ACCORDO INTEGRATIVO HEIDELBERG MATERIALS ITALIA

Triennio 2026 - 2028

In data 25 Settembre 2026 in Roma

Tra

Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A., anche a nome e per conto delle società controllate/collegate Italsacci S.p.A., Heidelberg Materials Italia Calcestruzzi S.p.A. (sede centrale), Ital Real Estate S.r.l., e Cemitaly S.r.l. (di seguito, anche HM Italia) che applicano il CCNL dell'industria del cemento, rappresentata da Giuseppe Agate, Federico Parea e Nora Gualandris e assistita da Fabrizio Luffarelli di FEDERBETON

e

Il Coordinamento Nazionale RSU assistito dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, unitamente alle rispettive rappresentanze territoriali.

Premesso che:

- In data 9/03/2026, le rappresentanze sindacali trasmettevano alla Società la "Piattaforma per il rinnovo del II livello – HM Italia" per il rinnovo dell'Accordo Integrativo di Gruppo
- In data 27/03/2026, veniva presentata dalle OO.SS. la Piattaforma sindacale per il rinnovo dell'integrativo aziendale
- Le Parti si aggiornavano al 8/06/2026 e, nell'occasione, la Società forniva un primo riscontro circa i contenuti della piattaforma
- Le Parti davano atto della competenza del Coordinamento Nazionale RSU di cui all'art. 4 Accordo 25/09/2023 per la contrattazione di secondo livello, quindi condividevano le modalità del confronto, stabilendo, pur nella dichiarata volontà di addivenire alla stesura di un unico testo, un percorso di discussione progressiva su tre capitoli principali, relativi a:
  - Relazioni industriali, sicurezza e formazione
  - Organizzazione del lavoro, diritti e solidarietà
  - Sistema di compartecipazione ai risultati aziendali
- Inoltre, le Parti condividevano che l'accordo di rinnovo avrebbe avuto efficacia alla definizione complessiva di tutti i suddetti capitoli

Considerato che:

- le prospettive di mercato richiedono di coniugare, da una parte, la costante ricerca di soluzioni organizzative e di processo che possano realizzare crescenti livelli di efficienza e, dall'altra parte, la ricerca e lo sviluppo di nuovi prodotti e di nuove soluzioni applicative nell'ottica di un sempre maggiore orientamento al cliente;
- il dialogo tra le Parti stipulanti e la definizione di accordi sui processi di cambiamento del sistema produttivo, nel contesto appena descritto, è uno strumento fondamentale e irrinunciabile, al fine di poter conseguire gli obiettivi aziendali, ma anche per intensificare i momenti partecipativi e di coinvolgimento;
- in questo ambito formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori diventano requisito fondamentale di crescita per i lavoratori e per l'azienda, unitamente a legalità, sicurezza e responsabilità sociale d'impresa;

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene e si stipula il seguente Accordo integrativo, in tre Sezioni.

SEZIONE I – SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E RAPPRESENTATIVITÀ

Art. 1 – PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Quanto contenuto nel presente accordo si riferisce ai dipendenti di Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A. e delle società controllate/collegate italiane cui trova applicazione il CCNL dell'industria del cemento. L'applicazione di quest'ultimo, nell'ottica di una gestione organizzativa integrata e di filiera, potrà essere progressivamente estesa a tutti i dipendenti delle società italiane controllate e/o collegate da/a Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A., senza soluzione di continuità e salvaguardando i trattamenti economici individuali globali.

Art. 2 – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

In relazione alla situazione del settore e del mercato, alla disomogeneità nelle varie aree dove HM Italia è presente ed alle relative evoluzioni, le Parti confermano l'esigenza di mantenere di un efficace sistema di relazioni industriali, nonché di concorrere ad un costante miglioramento del medesimo, attraverso la pratica quotidiana e incontri specifici, con l'obiettivo di creare convergenze strutturali riguardo le scelte aziendali.

Fermo restando quanto previsto in materia d'informativa a livello di Gruppo dalla disciplina generale sistema relazioni industriali art. 2 - lettera A - punto 3 del vigente CCNL dell'industria del cemento, le Parti convengono sull'obiettivo di rafforzare le relazioni industriali sia a livello nazionale sia a livello di unità produttiva, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più armonioso dei processi aziendali determinando conseguentemente un miglioramento dei risultati in termini di:

- organizzazione, determinando una maggiore responsabilizzazione ed autonomia a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale e, con esse, una maggiore flessibilità alle esigenze insorgenti;
- economicità, concorrendo al miglioramento delle prestazioni lavorative e dei risultati aziendali, nell'ottica del miglioramento continuo e del *problem solving*;
- reputazione, riducendo la conflittualità e consentendo la costruzione di rinnovati e positivi rapporti di alleanza nei confronti degli *stakeholders* interni ed esterni, anche nell'ottica della responsabilità sociale d' impresa.
- benessere, affrontando le tematiche relative all'organizzazione del lavoro, della conciliazione vita/lavoro, delle pari opportunità e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La dimensione multinazionale del Gruppo, infine, obbliga le Parti a orientare la giusta attenzione alle attività del CAE. I temi trattati nell'ambito dell'azione di informazione e consultazione transnazionale rappresentano sempre di più un indirizzo per una maggiore tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché un valido supporto alla contrattazione nazionale e per migliorare le relazioni industriali.

Con esclusivo riferimento alle materie oggetto del presente accordo, ivi inclusa l'occasione e le trattative per il rinnovo dello stesso, la RSU di sito durante il periodo di rinnovo del Contratto Aziendale di II livello, disporrà su base annua di 2 ore di assemblea in aggiunta alle 10 previste dalla legge e dalla contrattazione nazionale. La presente clausola assorbe ogni altra previsione sul tema.

Art. 3 – LE SEDI

È prassi consolidata del sistema delle relazioni industriali di HM Italia avere tavoli di confronto con le OO.SS. Nazionali, unitamente alle OO.SS. territoriali provinciali e con il fattivo coinvolgimento delle RSU regolarmente elette, nel rispetto degli accordi interconfederali nazionali in essere. Le Parti confermano

l'utilità di una gestione coordinata e unitaria delle relazioni industriali a livello nazionale, nel rispetto delle prerogative e dell'autonomia del livello aziendale e/o territoriale. Le Parti, vista la presenza di realtà produttive differenti, convengono di tenere in considerazione le diversità presenti, con particolare attenzione per le materie demandate alla discussione ed alla contrattazione di secondo livello.

