

IPOTESI Verbale di Accordo Contrattazione di II° livello – PREMIO DI RISULTATO

In data 7 settembre 2026 presso la sede della Feneal UIL Nazionale in Roma

Tra

COLACEM SPA (anche in nome e per conto di Ragusa Cementi spa) in persona di Massimo Angeli e Paolo Rogari, assistita da Fabrizio Luffarelli di Federbeton

e

il Coordinamento Nazionale delle RSU Gruppo COLACEM, con l'assistenza delle Segreterie Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, unitamente alle rispettive sigle Territoriali,

si conviene e si stipula quanto segue:

Le Parti si sono date reciprocamente atto della volontà di istituire un PREMIO di RISULTATO (da qui in avanti PdR) unico per tutte le realtà (sede ed unità produttive) del Gruppo Colacem, così come previsto dall'art. 51 del ccnl Aziende Esercenti Produzione Cemento, Calce, Gesso e suoi derivati del 8 maggio 2025.

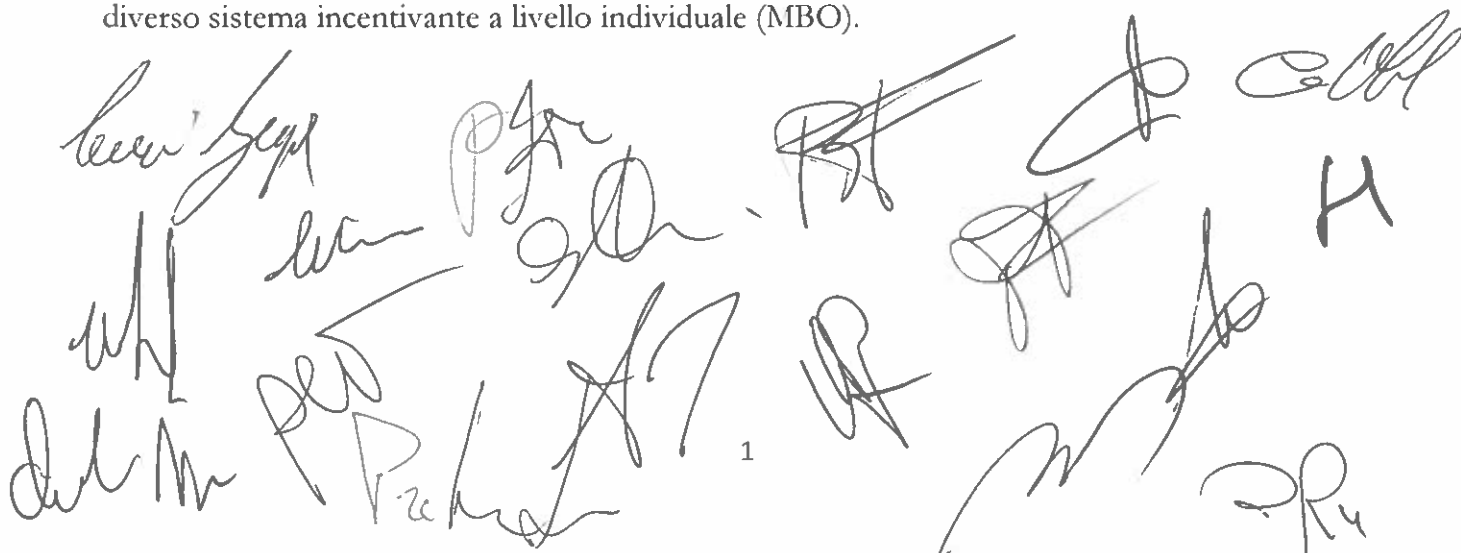
PERIMETRO di APPLICAZIONE

Tale PdR sarà legato a specifici parametri di Redditività, Produttività, Efficienza, Sostenibilità ed applicato a Tutti i Dipendenti delle seguenti Società del Gruppo a cui si applica il ccnl settore Cemento Industria:

COLACEM SPA - FINANCO SPA - RAGUSA CEMENTI SPA

Rimangono esclusi dal presente accordo:

- i dipendenti Colacem del Terminal Portuale di Savona ai quali si applica il ccnl Lavoratori dei Porti e per i quali la Direzione Aziendale ha già espresso la volontà di procedere ad istituire un PdR specifico;
- i dipendenti con i quali l'Azienda abbia concordato o concorderà nelle more della vigenza, un diverso sistema incentivante a livello individuale (MBO).



1

Sistema di RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente rinnovo interviene in un contesto caratterizzato da rilevanti trasformazioni industriali, tecnologiche, ambientali e organizzative, connesse anche alla transizione energetica ed ecologica, alla digitalizzazione dei processi, all'evoluzione dei mercati e alla necessità di garantire competitività, continuità operativa, tutela dell'occupazione e valorizzazione delle professionalità presenti nel Gruppo.

Il modello di relazioni industriali sinora perseguito ha consentito di affrontare, tramite un confronto puntuale e trasparente basato sul dialogo e sulla partecipazione, le diverse problematiche aziendali, endogene ed esogene, succedutesi nel tempo. Le Parti confermano pertanto l'impegno a proseguire tale metodo, valorizzando il ruolo delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori nella partecipazione responsabile al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il sistema di relazioni industriali di Gruppo si articola nei livelli previsti dal CCNL vigente e dal presente accordo, favorendo il raccordo tra il livello nazionale di Gruppo e il livello di sito. In tale ambito, le Parti confermano l'importanza di un flusso informativo coerente, tempestivo e trasparente sulle principali materie di interesse comune, con particolare riferimento a: andamento produttivo e organizzativo, salute e sicurezza, formazione, occupazione, appalti e internalizzazioni, sostenibilità ambientale, transizione energetica, digitalizzazione, eventuale ricorso a sistemi di intelligenza artificiale, pari opportunità e ricambio generazionale.

