si danno reciprocamente atto che, successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2026 esse si incontreranno in apposito tavolo di confronto al fine di riesaminare il valore dei buoni pasto attualmente riconosciuti ai lavoratori.

Resta inteso che il predetto incontro avrà carattere esclusivamente negoziale e non determinerà alcun automatismo in ordine alla modifica del valore dei buoni pasto, la cui eventuale revisione potrà intervenire esclusivamente a seguito della sottoscrizione di uno specifico accordo tra le Parti.

LCS

Dott. MASSIMO MANCINELLI (Legale Rappresentante)

Dott. GENNARO SCALAMANDRE' (Amministratore Giudiziario)

Dott.ssa ILARIA MERLI (Consulente del Lavoro)

Dott.ssa BARBARA SACCHI (Consulente del Lavoro)

FENEALUIL (Massim Fiorucci)

unitamente alle RSU

FILCA-CISL (Fabio Del Carro)

unitamente alle RSU

FILLEA-CGIL (Serena Morello) Serena Morello

unitamente alle RSU

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 06 ottobre 2026, in Casoli di Atri presso la sede della Società RDB.ITA S.P.A, si sono incontrati:

RDB.ITA S.P.A, rappresentata dai Dott.ri Mancinelli Massimo, Legale Rappresentante, e Scalamandrè Gennaro, Amministratore Giudiziario (di seguito, anche solo l' "Azienda"), assistita dallo Studio Merli Dott.ssa Ilaria in persona delle Dott.sse Ilaria Merli e Barbara Sacchi

E

Le organizzazioni sindacali di categoria FENEALUIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, firmatarie del CCNL Laterizi Industria, (di seguito, anche solo "Organizzazioni Sindacali"), unitamente al coordinamento RSU

(di seguito, congiuntamente, anche solo le "Parti")

al fine di procedere allo scioglimento della riserva relativa all'Ipotesi di Accordo del **PREMIO DI RISULTATO** aziendale, già oggetto di condivisione e sottoscrizione in data 6 luglio 2026.

Le Parti confermano senza riserve tutte le previsioni, condizioni e pattuizioni, procedendo alla relativa sottoscrizione per ulteriore conferma e formalizzazione dell'intesa intervenuta.

LCS

Dott. MASSIMO MANCINELLI (Legale Rappresentante)

Dott. GENNARO SCALAMANDRE' (Amministratore Giudiziario)

Dott.ssa ILARIA MERLI (Consulente del Lavoro)

Dott.ssa BARBARA SACCHI (Consulente del Lavoro)

FENEALUIL (Massim Fiorucci)

FILCA-CISL (Fabio Del Carro)

FILLEA-CGIL (Serena Morello)

unitamente al coordinamento RSU e SS