Le relazioni industriali tra Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A. e le OO.SS. Nazionali, unitamente alle OO.SS. territoriali provinciali e le RSU, per temi che riguardino più di un'unita produttiva, avverranno nell'ambito di quanto già previsto nel CCNL dell'industria del cemento vigente e in conformità con quanto concordato nel presente accordo.

Le Parti concordano di mantenere un livello nazionale di rappresentanza e di contrattazione a valere per tutte le unità produttive dell'azienda e per eventuali nuove unità produttive di cui la società darà preventiva informazione circa l'eventuale acquisizione e/o costituzione.

Sono sedi delle relazioni industriali:

- Il **Tavolo Nazionale**;
- Il **Tavolo di Sito**.

Il **Tavolo Nazionale** è la sede deputata al confronto, all'informazione e alla condivisione per i temi a carattere generale e relativi alle politiche aziendali, gli indirizzi industriali e gli scenari economici e di mercato a livello di *Country*.

Sono oggetto di confronto del **Tavolo Nazionale**, i seguenti temi:

- andamento congiunturale del mercato di riferimento e degli indicatori economico-finanziari aziendali;
- dinamica della struttura societaria, organizzativa ed industriale (trasformazioni, dismissioni, acquisizioni e realizzazione di insediamenti produttivi) con particolare riferimento alle tematiche occupazionali e relativa gestione;
- piani di investimenti produttivi, commerciali, di ricerca di nuovi prodotti e nuove tecnologie, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori verso l'innovazione dei processi e l'orientamento delle competenze in un'ottica di miglioramento continuo;
- dinamiche occupazionali e organici;
- attività di formazione continua e riqualificazione professionale, con riferimento all'andamento e agli esiti quali-quantitativi delle iniziative formative;
- analisi delle nuove regolamentazioni in materia di attività estrattiva, industriale e di approvvigionamento di materie prime e combustibili alternativi;
- Responsabilità Sociale d'impresa, per quanto relativo al successivo articolo 6;
- Ricerca e innovazione, per quanto relativo al successivo articolo 7;
- Contrattazione di secondo livello.

Il **Tavolo Nazionale** si riunirà in via ordinaria una volta l'anno (indicativamente, nel mese di aprile/maggio a Roma/Bergamo/Milano) nonché nelle occasioni straordinarie di volta in volta individuate dalle Parti.

Il **Tavolo di Sito** è la sede stabilita per favorire l'informazione, il confronto e il coinvolgimento a livello della singola sede (HQ, cementerie e centri di macinazione) nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più armonioso dei processi, determinando conseguentemente un miglioramento della qualità del lavoro, della produttività e dei risultati aziendali.

Saranno oggetto di confronto:

- andamento degli organici in rapporto ai volumi ed analisi dei carichi di lavoro ed in relazione alle mansioni svolte e/o da svolgere;
- inquadramenti professionali, polivalenza e polifunzionalità;
- fabbisogni formativi e programmi di formazione professionale individuale e collettiva;
- monitoraggio sull'organizzazione del lavoro e verifica dell'impatto delle innovazioni sul lavoro e sui risultati della produttività;
- verifica degli impatti relativi alla sicurezza e ambientali (emissioni, risparmi energetici, gestione materie prime e scarti, economia circolare);
- orari di lavoro, organizzazione del lavoro, esigenze di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- indicatori andamento sito (investimenti, produttività, safety, esternalizzazioni, eventuali processi di internalizzazione, appalti, straordinari, marcia forni, reperimento materie prime, combustibili alternativi, etc.).

Le tematiche affrontate al **Tavolo di Sito**, che si riunirà in via ordinaria una volta l'anno, nonché nelle occasioni straordinarie di volta in volta individuate dalle Parti potranno determinare un successivo coinvolgimento del **Tavolo Nazionale** qualora le stesse dovessero assumere portata diffusa o generale.

Art. 4 – GLI ORGANI DI RAPPRESENTANZA

Sono previsti come organi di rappresentanza del sistema di relazioni industriali di Gruppo:

- Il **Coordinamento Nazionale RSU**, che potrà avvalersi nello svolgimento delle proprie funzioni di un **Comitato Operativo** composto da un massimo di 6 membri, individuati dal **Coordinamento Nazionale RSU** tra i propri componenti, anche in misura non stabile nel nome dei componenti, secondo un criterio di proporzionalità tra gli iscritti alle associazioni sindacali;
- La **RSU**.

Il **Coordinamento Nazionale RSU,** con l'assistenza delle Segreterie Nazionali, o il **Comitato Operativo**, compongono, per le materie ad essi assegnate, unitamente alla rappresentanza datoriale, il **Tavolo Nazionale**.

La **RSU**, con l'assistenza delle rispettive segreterie territoriali, compone, unitamente alla rappresentanza datoriale e alla Direzione di sito, il **Tavolo di Sito**.

IL COORDINAMENTO NAZIONALE RSU

Il **Coordinamento Nazionale RSU**, nell'ambito delle competenze e delle funzioni a esso attribuite, assume la rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici a livello nazionale, come previsto dal punto 7 dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014. Le decisioni riguardanti le materie di competenza del Coordinamento, sono assunte a maggioranza degli aventi diritto.

Al fine di garantire un'adeguata rappresentanza, le Parti concordano che il Coordinamento sarà composto dal 50%+1 delle RSU elette, destinando almeno una posizione a ciascuna delle unità produttive attive che abbiano eletto RSU in base alle regole previste dal testo unico del 10 gennaio 2014.

Il **Coordinamento Nazionale RSU** sarà composto sulla base della rappresentatività di ogni organizzazione sindacale, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil. Nella composizione del Coordinamento, le organizzazioni sindacali promuoveranno il massimo coinvolgimento, tra i componenti RSU dei differenti siti, dei RLSSA. In relazione

alle tematiche affrontate, la partecipazione alle attività del Coordinamento potrà essere estesa, in modalità *remote*, agli RLSSA non componenti del Coordinamento stesso.

La rappresentatività viene calcolata, su base nazionale, secondo *"la media semplice fra la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati"* (Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, pagina 6, 2 comma).

Al fine del calcolo della rappresentatività, l'Azienda invierà ogni anno entro il 31 gennaio, in modo congiunto e comparabile, alle tre Organizzazioni Sindacali firmatarie i seguenti dati:

a) il numero degli iscritti divisi per organizzazione sindacale di appartenenza e per unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente;
b) il numero di voti validi risultanti dai verbali elezioni RSU costituite alla data di invio, in base alle regole previste dagli accordi interconfederali.