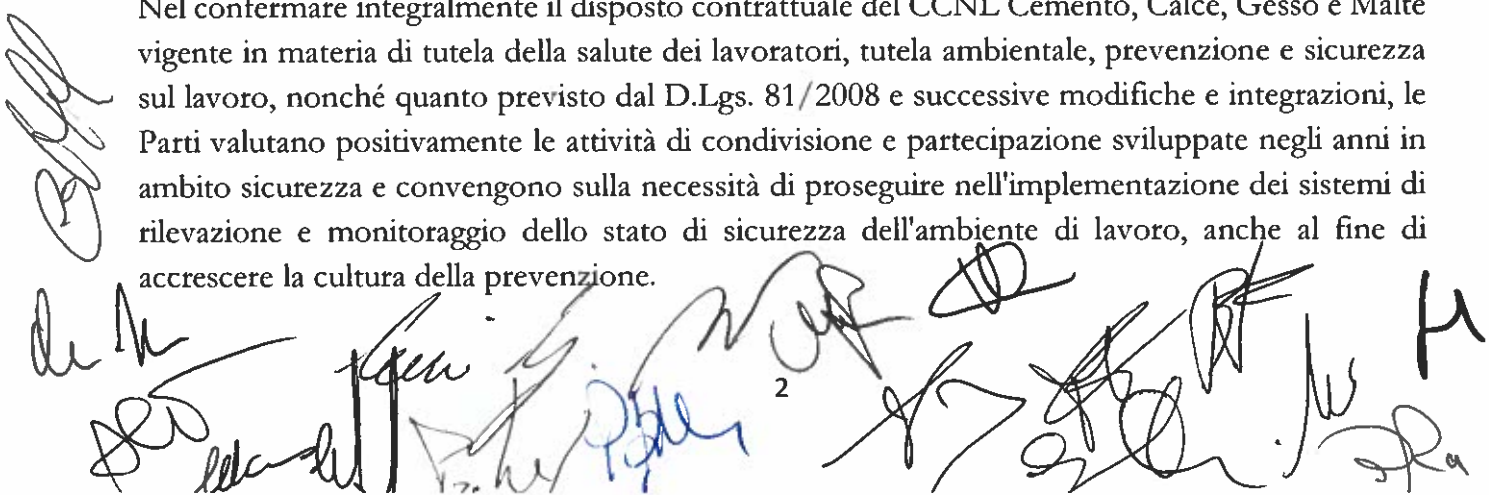
Gli incontri di livello nazionale e di sito da svolgersi con cadenza semestrale (una volta entro il I° sem ed una volta entro il II° sem) saranno orientati alla ricerca di soluzioni condivise, alla prevenzione delle criticità, alla valorizzazione delle migliori pratiche maturate nei diversi stabilimenti e al monitoraggio dell'attuazione degli impegni assunti.

Le Parti convengono che il sistema partecipativo costituisce elemento qualificante del presente accordo e dovrà essere esercitato nel rispetto dei ruoli, delle prerogative e delle responsabilità proprie dell'Azienda, delle RSU, degli RLSSA e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Azienda e OO.SS. stipulanti il presente accordo integrativo concordano nel considerare la tutela della salute, la sicurezza nei luoghi di lavoro e le strategie di prevenzione priorità assoluta per garantire l'integrità psicofisica dei lavoratori.

Nel confermare integralmente il disposto contrattuale del CCNL Cemento, Calce, Gesso e Malte vigente in materia di tutela della salute dei lavoratori, tutela ambientale, prevenzione e sicurezza sul lavoro, nonché quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le Parti valutano positivamente le attività di condivisione e partecipazione sviluppate negli anni in ambito sicurezza e convengono sulla necessità di proseguire nell'implementazione dei sistemi di rilevazione e monitoraggio dello stato di sicurezza dell'ambiente di lavoro, anche al fine di accrescere la cultura della prevenzione.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, representing the various organizations and the company that signed the agreement. The signatures are written over the bottom portion of the text.

Tale attività di monitoraggio comprenderà il sistematico coinvolgimento preventivo degli RLSSA e delle competenti strutture aziendali. I risultati delle rilevazioni periodiche, mensili e annuali, costituiranno la base per la definizione di coerenti piani di azione e saranno oggetto di condivisione con le rappresentanze sindacali.

A tale scopo, il RLSSA verrà invitato a partecipare alla riunione mensile di stabilimento, nella quale saranno assicurate informazione e condivisione sulle principali iniziative in materia di sicurezza, sull'esame e sull'andamento di infortuni e mancati infortuni, sui provvedimenti relativi a eventuali carenze riscontrate, sull'evoluzione normativa e sulla programmazione della formazione in materia di salute e sicurezza.

COORDINAMENTO RLSSA DI GRUPPO

Le Parti convengono di istituire un Coordinamento RLSSA di Gruppo, quale sede stabile di confronto, consultazione e monitoraggio sui temi della salute, sicurezza, ambiente di lavoro e prevenzione, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, dal CCNL applicato e dalle prerogative proprie degli RLSSA e delle RSU nei singoli siti.

Il Coordinamento è composto dagli RLSSA degli stabilimenti del Gruppo e dalle Direzioni aziendali competenti. In relazione agli argomenti trattati potranno partecipare, nel rispetto dei rispettivi ruoli e responsabilità, RSPP, ASPP, Medico competente, funzioni aziendali competenti in materia di salute, sicurezza e ambiente e altre figure tecniche ritenute utili.

Il Coordinamento è convocato con cadenza trimestrale. La convocazione avviene con congruo preavviso, con indicazione dell'ordine del giorno e messa a disposizione della documentazione utile al confronto, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

- L'ordine del giorno del Coordinamento potrà comprendere, a titolo esemplificativo:
- andamento degli infortuni, dei mancati infortuni, delle segnalazioni di rischio, delle malattie professionali e dei principali indicatori di salute e sicurezza;
- stato di aggiornamento dei DVR di stabilimento;
- analisi del rischio microclima, delle ondate di calore e degli eventi climatici estremi, con verifica delle procedure adottate nei singoli stabilimenti in linea con il protocollo calore di seguito definito;
- informazione, formazione e addestramento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, con attenzione ai rischi specifici di mansione e reparto;
- verifica dell'adeguatezza delle misure collettive e individuali di prevenzione, compresi DPI, presidi di primo soccorso, aree di ristoro, ventilazione, aerazione e sistemi di raffrescamento ove presenti;
- raccolta e condivisione di buone pratiche tra gli stabilimenti del Gruppo, al fine di favorire criteri omogenei di prevenzione e miglioramento continuo.

Delle riunioni viene redatto un verbale sintetico contenente i temi trattati, le eventuali osservazioni formulate, gli approfondimenti richiesti, le azioni condivise e i relativi tempi di

[Handwritten signatures and initials are present in the left and right margins of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

verifica. Il verbale viene trasmesso ai componenti del Coordinamento e costituisce base di monitoraggio per gli incontri successivi.

PROTOCOLLO CALORE, CLIMA E RISCHIO MICROCLIMA

Le Parti condividono l'esigenza di rafforzare, in tutti gli stabilimenti del Gruppo, la prevenzione dei rischi connessi al microclima, alle ondate di calore e agli eventi climatici estremi, sia per le attività svolte in ambienti interni sia per quelle eventualmente svolte in ambienti esterni o in aree caratterizzate da particolari condizioni termo-igrometriche.

A tal fine, l'Azienda conferma che nei DVR di tutti gli stabilimenti è inserita e mantenuta aggiornata la voce "rischio microclima", riferita a tutte le mansioni e a tutti i reparti.

Nei DVR sono altresì indicate le modalità di valutazione del rischio dovuto al microclima e alle ondate di calore, specificando i criteri tecnici adottati, gli strumenti utilizzati, le fonti informative considerate e le misure di prevenzione e protezione da attivare in relazione ai diversi livelli di rischio.

La valutazione tiene conto, in relazione alle specificità dei singoli stabilimenti, reparti e mansioni dei seguenti elementi: temperatura, umidità, ventilazione, irraggiamento, presenza di fonti di calore, ricambio d'aria, caratteristiche degli ambienti di lavoro, intensità dell'attività fisica richiesta, durata dell'esposizione, utilizzo di DPI nonché dati climatici, previsioni meteorologiche, bollettini ufficiali e strumenti previsionali riconosciuti.

Le eventuali condizioni individuali di maggiore suscettibilità sono gestite esclusivamente attraverso le ordinarie procedure di sorveglianza sanitaria e nel rispetto della riservatezza dei dati personali e sanitari.

Le misure di prevenzione e protezione riguardano, a titolo esemplificativo, informazione preventiva ai lavoratori, la determinazione ed il rispetto dei tempi massimi di esposizione, accesso all'idratazione, verifica dell'idoneità degli ambienti, ventilazione e ricambio d'aria, utilizzo appropriato dei DPI, programmazione delle attività maggiormente esposte, procedure di segnalazione tempestiva dei sintomi da stress termico e indicazioni operative per preposti e responsabili di reparto.

Il Protocollo calore e clima sarà oggetto di specifico punto di verifica nell'ambito del Coordinamento RLSSA di Gruppo, con particolare riferimento all'omogeneità dei criteri di valutazione nei diversi stabilimenti, all'efficacia delle misure adottate, alle segnalazioni provenienti dai reparti e all'eventuale necessità di aggiornamento delle procedure.

CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

L'Azienda conviene che l'organizzazione del processo produttivo, elemento trainante di ogni stabilimento, rende difficile stabilire a priori tempistiche, mansioni e ruoli con i quali poter prevedere l'attivazione di un rapporto di lavoro part-time, ancorché collegato a esigenze

momentanee. Le Parti condividono tuttavia la necessità di valutare con attenzione le esigenze individuali, familiari e assistenziali dei lavoratori, in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive.

L'Azienda, laddove sia possibile, prenderà in considerazione i bisogni dei lavoratori in funzione delle esigenze straordinarie collegate alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, qualora si tratti di assistere un familiare per condizioni di assistenza necessitata oppure in particolari momenti della vita assistenziale o scolastica dei figli.

Le Parti confermano integralmente la portata concettuale dell'art. 28 del CCNL vigente nel disciplinare il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche in rapporto alla possibilità di facilitare e agevolare il lavoratore nei suoi impegni straordinari di assistenza ai familiari.

Le parti convengono che le tematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, al lavoro a tempo parziale, alle esigenze di cura ed assistenza familiare, agli strumenti di flessibilità previsti dalla Legge, dal CCNL e dagli Accordi Aziendali, costituiscono materia di confronto tra Azienda e RSU con riferimento alle linee di indirizzo, ai criteri generali di applicazione e alla eventuale emersione delle problematiche ricorrenti.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, anche di natura temporanea, saranno esaminate caso per caso, tenendo conto delle motivazioni rappresentate dal lavoratore, della mansione svolta, del reparto di appartenenza, della sicurezza e della copertura delle attività, nonché della possibilità di individuare soluzioni organizzative temporanee, reversibili o sperimentali.

L'esame caso per caso sarà condotto con criteri di trasparenza, equilibrio e non discriminazione. In caso di impossibilità di accoglimento della richiesta, l'Azienda fornirà riscontro al lavoratore, valutando, ove possibile, eventuali soluzioni alternative compatibili con le esigenze organizzative. Resta escluso ogni automatismo nella trasformazione del rapporto.

L'Azienda e le OO.SS. ribadiscono che l'assistenza ai familiari disabili prevista dalla Legge 104/1992 e successive modifiche e integrazioni rappresenta un valore civico e sociale di rilevante importanza, il cui assetto funzionale deve essere preservato e mantenuto per il miglioramento dei rapporti interpersonali tra individui della stessa comunità, anche nell'interesse delle attività produttive.

Ciò premesso, si conferma il riconoscimento di 8 ore di permesso annuo a dipendente, per malattia e/o visita medica di figlio minore di 14 anni o di genitori over 70, escluso il personale che abbia in corso autorizzazione di cui alla Legge 104/1992 per le medesime finalità di assistenza, fermo restando l'impegno delle Parti a effettuare una ricognizione, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, delle diverse fattispecie di permesso eventualmente regolamentate nei singoli siti.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones at the bottom.]

BANCA ORE SOLIDALE

Le Parti, in applicazione dell'art. 61 del CCNL Cemento, Calce, Gesso e Malte vigente, convengono di dare concreta attuazione alla Banca ore solidale, quale istituto di solidarietà tra lavoratori finalizzato a supportare colleghe e colleghi che si trovino in situazioni di grave necessità personale o familiare.