I voti RSU da prendere a riferimento sono quelli relativi alle ultime elezioni delle RSU in carica.

Le OO.SS. trasmetteranno all'azienda la lista nominativa dei componenti del Coordinamento entro i 15 gg. successivi.

Il Coordinamento dura in carica 3 anni e verrà annualmente aggiornato, in termini di dimensionamento e composizione, sulla base del nuovo calcolo di rappresentatività.

Qualora uno dei componenti del Coordinamento non risultasse più in possesso dei requisiti per essere in carica, si procederà alla sua sostituzione con la RSU appartenente alla medesima sede, lista e federazione di riferimento; ove questo non fosse possibile, la RSU della medesima federazione sarà indicata in altro sito, fatte salve eventuali modificazioni nella composizione del Coordinamento per effetto di variazioni del perimetro.

Le OO.SS. si impegnano a favorire l'inserimento di almeno un RLSSA e un componente CAE nella composizione del coordinamento.

Il Coordinamento Nazionale RSU è destinatario della **Informativa annuale di Gruppo** e titolare della contrattazione di Gruppo e della verifica annuale dei risultati del premio di risultato di cui alla successiva Sezione Terza.

In occasione della riunione per l'**Informativa annuale di Gruppo**, verranno proposti incontri formativi, anche con il ricorso ai fondi per la formazione finanziata, dedicati ai componenti del Coordinamento e selezionati sentiti gli stessi. Detti incontri avranno oggetto sia i principali temi relativi allo sviluppo aziendale e le tendenze di maggiore rilievo nel settore dei materiali delle costruzioni sia competenze individuali utili ad una più consapevole e informata partecipazione alle attività sindacali.

Titolare in materia di contrattazione collettiva di secondo livello, spetta al **Coordinamento Nazionale RSU** l'elaborazione della piattaforma e l'approvazione di essa.

Il **Coordinamento Nazionale RSU** è informato in caso di processi straordinari relativi a due o più siti a livello nazionale.

Per la finalità di piena condivisione che i predetti incontri si propongono, gli stessi potranno prevedere la partecipazione di esperti interni e/o esterni le cui esigibilità sono a carico dell'azienda, realizzando dei momenti di formazione (con particolare riferimento alle tematiche relative alla innovazione di processo e di

prodotto, agli orientamenti legislativi dell'economia circolare e alle evoluzioni produttive del settore, etc.), che potranno completarsi con soluzioni di e-learning e fornitura di documentazione specifica rispetto ai temi trattati. A questo fine ci si potrà avvalere dell'affiancamento di docenti e professionalità quale ulteriore possibilità di confronto qualificato per pervenire all'ottenimento dei risultati previsti.

Il **Coordinamento Nazionale RSU** è convocato (previa intesa fra le Parti) con lettera unitaria, di norma con 10 giorni di anticipo, da parte delle OO.SS. Nazionali, definendo nella stessa l'eventuale ordine del giorno.

Sarà cura delle OO.SS. Nazionali comunicare tempestivamente le informazioni a tutte le RSU, in merito all'attività del **Coordinamento Nazionale RSU** e alle eventuali decisioni assunte.

Ai componenti del **Coordinamento Nazionale RSU** sarà riconosciuto, in aggiunta a quanto previsto da Legge e CCNL, un permesso retribuito individuale nella misura necessaria alla partecipazione agli incontri a livello nazionale previsti dal sistema delle relazioni industriali di cui al CCNL dell'industria del cemento e/o dal presente accordo. Tale permesso sarà fruito per sessioni indicativamente sino ad un massimo di 4 ore per incontri in modalità remote e di 8 ore per incontri in presenza. I suddetti permessi non potranno essere cumulabili e non potranno essere altrimenti fruibili in caso di mancata partecipazione degli aventi diritto agli incontri citati.

A ogni componente del Coordinamento, l'Azienda rimborserà le seguenti spese sostenute per la partecipazione alle relative riunioni, entro i limiti indicati e previa presentazione di apposita ricevuta di pagamento valida ai fini fiscali:

- **Trasporto.** Rimborso dei biglietti del treno (aereo per le isole) di andata e ritorno in 2° classe e/o economy e dei trasporti urbani (o dei taxi solo per zone o fascia oraria non coperta da trasporto urbano); in alternativa, e in via residuale, l'azienda potrà mettere a disposizione mezzi aziendali o a noleggio con relativo rimborso di carburante, pedaggi e parcheggi.
- **Pranzo.** Rimborso del pasto per un importo massimo di Euro 20,00 (in caso di ricevute di importo superiori, si procederà a rimborso fino al massimale).
- **Pernottamento e cena.** Previsto in via eccezionale nel caso di riunioni che si protraggano oltre le ore 20.00 non consentendo il rientro presso domicilio/sede di lavoro. In tal caso, si prevederà il rimborso di un pasto ulteriore (vedi il precedente punto "Pranzo") oltre al rimborso del pernottamento per un importo massimo di Euro 100,00 (in caso di ricevute di importo superiori, si procederà a rimborso fino al massimale).

LA RSU

Con riferimento alla RSU, si fa espresso rinvio a quanto previsto dalla normativa e dagli accordi interconfederali nonché dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 5 – MODALITÀ DI GESTIONE DEGLI INCONTRI SINDACALI

Le Parti riconoscono le opportunità concesse dal ricorso alla modalità "remote" per la gestione degli incontri.

È prevista la modalità in presenza per gli incontri del **Tavolo Nazionale** in occasione (1) dell'**Informativa annuale di Gruppo,** (2) della verifica annuale dei risultati del premio di risultato di cui alla successiva Sezione Terza nonché (3) in ogni altro e ulteriore caso su intesa delle Parti.

Il **Tavolo di Sito** si terrà con modalità in presenza presso lo stabilimento interessato o la locale unione industriale.

Art. 6 – RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA, SICUREZZA, SVILUPPO SOSTENIBILE E CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Le Parti concordano che lo sviluppo sostenibile, la sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e la Responsabilità Sociale d'Impresa, costituiscono modelli di importanza sociale da perseguire e migliorare.

Le Parti convengono in particolare di:

- continuare a porre in atto, nell'ottica del miglioramento continuo, misure finalizzate all'adozione dello sviluppo sostenibile quale metodo ulteriore e qualificante per la Responsabilità Sociale;
- promuovere ogni utile e opportuna iniziativa o contributo, collettivo e/o individuale, alla realizzazione di sempre migliori condizioni di sicurezza e salubrità negli ambienti di lavoro;
- proseguire nello sviluppo delle innovazioni di prodotto e di processo che intervengono sulla produttività e redditività;
- concorrere al continuo miglioramento della metodologia partecipativa, attualmente in atto tra le Parti, basata sulla trasparenza e completezza delle informazioni corrette e preventive, passare dalla comunicazione alla condivisione delle scelte aziendali e la promozione di un positivo clima aziendale che abbia l'obiettivo di raggiungere il benessere organizzativo.