A tal fine, l'Azienda si impegna a costituire un fondo ore solidale aziendale, alimentato da cessioni volontarie, gratuite e individuali di ferie, permessi o riposi maturati e disponibili, nella misura consentita dalla legge, dal CCNL e dagli accordi applicabili, ferma restando la tutela dei riposi minimi, delle ferie irrinunciabili e della salute dei lavoratori donanti.

La fruizione della Banca ore solidale potrà essere richiesta da lavoratori che si trovino in condizioni di grave e documentata necessità, personale o familiare che, per particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti, nonché ad ulteriori situazioni di particolare gravità individuate nel regolamento attuativo condiviso tra Azienda e RSU.

Le modalità operative saranno definite mediante apposita procedura condivisa, nel rispetto dei seguenti principi: volontarietà della cessione, gratuità della donazione, tutela della riservatezza del lavoratore richiedente, gestione delle richieste sulla base di criteri oggettivi e non discriminatori, informazione periodica alla RSU in forma aggregata e anonima sull'andamento dell'istituto.

La Banca ore solidale ha finalità esclusivamente solidaristica e non sostituisce gli istituti di legge, di CCNL o aziendali già previsti a tutela della malattia, della disabilità, della genitorialità, dell'assistenza familiare o di altre condizioni meritevoli di protezione.

Pari opportunità e iniziativa nazionale di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne.

Le Parti condividono l'esigenza di rafforzare le iniziative rivolte alla promozione delle pari opportunità, al contrasto delle discriminazioni, alla prevenzione delle molestie e della violenza di genere, nonché alla diffusione di una cultura del rispetto nei luoghi di lavoro.

A tal fine, le Parti convengono di promuovere, a livello nazionale di Gruppo, una iniziativa annuale di sensibilizzazione denominata, in via indicativa, "Rispetto, lavoro, dignità: iniziativa nazionale contro la violenza sulle donne", da realizzarsi preferibilmente in coincidenza con il 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, anche attraverso il coinvolgimento delle RSU di sito.

L'iniziativa potrà prevedere la diffusione nei siti aziendali di materiale informativo condiviso da Azienda e RSU, comunicazioni sui canali aziendali interni, promozione del numero nazionale antiviolenza e stalking 1522, momenti di confronto o sensibilizzazione anche da remoto e specifica attenzione alle nuove forme di violenza digitale, compresi gli usi distorti delle tecnologie e dell'intelligenza artificiale.

L'iniziativa avrà natura informativa, culturale e preventiva. Eventuali ulteriori misure organizzative, formative, permessi, sportelli dedicati, convenzioni o interventi strutturati di supporto saranno oggetto di specifico confronto tra le Parti.

FORMAZIONE

Tenuto conto del panorama economico, produttivo e tecnologico in costante evoluzione, Azienda e OO.SS. stipulanti il presente accordo integrativo concordano sulla necessità di un aggiornamento continuo delle competenze dei lavoratori, al fine di supportare al meglio le strategie di transizione e di accompagnare le evoluzioni nei diversi segmenti della produzione.

Tale contesto, oltre all'innovazione tecnologica, si estende alle diverse conoscenze e abilità personali, che diventano patrimonio comune dell'organizzazione aziendale e richiedono un approccio proattivo da parte dei lavoratori, del management e delle rappresentanze. Un atteggiamento partecipativo risulta fondamentale nell'ottica del lavoro di squadra e della costruzione di un'organizzazione orientata al miglioramento continuo, alla qualità, alla sicurezza e al benessere organizzativo.

Nel confermare integralmente il disposto del CCNL vigente in materia di Formazione e Crescita Professionale, l'Azienda si impegna a elaborare, coinvolgendo preventivamente le RSU, progetti formativi anche pluriennali che coinvolgano il personale e accompagnino le evoluzioni tecnologiche, digitali, ambientali e organizzative.

All'interno dei piani formativi dovrà essere prevista la possibilità di erogare formazione professionale a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di effettuare almeno 8 ore annue in un biennio, per ciascuna risorsa, all'interno dell'orario di lavoro, secondo una programmazione compatibile con le esigenze produttive, organizzative e di sicurezza dei siti.

La formazione professionale si pone come obiettivo principale lo sviluppo delle specifiche competenze professionali dei lavoratori, in risposta all'innovazione tecnologica e produttiva, alle richieste di standard qualitativi sempre più elevati, alla transizione energetica ed ecologica e ai processi di digitalizzazione.

I piani formativi potranno riguardare, a titolo esemplificativo, i seguenti ambiti:

- digitalizzazione dei processi produttivi, manutentivi, amministrativi e gestionali;
- utilizzo consapevole degli strumenti digitali, dei sistemi informativi aziendali, delle piattaforme industriali e delle tecnologie connesse ai processi di automazione;
- transizione energetica ed ecologica, con particolare riferimento a efficienza energetica, decarbonizzazione, gestione delle emissioni, economia circolare, utilizzo di combustibili e materie prime alternative, sostenibilità dei processi produttivi;
- Industria 4.0, manutenzione predittiva, analisi dei dati, innovazione dei processi e sistemi di monitoraggio;
- salute, sicurezza, prevenzione e tutela ambientale, inclusi i rischi emergenti e quelli connessi ai cambiamenti climatici;

- pari opportunità, valorizzazione delle diversità, contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo e qualità delle relazioni nei luoghi di lavoro;
- utilizzo responsabile dell'intelligenza artificiale, con particolare attenzione agli effetti sui processi di lavoro, sull'organizzazione, sulle competenze professionali, sulla sicurezza, sulla riservatezza dei dati e sulla centralità della persona.

L'eventuale introduzione o implementazione di sistemi basati su intelligenza artificiale che incidano sull'organizzazione del lavoro, sui processi decisionali, sulla gestione delle attività, sulla sicurezza o sulle professionalità dei lavoratori sarà oggetto di informativa e confronto con le RSU interessate, fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia di privacy, controlli a distanza, salute e sicurezza, non discriminazione e dignità della persona.

Questa modalità di lavoro rappresenta l'opportunità di mettere in condivisione i contributi individuali per fornire maggiore valore aggiunto, aumentare il coinvolgimento e la motivazione delle persone, stimolare l'apporto di ciascuno nella risoluzione dei problemi, favorire la collaborazione e la relazione tra colleghi e migliorare l'ambiente di lavoro.