Le Parti convengono che la Responsabilità Sociale d'impresa:

- vada intesa come un qualificante valore aggiunto per l'Azienda e per i suoi rapporti nei confronti dei lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni;
- vada estesa alle aziende operanti nell'intera filiera in cui opera HM Italia in un'ottica tesa a valutare la internalizzazione delle attività oggi rimesse a terzi;
- costituisca un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto solo se attuata con trasparenza, continuità e verificabilità dei contenuti.

Art. 7 – RICERCA E INNOVAZIONE

HM Italia è impegnata a valorizzare, nell'ambito della filiera in cui opera, la realizzazione di progetti di ricerca e di innovazione sia sul prodotto che sul processo produttivo. A tal proposito è disponibile ad esaminare, anche in forma congiunta, gli interventi proposti dai quadri legislativi ai vari livelli istituzionali (comunitari, nazionali e regionali).

Le Parti concordano come obiettivo prioritario l'incremento delle risorse economiche affidate da investire in ricerca, innovazione e sviluppo.

Per queste ragioni si ritiene necessario rilanciare, congiuntamente, un confronto tecnico presso i ministeri competenti stimolando il percorso di un partenariato pubblico-privato per avviare ricerche di prodotti innovativi da impiegare nella costruzione di edifici neutralmente energetici, nella riqualificazione energetica degli attuali edifici e nella costruzione delle varie infrastrutture.

Le Parti condividono, inoltre, la necessità di promuovere un tavolo di dialogo interministeriale permanente (che coinvolga il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, il Ministero del Lavoro e Ministero dell'Ambiente) che si proponga l'obiettivo di focalizzare le politiche industriali del settore cemento e dei materiali da costruzione con una particolare attenzione al tema della decarbonizzazione e dell'utilizzo dei CSS.

In termini di Ricerca e sviluppo le Parti confermano l'accordo del 27 gennaio 2021.

Art. 8 – FORMAZIONE

Le Parti individuano nella formazione e nella riqualificazione professionale uno dei principali strumenti di crescita e aggiornamento delle competenze per le lavoratrici e lavoratori nonché una modalità di progressivo miglioramento delle performance aziendali.

Pertanto, al fine di migliorare le competenze professionali delle lavoratrici e lavoratori e renderle coerenti con le innovazioni dei processi produttivi ed organizzativi, verranno svolte un minimo di 10 ore medie pro-capite annue di formazione continua, anche mediante soluzioni telematiche, effettuate in orario di lavoro e riconducibili alle seguenti macro-aree:

- Compliance;
- Efficienza e miglioramento continuo dell'organizzazione del lavoro;
- Sviluppo del capitale umano;
- Digitalizzazione e intelligenza artificiale;
- Responsabilità sociale d'impresa e sviluppo sostenibile;
- Benessere aziendale;
- Diversità e Inclusione.

Le ore di formazione saranno moltiplicate per il numero medio annuo dei dipendenti attivi dei singoli siti/sede (escluse sospensioni, aspettative ed assenze di lungo periodo), così da ottenere il monte ore annuo di formazione per ogni singolo sito/sede cui concorreranno le iniziative aziendali di formazione interna/esterna, e-learning e training on the job.

L'azienda attiverà un confronto costante con i delegati alla formazione al fine di implementare anche i processi di formazione professionale nei cicli produttivi, tenuto conto del monitoraggio dell'attività formativa realizzata con particolare riferimento ai profili operai.

Le ore di formazione saranno utili per la mobilità interna nonché per l'acquisizione di nuove competenze in un'ottica di polivalenza e saranno prioritariamente gestite mediante il ricorso ai piani formativi finanziati.

In attuazione dell'art. 3 del CCNL dell'industria del cemento i tre rappresentanti alla formazione, nominati dalle OO.SS uno per ciascuna sigla sindacale, saranno coinvolti nella condivisione dei piani formativi e riceveranno apposita formazione secondo le previsioni del CCNL, anche mediante soluzioni telematiche.

Le Parti si confronteranno sull'andamento e sull'esito quali-quantitativo dei processi formativi.

Art. 9 – SICUREZZA

La sicurezza sul lavoro è riconosciuta come bene fondamentale a favore di ogni operatore, interno ovvero esterno, si ritrovi a prestare attività a favore della Società e negli spazi di essa.

In relazione alle prestazioni rese, a diverso titolo, da imprese esterne, sulla scia delle esperienze sin qui condotte, viene confermata e condivisa positivamente la pratica delle *safety induction* in ordine alle specificità delle sedi del Gruppo, del metodo della collaborazione e della verifica in concreto della corretta gestione delle attività in materia di sicurezza sul lavoro.

Riconosciuta l'importanza della partecipazione del RLSSA nell'ambito dei Comitati per la sicurezza di stabilimento, con particolare riferimento al tema delle attività rese dalle imprese esterne, le Parti confermano la rilevanza del contributo del rappresentante sindacale per la sicurezza in occasione delle *safety conversation* e degli *audit contractors* e relativi i trasportatori.

Le Parti convengono sull'importanza dell'adozione di adeguate misure di prevenzione e protezione al fine di tutelare la salute e la sicurezza delle/dei dipendenti che operano in ambienti esposti a condizioni di elevate temperature climatiche. Pertanto, l'Azienda adotta le misure organizzative, tecniche e procedurali necessarie a prevenire gli effetti derivanti dalla relativa esposizione, in osservanza delle indicazioni delle autorità competenti. Resta inteso che il tema sarà oggetto di monitoraggio e confronto tra le parti nonché tra direzioni di stabilimento e Rsu/Rlssa con riferimento alle specificità locali.

ART 10 – PARITA' DI GENERE

Nello sviluppo delle previsioni dell'art.2 bis del CCNL 8 maggio 2025 "Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere", Le Parti riconoscono il valore della parità di genere quale principio fondamentale per la crescita sostenibile dell'organizzazione e per la valorizzazione delle competenze, della diversità e dell'inclusione nei contesti lavorativi.

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale inclusiva, orientata al rispetto della persona, all'attenzione alle diverse dimensioni della diversità e alle possibili condizioni di discriminazione intersezionale e al contrasto di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, anche attraverso momenti di confronto e monitoraggio congiunto.