All'interno di un sistema aziendale sempre più caratterizzato dalla modernizzazione degli impianti produttivi e dalla digitalizzazione in continua evoluzione, si renderanno necessari percorsi formativi in ambito tecnico-specialistico che consentano il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto e che valorizzino l'aspetto motivazionale del singolo all'interno del contesto aziendale. La formazione individuata nel modello "training on the job" permetterà il coinvolgimento positivo delle maestranze nel raggiungimento degli obiettivi di stabilimento.

POLIVALENZA E POLIFUNZIONALITA'

Le Parti condividono una dichiarazione di intenti sul concetto di polivalenza e polifunzionalità, intese come strumenti di arricchimento professionale, maggiore conoscenza del ciclo produttivo, continuità operativa, collaborazione tra reparti, valorizzazione delle attività degli operatori e rafforzamento della sicurezza.

La polivalenza e la polifunzionalità non devono essere intese come mero ampliamento quantitativo delle attività richieste, né come strumento di sostituzione strutturale degli organici, demansionamento o intensificazione impropria dei carichi di lavoro. Esse devono invece essere promosse attraverso percorsi formativi adeguati, affiancamento, verifica delle competenze acquisite e rispetto delle mansioni, dei profili professionali, delle regole di sicurezza e della classificazione prevista dal CCNL.

Eventuali percorsi di polivalenza o polifunzionalità saranno oggetto di confronto con le RSU di sito, con particolare riferimento a mansioni e reparti interessati, competenze da sviluppare, modalità di formazione e affiancamento, condizioni di sicurezza, impatti sull'organizzazione del lavoro ed eventuali riflessi sui profili professionali.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red).]

RICAMBIO GENERAZIONALE E TRASFERIMENTO DELLE COMPETENZE

Le Parti riconoscono che l'evoluzione tecnologica, la transizione energetica, la digitalizzazione dei processi, il progressivo aggiornamento degli impianti e l'andamento demografico della popolazione aziendale rendono necessario definire un percorso condiviso volto a pianificare il ricambio generazionale e il trasferimento delle competenze.

In coerenza con quanto previsto dal CCNL Cemento, Calce, Gesso e Malte rinnovato nel 2025, con particolare riferimento all'avvicendamento generazionale, all'attività di tutoraggio formativo e all'alternanza scuola-lavoro, le Parti convengono di sviluppare un confronto periodico, a livello di sito e di Gruppo, finalizzato a garantire continuità operativa, presidio delle competenze critiche e continuità occupazionale.

Il percorso potrà prevedere la mappatura delle professionalità critiche presenti nei reparti, negli impianti, nella manutenzione, nei laboratori, nelle funzioni tecniche e nelle attività amministrative; l'individuazione delle competenze a rischio dispersione per effetto di pensionamenti, mobilità interna, evoluzione tecnologica o riorganizzazioni; percorsi di affiancamento tra lavoratori esperti e lavoratori di più recente inserimento; valorizzazione del tutoraggio formativo e del training on the job; pianificazione di percorsi di inserimento, apprendistato, riqualificazione e aggiornamento professionale; confronto sulle esigenze di turnover generazionale e monitoraggio delle ricadute organizzative derivanti da digitalizzazione, transizione energetica, intelligenza artificiale e innovazione degli impianti.

Le Parti condividono che il ricambio generazionale debba essere gestito in modo programmato, partecipato e non emergenziale, al fine di evitare dispersione di know-how, criticità operative, impoverimento professionale dei reparti e discontinuità produttive.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione erogata e dei percorsi di crescita professionale, le Parti concordano di istituire, a termine del periodo di riferimento, un tavolo di confronto con le RSU di sito, il cui obiettivo principale consisterà nel valutare i programmi, la formazione e gli effetti sulla organizzazione.

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE COLACEM

Colacem conferma il proprio impegno rispetto agli obiettivi di sostenibilità ambientale, decarbonizzazione, transizione energetica ed ecologica, in coerenza con l'Avviso comune del 6 ottobre 2021 sulla decarbonizzazione del settore cemento e la transizione ecologica, con il documento "Strategia di decarbonizzazione del settore cemento" e con quanto previsto dal CCNL Cemento, Calce, Gesso e Malte vigente in materia di sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa.

Le Parti condividono che la riduzione dell'impronta carbonica e il miglioramento delle prestazioni ambientali costituiscano elementi centrali per la sostenibilità industriale del Gruppo, per il rapporto con i territori e per la salvaguardia della continuità produttiva e occupazionale.

Gli obiettivi di riduzione dell'impronta carbonica sono affidati a progetti, iniziative e percorsi di miglioramento che Colacem sviluppa e aggiorna in relazione all'evoluzione tecnologica, autorizzativa, normativa e industriale. In particolare, costituiscono ambiti di riferimento:

- 1) riduzione dell'uso dei combustibili fossili, anche attraverso l'utilizzo di fonti alternative autorizzate, nel rispetto della normativa vigente e delle condizioni tecnico-autorizzative dei singoli siti;
- 2) riduzione del rapporto clinker/cemento e sviluppo di cementi e prodotti di nuova formulazione, anche mediante materiali con proprietà idrauliche e soluzioni a minore impatto emissivo;
- 3) utilizzo sempre più spinto di materie prime seconde, applicando i principi dell'economia circolare sia nella fase a caldo sia nella realizzazione dei prodotti finiti;
- 4) realizzazione e sviluppo di progetti per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, per il recupero termico, per l'efficienza energetica e per la riduzione dei consumi;
- 5) progressiva valutazione di soluzioni di logistica e trasporto a minore impatto ambientale, in relazione all'evoluzione tecnologica e alla disponibilità delle relative infrastrutture;

L'Azienda sostiene l'importanza di politiche e percorsi che consentano di mantenere adeguati assetti occupazionali, privilegiando la formazione verso i green jobs, la riqualificazione delle competenze, il trasferimento del know-how e la partecipazione dei lavoratori ai processi di cambiamento.

Le Parti concordano circa l'importanza di una condivisione delle informazioni inerenti alla sostenibilità ambientale nelle diverse realtà del Gruppo. A tale fine, a livello di sito, verrà organizzato almeno un incontro tematico annuale, al quale parteciperanno la Direzione di sito, la RSU eventualmente supportata dalle OO.SS. territoriali e, su richiesta, eventuali tecnici aziendali competenti.