L'Azienda si impegna a garantire condizioni di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori in tutte le fasi del rapporto di lavoro, ivi inclusi l'accesso all'occupazione, la formazione, lo sviluppo professionale, la retribuzione e i percorsi di carriera.

Le Parti si impegnano a promuovere e realizzare iniziative di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere nonché a sostenere e diffondere tali principi.

SEZIONE II – WORK-LIFE BALANCE IN UNA DIMENSIONE SOLIDALE

Art. 11 – CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Parti, nell'ambito delle politiche di HM Italia in tema di sviluppo e gestione delle risorse umane, hanno convenuto sulla circostanza che forme di bilanciamento delle esigenze di vita e di lavoro comportano un impatto positivo sia sulla responsabilizzazione, soddisfazione e motivazione delle persone sia sulla produttività aziendale.

In tale contesto le Parti hanno concordato di procrastinare, per la durata del presente accordo, la validità dei seguenti istituti in coerenza con le necessita aziendali e nel rispetto di particolari esigenze delle/dei dipendenti.

a) Sostegno al *work-life balance*:

i. **Lavoratrice madre e lavoratore padre**. Concessione, su richiesta, di un periodo di lavoro a tempo parziale orizzontale di 6 ore giornaliere - anche consecutive - sino al compimento del 24° mese di vita del/la figlio/a o dal giorno dell'affidamento e/o adozione, mediante temporanea trasformazione a part time del contratto di lavoro full-time in essere. Il termine di 24 mesi è elevato a 6 anni di vita del/la figlio/a o dal giorno dell'affidamento e/o adozione in caso di bambino per la quale è riconosciuta al genitore assistenza ai sensi della legge n. 104/1992.

ii. **Lavoratore padre**. Fatto salvo quanto previsto dalla legislazione o dal CCNL vigente, la Società concederà al lavoratore padre 1 (una) giornata di permesso retribuito aggiuntivo in occasione della nascita del/la figlio/a, da fruire entro il 1° mese dalla nascita.

iii. **Vaccinazioni figlio/a**. In occasione della somministrazione delle vaccinazioni a favore del/la figlio/a entro il dodicesimo anno di età, e prevista la concessione di un monte permessi orari aggiuntivi in ragione di 12 (dodici) ore complessive. Il permesso, da richiedere con un preavviso di 7 giorni lavorativi, potrà essere utilizzato unicamente nel giorno in cui si verifica l'evento, previa presentazione di idonea documentazione probante.

iv. **Laurea e matrimonio del/la figlio/a**. Concessione di 1 (una) giornata di permesso retribuito in occasione degli eventi di conseguimento del diploma di laurea del/la figlio/a nonché in occasione del matrimonio dello stesso; il permesso, da richiedere con un preavviso di 7 giorni lavorativi, potrà essere utilizzato nel giorno in cui si verifica l'evento (laurea o matrimonio del/la figlio/a) oppure nel giorno lavorativo immediatamente precedente o successivo allo stesso.

v. **Lavoratori studenti**. Fatto salvo quanto previsto dalla legislazione o dal CCNL vigente, verrà concessa 1 (una) ulteriore giornata di permesso retribuito alle/ai dipendenti iscritte/i ad un corso di laurea per ogni giornata di prove di esame sostenute. Il permesso, da richiedere con un preavviso di 7 giorni lavorativi, potrà essere utilizzato nel giorno lavorativo immediatamente precedente o successivo la prova d' esame.

vi. **Parent day**. Allo scopo di conciliare esigenze familiari con le attività lavorative e di celebrare un'importante ricorrenza potendo disporre del giusto tempo a disposizione per farlo, alle/ai dipendenti con figli minorenni (e fino al compimento del 18° anno di età) che ne facciano richiesta entro 7 giorni lavorativi dall'evento e previa compilazione di idonea autocertificazione secondo regolamentazione aziendale, viene concessa possibilità di usufruire di 1 giornata di permesso retribuito aggiuntiva nel giorno del compleanno dei figli minorenni.

vii. **Genitori over 70.** Concessione di permessi orari fino a 8 ore annue a favore di dipendenti in occasione di necessità di accompagnamento a supporto di genitori over 70, che non siano già

destinatari di permessi analoghi (i.e. permessi ex l. 104/1992). Il monte ore disponibile è aumentato di ulteriori 2 ore annue in caso di genitore over 80. I citati permessi saranno fruibili previa richiesta alla direzione aziendale con preavviso non inferiore a 48 ore e presentazione di adeguata documentazione giustificativa (i.e. attestazione di presenza rilasciata dagli ambulatori).

b) Lavoro Agile (Smart Working)

Condividendo le finalità e le potenzialità conseguibili attraverso il ricorso all'istituto del lavoro agile, le Parti si propongono di realizzare un comune monitoraggio regolamentare e applicativo dell'istituto medesimo, anche con l'obiettivo di individuarne le più idonee forme di implementazione.

c) Sostegno al volontariato

La/il dipendente che investe in attività di volontariato a favore di preminenti enti non profit locali, nazionali o internazionali che operano a supporto della solidarietà sociale e che risultino iscritti nell'elenco delle Organizzazioni di Volontariato presso il Dipartimento della Protezione Civile e aderenti, direttamente o indirettamente, al "FORUM DEL TERZO SETTORE", potrà beneficiare - su base annua- fino a 3 giorni di permessi retribuiti (usufruibili anche in ragione di 4 ore) per lo svolgimento delle predette attività.

d) Staffetta generazionale

La/il dipendente prossimo alla pensione ed entro 3 mesi dalla stessa potrà fruire di 8 ore settimanali di permessi retribuiti (fruibili anche cumulativamente e non monetizzabili) qualora si impegni - d'intesa con la Direzione Aziendale e con accordo sottoscritto in sede protetta - in un percorso di avvicendamento e trasferimento delle competenze a favore della/del dipendente che subentreranno nell'espletamento delle mansioni affidategli.

Art. 12 – BANCA ORE SOLIDALI

Le Parti intendono realizzare una regolamentazione che consenta l'implementazione su base volontaria della cessione solidale di ferie, permessi orari o liberalità a favore di dipendenti che vertono in particolari situazioni di disagio.
Al realizzarsi di tale presupposto, la/il dipendente o i gruppi di dipendenti che intendessero donare a favore di uno o più colleghi proprie ferie o permessi, anche e secondo quanta previsto dall'art.24 del D.Lgs. n. 151/2015, potranno segnalarlo, per il tramite della locale RSU, alla Direzione Aziendale.
L'Azienda, d'intesa con la locale RSU, si impegna a rendere fattuale la predetta cessione solidale, senza effetti contabili e sostenendo l'iniziativa a propria volta con un contributo aggiuntivo – in termini di giorni di ferie o di ore di permessi - pari a quanto reso disponibile dai dipendenti.
Le citate previsioni troveranno applicazione anche nell'ipotesi in cui la/il dipendente proceda/procedano ad una raccolta fondi a favore di colleghi in difficolta.
Il ricorso all'istituto della Banca Ore Solidale sarà oggetto di monitoraggio nazionale, nell'ambito dei previsti incontri in formativi annuali, anche al fine di individuare condivise azioni di indirizzo rispetto al medesimo strumento.

ART. 13 – INDENNITA' LAVAGGIO TUTE

Con riferimento al solo personale operativo di unità produttive del cemento (operai, intermedi e impiegati tecnici di cementerie, centri di macinazione e terminali), si prevede il riconoscimento di una specifica "indennità lavaggio tute" del valore lordo mensile di:

- euro 8,00 (otto/00) sino al 31 ottobre 2026;

- euro 10,00 (dieci/00) dal 1° novembre 2026.

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-festività, tredicesima mensilità). Parimenti, le parti convengono espressamente che, ai sensi dell'art. 2120, 2° comma, c.c., detto importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità suddetta verrà meno nel caso di modifica delle mansioni che comportino collocazioni in ruoli per i quali la medesima indennità non risulti spettante.

L'Azienda promuoverà, entro il primo semestre 2027, un monitoraggio di soluzioni locali che consentano l'istituzione di un servizio di lavaggio di indumenti da lavoro. I risultati di dette indagini verranno condivisi tra le parti e con le RSU di ciascun sito per valutarne l'eventuale attivazione in luogo della corresponsione dell'indennità, con riferimento all'intero organico dello stabilimento e progressivamente applicata a tutti i siti di produzione del cemento.

ART. 14 – PERMESSI PER PROGRAMMI DI PREVENZIONE SANITARIA EROGATI DA FONDO ALTEA

Alla/al dipendente è riconosciuto un permesso retribuito pari a 5 (cinque) ore, anche frazionabili, per consentire l'accesso a "*prestazioni diagnostiche particolari – check up*" previste dal Fondo sanitario Altea.

La fruizione di tali permessi è subordinata alla presentazione di apposita richiesta preventiva da inoltrare alla Direzione aziendale con un preavviso non inferiore a 7 giorni lavorativi nonché alla produzione di idonea documentazione attestante la prenotazione degli esami e/o accertamenti sanitari previsti dal pacchetto.

SEZIONE III – SCHEMA PER LA COMPARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AI RISULTATI AZIENDALI

ART. 15 - PREMIO DI RISULTATO

Le Parti hanno valutato positivamente l'efficacia di modelli premiali correlati ai risultati aziendali e che riflettano un effettivo miglioramento dell'attività aziendale, valorizzando sia l'andamento generale aziendale nel suo complesso sia lo specifico contributo differenziante realizzato dalle singole sedi lavorative. In particolare, le Parti hanno riconosciuto congiuntamente la necessità di massimizzare il coinvolgimento dei Lavoratori nel raggiungimento di obiettivi condivisi.
Ciò premesso viene concordata, conformemente al disposto dell'art. 51 del vigente CCNL e dell'Accordo Federmaco - FENEAL, FILCA e FILLEA del 30 novembre 2011, la definizione di un Premio di Risultato multiparametro annuale (a valere per il triennio 2026-2028) con caratteristiche di totale variabilità in relazione alla combinazione dei cinque parametri appresso descritti, ritenuti congiuntamente rilevanti gli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. Tale premio ha quindi le finalità di coinvolgere e fare partecipare i Lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa anche attraverso la realizzazione di programmi partecipativi aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività e produttività, consentendo ai Lavoratori stessi di partecipare ai benefici ottenuti dall'impresa. Particolari contributi potranno essere forniti con il meccanismo di coinvolgimento paritetico dei Lavoratori attivato in seno ai tavoli di differente livello, nazionale e di sito, previsti dal presente Accordo.
Un compiuto sistema partecipativo potrà essere realizzato anche mediante il lavoro svolto dal costituendo Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione, previsto dal vigente, le cui determinazioni verranno valutate dalle Parti ai fini della loro integrazione nella contrattazione di II livello per una effettiva, efficace e compiuta applicazione.

Consuntivazione ed erogazione. Con l'obiettivo di accompagnare il Premio di Risultato ai processi di comunicazione sugli andamenti aziendali, nel corso dell'incontro di informativa annuale, le Parti procederanno alla ricognizione dei risultati raggiunti al 31 dicembre dell'anno precedente.
L'erogazione del Premio di Risultato avverrà in un'unica soluzione - di norma unitamente alla retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento - comunque successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi societari.

Welfare contrattuale. Nel periodo di funzionamento del presente Accordo, fermo restando la volontarietà del lavoratore, le Parti concordano di consentire la possibilità di convertire - in tutto o in parte - il premio di risultato in welfare, attraverso apposita piattaforma aziendali.

Lavoratori eleggibili. L'intero ammontare economico del Premio sarà riconosciuto ai lavoratori di sede, rete commerciale, cementerie e centri di macinazione - cui trova applicazione il C.C.N.L. cemento - in forza alla data di erogazione.
In caso di inizio o interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, per la maturazione del Premio saranno liquidati tanti dodicesimi (ratei) quanti sono i mesi di servizio o frazioni di essi pari o superiori a 15 giorni (principio del "pro rata temporis").
Parimenti i periodi non retribuiti a qualsiasi titolo non saranno considerati utili, "pro rata temporis", per la maturazione del Premio.
Sempre con il principio del "pro rata temporis" verranno considerate le situazioni di trasferimento infragruppo di sede di lavoro.
L'ammontare del Premio verrà riproporzionato nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.
Per il personale delle unità produttive a ciclo completo destinatario di apposito sistema incentivante individuale (MBO, ecc.), lo stesso sostituirà il presente Premio di Risultato per la quota relativa agli obiettivi generali aziendali.

Determinazione del Premio. L'ammontare del Premio di Risultato annuale, variabile in funzione del livello degli obiettivi raggiunti come risulta dai parametri che seguono, sarà quantificato per ciascun anno dalla somma dei valori riferiti rispettivamente all'andamento dei livelli obiettivo connessi ai 5 parametri seguenti (2 parametri/indicatori generali e fino a 3 parametri/indicatori specifici di sito).