Nel corso di tali incontri potranno essere oggetto di informazione e confronto lo stato delle principali iniziative ambientali, gli aggiornamenti autorizzativi di rilievo, le attività di efficientamento energetico, i programmi di formazione connessi alla transizione ecologica, gli eventuali effetti organizzativi sui reparti interessati e le iniziative di dialogo con il territorio.

Del progresso di tali iniziative saranno informate le Segreterie Nazionali nell'incontro annuale di informativa previsto dal CCNL.

APPALTI E INTERNALIZZAZIONI

Nell'ipotesi in cui l'Azienda preveda di affidare lavorazioni in appalto a ditte esterne, la Direzione Aziendale si impegna ad avviare un confronto preventivo con la RSU di sito. Analogo confronto sarà attivato nei casi in cui siano oggetto di valutazione processi di internalizzazione di attività, al fine di esaminare le ricadute organizzative, professionali, formative e di sicurezza nei reparti interessati.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a prominent signature in blue ink.]

Colacem conferma l'obiettivo di garantire trasparenza, affidabilità e regolarità nei processi e nelle modalità di affidamento degli appalti in cui risulta essere committente. A tale fine, resta fermo che le imprese esterne dovranno rispettare e far rispettare le normative cogenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, previdenza sociale, regolarità contributiva, diritti sindacali e applicazione di CCNL sottoscritti da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore di riferimento.

L'Azienda fornirà alla RSU di sito l'elenco delle aziende appaltatrici utilizzate, con indicazione del CCNL applicato, del numero dei lavoratori impiegati, della durata e del motivo dell'appalto, nel rispetto della normativa vigente e della riservatezza commerciale.

Con riferimento ai temi della salute e sicurezza dei lavoratori, anche nel rispetto delle procedure aziendali adottate, l'Azienda ribadisce che i contratti di appalto contengono clausole volte a verificare che le società appaltatrici osservino le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. A tale proposito è implementata internamente la procedura amministrativa per l'affidamento di opere in appalto in Azienda, ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, che prevede:

- la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle società appaltatrici in relazione alle prestazioni oggetto dei contratti di appalto;
- la consegna e/o acquisizione della documentazione di valutazione dei rischi nei casi e con le modalità previste dalla normativa vigente;
- la verifica della conformità dei mezzi e delle attrezzature impiegate dalle società appaltatrici alla normativa sulla prevenzione e sicurezza degli infortuni;
- la verifica dell'adempimento degli obblighi di informazione e formazione verso il proprio personale;
- la predisposizione del DUVRI nei casi previsti dalla normativa vigente, qualora le attività in appalto comportino rischi interferenziali;
- la verifica della nomina del RLS, ove prevista, e della sua adeguata e corretta formazione.

A livello di singolo stabilimento, l'Azienda si impegna a organizzare, di norma con cadenza annuale, un confronto di verifica con il RLSSA aziendale, il RLSSA delle ditte esterne e la RSU, anche in occasione delle manutenzioni straordinarie, per monitorare il rispetto da parte delle aziende appaltatrici della corretta e integrale applicazione della normativa vigente.

Nei casi di internalizzazione, le Parti effettueranno un confronto preventivo volto a valutare le attività interessate, le professionalità necessarie, i fabbisogni formativi e gli aspetti di salute e sicurezza, nel rispetto delle prerogative aziendali e sindacali e fermo restando che eventuali impatti su organici, inquadramenti, trattamenti economici o assetti occupazionali saranno oggetto di specifico accordo tra le Parti.

PREMIO DI RISULTATO

Il contesto economico nazionale e internazionale e, in particolare, quello del settore cementiero continuano ad essere caratterizzati da significativi elementi di complessità ed incertezza, anche in relazione alla evoluzione degli scenari geopolitici ed economici, ed ai processi di transizione energetica, ambientale e tecnologica, che richiedono capacità di adattamento e tempestività nelle risposte organizzative.

In tale contesto, le Parti riconoscono come fondamentale perseguire, in un quadro di sostenibilità economica, sociale ed ambientale, il miglioramento della competitività e redditività aziendale, al quale può contribuire in maniera significativa la contrattazione di II° livello, orientando l'impegno comune verso l'incremento della produttività, dell'efficienza, dell'efficacia organizzativa.

In coerenza con tali obiettivi, le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica denominato PdR definito con il presente Accordo e correlato ad obiettivi e parametri condivisi, è finalizzato a favorire il miglioramento della competitività, della produttività, dell'efficienza e della sostenibilità ambientale.

Lo schema di PdR qui sottoscritto, è rispondente alle disposizioni del vigente ccnl Cemento Industria ed assume i caratteri della totale variabilità.

1) Rilevazione della **PRODUTTIVITA'**

La Produttività sarà calcolata quale rapporto tra il totale dei volumi della produzione annua complessiva aziendale espressa in tonnellate di leganti idraulici e clinker ceduto a terzi e le Ore annue lavorate dal personale Colacem spa al quale si applica il ccnl Cemento Industria. Ai fini della determinazione del parametro Produttività il perimetro aziendale di riferimento resterà omogeneo per la durata del presente Accordo. Saranno pertanto neutralizzati gli effetti derivanti da acquisizione di Società, Aziende, rami di Azienda o Unità Produttive, intervenute nel periodo di vigenza dell'Accordo.

Per Ore lavorate si intende il totale dell'effettivo lavorato dal singolo dipendente di tutte le categorie (esclusi i dirigenti a cui si applica un diverso ccnl); per gli impiegati direttivi non soggetti a limitazioni di orario, si assumerà il valore standard di 1760 ore/anno.