1. REDDITIVITA' GENERALE DEL LAVORO (peso 35% - max 35 punti)

Rapporto fra RCOBD dell'anno e FTE medio dell'anno di riferimento (*1/10.000) relativi a HM Italia:

Livello	Target	Punti
5	Maggiore o uguale di 8	35
4	Maggiore o uguale di 7,5	28
3	Maggiore o uguale di 7	21
2	Maggiore o uguale di 6,5	14
1	Maggiore o uguale di 6	7

2. PRODUTTIVITA' GENERALE DEL LAVORO (peso 15% - max 15 punti)

Rapporto fra Volumi Cemento Venduti nell'anno e FTE medio dell'anno di riferimento (*1/100) relativi al Gruppo HM Italia:

Livello	Target	Punti
5	Maggiore o uguale di 36	15
4	Maggiore o uguale di 34,5	12
3	Maggiore o uguale di 33	9
2	Maggiore o uguale di 31,5	6
1	Maggiore o uguale di 30	3

3. PRODUTTIVITA ' DI SITO (peso 15% - max 15 punti)

Rapporto fra Volumi Cemento Prodotti dal sito di riferimento nell'anno e Capacità Massima Potenziale dello stesso:

Livello	Target	Punti
5	Maggiore o uguale di 80%	15
4	Maggiore o uguale di 70%	12
3	Maggiore o uguale di 60%	9
2	Maggiore o uguale di 50%	6
1	Maggiore o uguale di 40%	3

Ai fini del presente accordo la Capacità degli impianti è definita in relazione al Revised Potential Standard (RPS) ai sensi della presente tabella:

FASCIA	RPS (kt)	UNITA' PRODUTTIVE
A	1100	Rezzato (B/N) - Calusco
B	800	Matera - Colleferro
C	600	Tavernola - Isola delle F.
D	500	Castrovillari - Novi L. - Ravenna - Cagnano A. - Samatzai
E	250	Sarche - Salerno
F	120	Guardiaregia

I volumi di cemento sfuso oggetto di mera movimentazione presso il singolo sito concorreranno ai Volumi di Cemento Prodotto in misura fino al 10% del relativo valore di RPS (i.e. per Salerno, fino a 25kton).

4. MARCIA FORNI (peso 25% - max 25 punti)

Numero settimane annue di marcia del forno del sito di riferimento:

Livello	Target	Punti
5	Maggiore o uguale di 42	25
4	Maggiore o uguale di 39	20
3	Maggiore o uguale di 36	15
2	Maggiore o uguale di 33	10
1	Maggiore o uguale di 30	5

I Centri di Macinazione concorreranno al presente Obiettivo nella modalità seguente. In base al livello conseguito all'indicatore di cui all'Obiettivo 3 (Produttività di sito), il Centro di Macinazione otterrà un punteggio convenzionale di Obiettivo 4 (Marcia forni), parametrato come segue:

- LIVELLO 1 di Obiettivo 3 (Produttività di sito) = 10% del punteggio di Obiettivo 4 (Marcia Forni) realizzato dallo stabilimento fornitore di clinker nell'anno di riferimento (in caso di più stabilimenti il punteggio si elaborerà in relazione alle singole quote di ciascuno degli stabilimenti fornitori).
- LIVELLO 2 di Obiettivo 3 (Produttività di sito) = 20% del punteggio di Obiettivo 4 (Marcia Forni) realizzato dallo stabilimento fornitore di clinker nell'anno di riferimento (in caso di più stabilimenti il punteggio si elaborerà in relazione alle singole quote di ciascuno degli stabilimenti fornitori).
- LIVELLO 3 di Obiettivo 3 (Produttività di sito) = 30% del punteggio di Obiettivo 4 (Marcia Forni) realizzato dallo stabilimento fornitore di clinker nell'anno di riferimento (in caso di più stabilimenti il punteggio si elaborerà in relazione alle singole quote di ciascuno degli stabilimenti fornitori).
- LIVELLO 4 di Obiettivo 3 (Produttività di sito) = 50% del punteggio di Obiettivo 4 (Marcia Forni) realizzato dallo stabilimento fornitore di clinker nell'anno di riferimento (in caso di più stabilimenti il punteggio si elaborerà in relazione alle singole quote di ciascuno degli stabilimenti fornitori).
- LIVELLO 5 di Obiettivo 3 (Produttività di sito) = 100% del punteggio di Obiettivo 4 (Marcia Forni) realizzato dallo stabilimento fornitore di clinker nell'anno di riferimento (in caso di più stabilimenti il punteggio si elaborerà in relazione alle singole quote di ciascuno degli stabilimenti fornitori).

5. COMBUSTIBILI ALTERNATIVI (peso 10% - max 10 punti)

In una dimensione di sempre maggiore attenzione alle tematiche della sostenibilità ambientale, la presente linea di obiettivo assume particolare rilevanza in una prospettiva di promozione di nuove soluzioni di economia circolare di prossimità, potenzialmente idonee anche a favorire un recupero di siti industriali dismessi - a fronte della pesante crisi che ha caratterizzato il settore nei precedenti anni - favorendone la riconversione e, con essa, generando nuovi presupposti occupazionali.

Percentuale annua di sostituzione con CSS del sito di riferimento:

Livello	Target	Punti
5	Maggiore di 45,01%	10
4	Dal 35,01% al 45%	8
3	Dal 25,01% al 35%	6
2	Dal 15,01 al 25%	4
1	Dal 5% al 15%	2

Per tutte le unità e sedi, troverà comunque generale applicazione il risultato maggiore tra (1) il tasso di sostituzione specifico di ciascun sito e (2) il 50% del tasso di sostituzione medio nazionale di Gruppo.

Definizioni e previsioni particolari. Ai fini dell'applicazione dei citati parametri, convenzionalmente si definisce che:

- per RCOBD si intende il *"Result from current operations before depreciation and amortization"* consuntivato da enti italiani secondo le contabili in essere;
- Per FTE si intende il *"Full Time Equivalent"* inteso come organico di riferimento effettivamente in servizio (tenuto canto di eventuali part-time, entrate o uscite in corso d'anno, aspettative, etc.) calcolato secondo le consuete modalità contabili in essere;
- per Rezzato, la "Produttività di sito" è misurata sommando i volumi di cementi grigio e bianco mentre per la valorizzazione delta c.d. "Marcia Forni" si ricorre alle settimane lavorate da entrambe le linee di cottura in ragione di un rapporto 85%-15% fra produzione di cementa grigio e produzione di cementa bianco;
- con riferimento ai lavoratori eleggibili, per lavoratori di sede si intendono i dipendenti dei seguenti uffici:
- HQ Milano
- Bergamo Via Tridentina
- Calusco – Laboratori
- per lavoratori di sede come sopra definiti i punteggi per l'obiettivo 3 e per l'obiettivo 4 conseguiranno al risultato medio dei risultati registrati dai centri di macinazione attivi;
- per ciascun obiettivo, in caso di risultato intermedio tra due livelli, verrà riconosciuto il punteggio medio tra gli stessi.

Calcolo del valore monetario del Premio. I valori monetari di riferimento del Premio di Risultato varieranno in dipendenza dell'andamento dei suddetti parametri e saranno quindi variabili in funzione del livello degli obiettivi raggiunti.
La consuntivazione annuale dei citati parametri determinerà un punteggio specifico raggiunto da ciascuna sede lavorativa (sito produttivo o Sede Centrale), che verrà valorizzato in ragione di un c.d. valore-punto crescente in base alla seguente progressione:

- Euro 25,00 (venticinque/00) lordi per punti da 1 a 45;
- Euro 28,00 (ventotto/00) lordi per punti da 46 a 70;
- Euro 30,00 (trenta/00) lordi per punti da 71 a 100.

Esempio: un risultato di 75pt determinerà un premio pari a 45pt x 25€ + (70-45)pt x 28€ + (75-70)pt x 30€

Monitoraggio parametri di riferimento. Per quanto riguarda i Parametri gestionali di efficienza di Unità Produttive e la prospettiva di un coinvolgimento paritetico dei Lavoratori nell'organizzazione del lavoro, le Parti confermano la rilevanza del tavolo delle relazioni industriali di sito previsto dall'art. 3 del presente Accordo Integrativo. In particolare, in occasione degli incontri di ricognizione dell'andamento degli indicatori di miglioramento, saranno esaminate le concrete prospettive produttive e quindi valutate le eventuali nuove necessità organizzative e/o di innovazione tecnologica e/o di processo finalizzate sia al costante incremento del posizionamento competitivo di ogni singola Unità Produttiva sia al raggiungimento degli obiettivi perseguiti con il Premio di Risultato.

In caso di modificazione straordinaria e imprevedibile dello scenario di settore e/o di mercato che generi impatti sostanziali sull'andamento degli indicatori di riferimento, in occasione della ricognizione annuale o in prossimità della stessa, le Parti valuteranno eventuali adeguamenti necessari e coerenti al mutato contesto di riferimento.

Resta espressamente inteso fra le Parti che tutti gli importi percepiti a titolo di Premio di Risultato sono comprensivi dell'incidenza sugli istituti di legge e di contratto, sono esclusi dal computo utile al trattamento fine rapporto e non concorrono a formare retribuzione utile per ii calcolo delle maggiorazioni tutte previste dalla vigente contrattazione collettiva.

Le Parti convengono che, ai sensi e per gli effetti delle Leggi n.208/2015, n.232/2016 e del D.M 25 marzo 2016, nonché con riferimento alle Circolari dell'agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016 e n.5/E del 29 marzo 2018, ai parametri/indicatori in precedenza descritti, alternativamente fra loro, e altresì subordinata l'applicazione del regime fiscale agevolato. Pertanto, il miglioramento rispetto alla media del triennio mobile precedente anche di uno solo dei parametri/indicatori darà titolo al beneficio del vigente regime di detassazione.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato è subordinata al riscontro, da parte dell'azienda, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.

Le Parti si danno inoltre atto che le erogazioni come definite nel presente Accordo hanno caratteristiche tali da consentire il beneficio del vigente regime di decontribuzione.

Con la sottoscrizione della Sezione III del presente Accordo Integrativo, le Parti intendono superati e non ulteriormente applicabili tutti i premi e gli istituti retributivi di natura al Premio di Risultato concordati nel passato. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad evitare qualsiasi conflitto collettivo in materia di premi istituti retributivi di natura analoga al Premio di Risultato per tutta la durata del presente Accordo (principio di "esigibilità" della contrattazione collettiva).

Art. 16 – MENSA AZIENDALE E SOLUZIONI ALTERNATIVE

Le Parti confermano il riconoscimento della mensa aziendale quale preferibile soluzione per la gestione della fornitura dei pasti in una dimensione di responsabilità sociale e registrano l'avvenuta armonizzazione dei trattamenti con la progressiva adozione del sistema di *ticket restaurant* elettronici del valore nominale di:

- euro 7 giornalieri non cumulabili, fino al 31 maggio 2027
- euro 8,5 giornalieri non cumulabili, dal 1° giugno 2027
- euro 10 giornalieri non cumulabili, dal 1° giugno 2028.

con particolare riferimento alle unità sprovviste di mensa aziendale e in sostituzione dei sistemi alternativi vigenti (ticket cartaceo, indennità sostitutiva mensa o convenzioni di prossimità).

Invariato l'attuale regime della disciplina previdenziale e tributaria, nelle sedi e stabilimenti ove è approntato un servizio di mensa e/o refezione, l'Azienda non procederà ad alcuna trattenuta a titolo di concorso del dipendente per il singolo pasto.

In tutti gli stabilimenti produttivi ove è istituita una mensa, alla/al dipendente che non partecipi alla medesima per cause dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute verrà corrisposta un'indennità sostitutiva per ogni giornata di presenza nella misura lorda di:

- euro 3,0 fino al 31 maggio 2027
- euro 4,0 dal 1° giugno 2027
- euro 5,0 dal 1° giugno 2028.

Le Parti rinviano ai confronti in sede di sito l'analisi e l'individuazione di possibili soluzioni che si propongano di realizzare la massima fruibilità dei servizi mensa, anche con riferimento al caso di esigenze di servizio che possano limitarne la fruizione stessa. Le parti si incontreranno a tale finalità, su richiesta di una delle medesime ed entro tre mesi da detta richiesta.

ART. 17 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Integrativo di II livello avrà decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza al 31 dicembre 2028 e si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta da una delle Parti contraenti entro tre mesi dalla scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

HEIDELBERG MATERIALS ITALIA

IL COORDINAMENTO NAZIONALE RSU

FEDERBETON

LE SEGRETERIE NAZIONALI
DI FENEAL UIL, FILCA CISL E FILLEA CGIL