A valori crescenti di Produttività annua corrisponde un valore annuo crescente espresso in Euro come dalla seguente **tab.1) PRODUTTIVITA'**

	Tonn/ Ora			€
Inferiore a	2,59			
da	2,59	a	2,66	300,00
da	2,67	a	2,74	400,00
da	2,75	a	2,82	500,00
da	2,83	a	2,90	600,00
da	2,91	a	2,98	700,00
da	2,99	a	3,06	800,00
da	3,07	a	3,14	900,00
da	3,15	a	3,22	1.000,00
Oltre	3,22			1.100,00

13

Parametro di **PRODUTTIVITA'** e correlazione di esso con l'erogazione determinata dal livello di **REDDITIVITA'** (tab.1)

L'indicatore di **REDDITIVITA'** è costituito dal Risultato Operativo, intendendosi per tale la differenza tra Valore e Costi della Produzione, così come riscontrabile nel Conto Economico del Bilancio di Esercizio Civile di Colacem Spa e di Ragusa Cementi Spa.

A livelli crescenti di Reddittività annua, corrisponde una percentuale crescente da applicarsi all'erogazione di cui alla tab. 1 (Produttività) con la progressione della seguente **tab. 2)**

Correlazione parametro di Produttività con parametro di Reddittività

	Risultato Operativo		Risultato Operativo		
	ml/€		ml/€	%	
Inferiore a	7,00			0	Valore produttività
da	7,01	a	9,00	40	Valore produttività
da	9,01	a	11,00	60	Valore produttività
da	11,01	a	13,00	80	Valore produttività
da	13,01	a	15,00	100	Valore produttività
da	15,01	a	17,00	120	Valore produttività
Oltre	17,01			150	Valore produttività

Colacem

Per la

per

del

14

17

20

Parametro di **SOSTENIBILITA'**

La decarbonizzazione del processo produttivo rappresenta uno degli elementi centrali del percorso di transizione del settore cementiero. In tale ambito Colacem prosegue nelle azioni organizzative, tecnologiche e di ricerca finalizzate alla progressiva riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività produttive e, in particolare, delle emissioni di CO₂.

Le Parti condividono l'importanza di accompagnare tale percorso attraverso il coinvolgimento e la consapevolezza dei lavoratori, valorizzando, nell'ambito del PdR, il conseguimento di risultati misurabili e verificabili in materia di sostenibilità ambientale.

A tal fine viene confermato un parametro di sostenibilità, correlato al miglioramento delle emissioni dirette di CO₂, espresse in Kg/CO₂ per tonnellata di cemento

Per ciascuna annualità di vigenza del presente Accordo sarà assunto quale riferimento il dato ufficialmente certificato relativo all'anno precedente. Il miglioramento sarà determinato dalla riduzione, espressa in kg di CO₂ per tonnellata di cemento, conseguita rispetto a tale valore. Il dato preso in considerazione sarà quello ufficialmente certificato secondo le modalità adottate dalla Società.

Il dato da prendere in considerazione è quello certificato dal RINA Services Spa che per il **2025 è pari a 571,4 kg di CO₂/tonn cem.**

Tab. 3) - Emissioni dirette CO₂ – kg. CO₂ / Tonn Cemento

Miglioramento	Kg CO ₂				€
	Nessun miglioramento	0,00			0
	Miglioramento fino a	2,00			150
	da	2,01	a	4,00	200
	Oltre	4,01			300

La tabella è concordemente costruita al preciso fine di premiare il miglioramento inteso come diminuzione di Kg/CO₂ su tonn di cemento rispetto al dato certificato come sopra specificato e la cui risultanza verrà consegnata nell'incontro annuale di verifica dei dati.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in black and blue ink.]

Tab.4) COMBUSTIBILI ALTERNATIVI – CSS

Le Parti confermano la rilevanza dell'utilizzo dei Combustibili alternativi nell'ambito del percorso di decarbonizzazione, di progressiva riduzione dell'impiego di combustibili fossili e di sviluppo dei principi dell'economia circolare.

In considerazione delle differenti condizioni operative, produttive ed autorizzative delle singole Unità Produttive, le Parti convengono di assumere quale parametro di riferimento l'obiettivo di utilizzo del CSS previsto, per ciascuna UP, nel budget annuale approvato dal CdA della Società.

Il risultato sarà quindi determinato, per ciascuna UP interessata, sulla base del rapporto percentuale tra l'utilizzo effettivo di CSS realizzato nell'anno solare e l'obiettivo di utilizzo CSS previsto nel budget approvato dal CdA per la medesima annualità.

A livelli crescenti di raggiungimento dell'obiettivo di budget corrisponderà un valore economico crescente del Premio secondo la seguente tabella.

Gli obiettivi annuali di utilizzo del CSS risultanti dal budget approvato dal CdA saranno comunicati alle RSU nell'ambito di uno specifico incontro informativo.

Il parametro è applicabile esclusivamente ad Unità Produttive che utilizzano CSS.

La tabella, avente carattere univoco, esprimerà un risultato finale per ogni singola Unità Produttiva.

	%		%	€
fino a	60			0
da	61	a	80	100
da	81	a	89	200
oltre	89			300

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink.]

MENSA AZIENDALE E INDENNITA' SOSTITUTIVA - TICKET -

Fermo restando quanto sottoscritto nell'accordo del 9/10/2023 che qui si richiama integralmente ed il riconoscimento della mensa aziendale quale preferibile soluzione per la gestione della fornitura pasti, in una dimensione di responsabilità sociale, le Parti concordano come il valore nominale del ticket-restaurant elettronico sarà incrementato fino a 10,00 € secondo la seguente articolazione:

da ottobre 2026 incremento € 1,00 – totale € 8,00

dal giugno 2027 incremento € 1,00 – totale € 9,00

dal giugno 2028 incremento € 1,00 – totale € 10,00

Il valore si intende riferito al giorno lavorativo e non cumulabile con altri trattamenti; si riferisce al personale in forza alle Unità Produttive ed uffici periferici sprovviste di Mensa Aziendale.

L'importo così definito si intende omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti, non essendo pertanto utile alla determinazione del valore dei relativi ratei di tali istituti vigenti e/o di successiva introduzione (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: ratei di ferie/rol/ex-fest, mensilità aggiuntive); parimenti, le Parti convengono espressamente che, ai sensi dell'art. 2120, 2° c, Cod Civ., detto importo è escluso dalla base di calcolo del TFR, intendendosi la presente disciplina complessivamente soddisfattiva di ogni pretesa connessa alla sostituzione del servizio mensa.

Nelle Sedi e negli Stabilimenti ove è operativo un servizio di mensa, invariato l'attuale regime della disciplina previdenziale e tributaria, l'Azienda non procederà ad alcuna trattenuta a titolo di concorso al costo del dipendente al singolo pasto.

INDENNITA' di LAVAGGIO TUTE

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, per il solo personale operativo, delle UP del Cemento (operai-intermedi-tecnici di cemeniteria e terminali) l'indennità di lavaggio tute viene rideterminata in € 10,00 (dieci/00) lordi mensili. L'importo così definito si intende omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti, non essendo pertanto utile alla determinazione del valore dei relativi ratei di tali istituti vigenti e/o di successiva introduzione (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: ratei di ferie/rol/ex-fest, mensilità aggiuntive); parimenti, le Parti convengono espressamente che, ai sensi dell'art. 2120, 2° c, Cod Civ., detto

importo è escluso dalla base di calcolo del TFR; l'indennità suddetta verrà meno in caso di modifica delle mansioni che comportino collocazioni in ruoli per i quali la medesima indennità non risulti spettante.

La presente indennità verrà assorbita fino a concorrenza in caso di introduzione della disciplina nel Ccnl Industria Cemento, di previsione di analogo tenore.

Nel corso della vigenza del presente Accordo, Azienda e RSU effettueranno una analisi congiunta delle modalità organizzative connesse al lavaggio degli indumenti da lavoro, al fine di valutarne caratteristiche, condizioni di fattibilità e possibili modalità applicative. Gli esiti delle analisi formeranno oggetto di successivo confronto tra le Parti da svolgersi entro 1 anno dalla sottoscrizione del presente Accordo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO CONCRETO

Il Fondo di Previdenza Complementare di riferimento per l'Azienda e i lavoratori del settore è il Fondo Pensione CONCRETO.

L'obbligo contributivo è assunto dalle Aziende del Gruppo Colacem solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Pensione CONCRETO e finché permane l'iscrizione allo stesso.

Nell'ambito delle iniziative volte a favorire e sostenere la Previdenza Complementare, le Parti concordano il riconoscimento, a carico dell'Azienda, di un contributo pari di € 100,00 (cento/00) annui.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.

Il contributo sarà versato secondo le modalità e le tempistiche previste dal Fondo e non sarà computato ai fini di alcun istituto contrattuale o di legge, né concorrerà alla determinazione del TFR nei limiti e secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti concordano il riconoscimento per ciascun anno di vigenza del presente Accordo di 1 gg di permesso annuo retribuito (non frazionabile ad ore) finalizzato alla effettuazione del "check up" esclusivamente previsto tra le prestazioni del Fondo Altea.

MONITORAGGIO DEI DATI E CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Le parti contraenti concordano: entro il mese successivo alla approvazione del Bilancio si incontreranno per la verifica dei risultati raggiunti nell'anno precedente, al fine di determinare l'ammontare del PdR sulla scorta dei Parametri sopra fissati.

L'erogazione del PdR avverrà con il primo cedolino utile successivo alla data di verifica di cui al punto precedente per tutto il personale in forza al momento e che abbia prestato servizio per l'intero anno precedente. In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento per la maturazione del Premio, saranno liquidati tanti dodicesimi quanto saranno i mesi di servizio o frazione di essi pari o superiori a 15 gg.

In caso di cessazione rapporto precedentemente alla liquidazione del Premio, il lavoratore riceverà, a titolo di PdR, quota parte pari a tanti dodicesimi di anno per i quali è rimasto in forza nell'anno di riferimento, nel valore raggiunto dal Premio nell'anno precedente.

La presente regolamentazione si applica anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Per i lavoratori con contratto Part-Time l'importo sarà riproporzionato in funzione della percentuale di lavoro svolta.

Gli emolumenti come sopra definiti non saranno computati ai fini di alcun istituto contrattuale e/o di legge e/o differito (a solo titolo esemplificativo ma non esaustivo: mensilità agg.ve, turni, ferie, rol, TFR, Previdenza Complementare).

Ai sensi delle Leggi 20/2015 e 232/2016, del DM 25/03/2016 e con riferimento alle circolari Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018, all'andamento dei parametri e indicatori (alternativamente fra loro) come sopra definiti ai punti 1, 2, 3, e 4) è subordinata l'applicazione del regime fiscale agevolato; pertanto, il miglioramento, rispetto alla media mobile del triennio precedente, anche di uno solo dei parametri darà titolo al beneficio del vigente regime di detassazione.

Per gli anni 2026, 2027 e 2028 il periodo di riferimento sarà inteso come media mobile del triennio precedente.

PREMIO DI RISULTATO E WELFARE CONTRATTUALE

Le Parti convengono di permettere al singolo lavoratore la possibilità di optare per la conversione del proprio importo a titolo di PdR in forme di Welfare (ex art.51 co.4 del TUIR); la scelta dovrà essere effettuata entro il tempo utile ad evitare la corresponsione diretta dell'importo nel primo cedolino utile.

Si precisa che saranno privilegiate forme di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, aiuto alle problematiche di non autosufficienza dei lavoratori e familiari conviventi.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi (nell'anno di riferimento) non potranno optare per la trasformazione del valore in welfare aziendale.

Stessa misura per i collaboratori operanti con contratto di somministrazione.

DURATA

Il presente Accordo ha validità per il triennio 2026 – 2027 – 2028 e scadrà il 31.12.2028.

Si rinnoverà tacitamente di anno in anno in assenza di disdetta inviata da una delle Parti con un preavviso di almeno 30 giorni.

NORMA DI CHIUSURA

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo si intendono totalmente definite le richieste di cui alla Piattaforma del 9 marzo 2026.

Nel contempo sono parimenti superati e non più applicabili, ancorché non espressamente richiamati, tutti i precedenti accordi sindacali relativi ad erogazioni collettive analoghe a quelle del Premio di Risultato con riferimento al personale delle seguenti Società: Colacem Spa, Ragusa Cementi Spa, Financo Srl.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non promuovere ulteriori richieste, anche in relazione a singole unità produttive, in materia di premi ed istituti collettivi (retributivi e/o normativi) per la durata del presente Accordo.

L.C.S.

COLACEM SPA

FEDERBETON

COORDINAMENTO NAZ. LE RSU

SEGRETERIE NAZ. LI

FENEA UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL