

**IPOSTESI VERBALE ACCORDO  
INTEGRATIVO HOLCIM (ITALIA) S.p.A. – Holcim Gruppo (Italia) S.p.A. 2024 2026**

In data 29 febbraio 2024 presso la sede della Holcim (Italia) S.p.A. di Merone (Como)

TRA

La direzione della Holcim (Italia) S.p.A. rappresentata dal dott. Lucio Greco, dalla dott. ssa Stefania Isabella Massoni e il dott. Riccardo Bianchi

E

Il Coordinamento delle RSU del gruppo rappresentante dai signori Pierluigi Falzone, Giuliano Sghirinzetti, Onofrio Cusimano, Luca Tosa, Marco Emilio Rigamonti, Cristian Sberna e Giannicola Ambrosio assistite dalle Segreterie Regionali della Lombardia di Feneal Filca e Fillea rappresentate da Ersilia Galiero, Simone Alloni, Ibrahima Niane e Ivan Comotti e le Segreterie Territoriali di Feneal Filca e Fillea di Como e Varese rappresentate da Enrico Marconi, Flavio Cervellino, Stefano Zucchi, Luca Vaccaro, Stefano Rizzi e Davide Bellotto, Adelaide Ferrari della Fillea di Bergamo

PREMESSO CHE

- Il rinnovo del presente accordo integrativo aziendale si colloca nell'alveo di una fase espansiva del gruppo Holcim Italia in termini di volumi, di ricavi e di differenziazione della attività in Italia,
- l'acquisto delle società Edile Commerciale e Nicem aumentano la presenza del gruppo Holcim nel territorio della Lombardia e in Italia e al contempo registrano una attività del gruppo anche nel settore del carbonato di calcio,
- l'azienda è impegnata nel processo di de-carbonizzazione con l'obiettivo di traguardare negli anni 2032 e 2050 zero emissioni di CO2 nella produzione di clinker, cemento, calcestruzzo e del carbonato di calcio,
- il gruppo a livello mondiale è impegnato nella vendita e commercializzazione di prodotti denominati "green" con un minor impatto ambientale nella loro produzione,
- la direzione italiana è impegnata nella riqualificazione del sito produttivo di Merone anche dal punto di vista produttivo,
- le innovazioni produttive future del ciclo produttivo avranno la necessità di dispiegare una maggiore professionalità delle Lavoratrici/Lavoratori a partire dai processi di digitalizzazione, transitando dai processi di risparmio energetico e arrivando all'economia circolare,
- il processo di "assistenza al cliente" diventerà sempre più importante nell'ambito di una distintività del marchio Holcim in un mercato caratterizzato sempre di più dalle grandi concentrazioni dei marchi,
- il presente contratto integrativo ha l'obiettivo di aumentare la protezione sociale delle Lavoratrici/Lavoratori e delle loro famiglie attraverso una maggior tutela normativa e una maggiore distribuzione di salario collegata ad indici produttivi,
- il presente accordo rinnova l'integrativo aziendale del Gruppo Holcim Italia e delle società da esso controllate per gli anni 2024, 2025 e 2026,

SI CONCORDA

Il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale per le Lavoratrici/Lavoratori dipendenti della società Holcim (Italia) S.p.A e Holcim Gruppo (Italia) S.p.A.

SFERA DI APPLICAZIONE

Dal 1 Gennaio 2024 le norme definite dalla presente contrattazione di II livello dispiegheranno efficacia per le Lavoratrici/Lavoratori dipendenti dalle società Holcim (Italia) S.p.a. e Holcim Gruppo (Italia) a cui si applica il CCNL per i dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione del Cemento, della Calce e suoi derivati, del Gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

Nel caso in cui nei futuri rinnovi contrattuali, del CCNL Cemento, Calce e Gesso dovessero essere inserite norme diverse dalle attuali sulle singole parti oggetto del presente accordo, le parti si incontreranno per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni.

## RELAZIONI SINDACALI

Nell'informativa annua la direzione aziendale fornirà informazioni produttive e occupazionali sui terminali di Genova, Chioggia e Livorno.

## RICERCA, INNOVAZIONE, SVILUPPO E INVESTIMENTI PRODUTTIVI

Nell'ottica di incrementare le risorse destinate agli investimenti produttivi per raggiungere la produzione con zero emissioni di CO2 entro il 2050 collocandosi nell'ambito dell'economia circolare, l'azienda si rende disponibile ad esaminare, anche in forma congiunta, gli interventi proposti dai quadri legislativi ai vari livelli istituzionali.

L'Azienda riconferma gli impegni in termini di investimenti nel triennio 2024-2026 pari a quarantacinque Milioni di €, che saranno oggetto di specifica informativa alle RSU, in occasione degli incontri con il Coordinamento delle RSU.

Gli investimenti previsti consentiranno di migliorare in modo continuativo e durevole i processi produttivi, migliorare e mantenere i siti/plant all'avanguardia in termini di innovazioni produttive.

Al contempo nel prossimo triennio sarà necessario continuare ad accompagnare la transizione digitale in corso e monitorarne gli esiti.

## FORMAZIONE

Nell'ambito del Coordinamento Nazionale delle RSU, saranno individuati 3 delegati alla formazione (uno per ogni Organizzazione Sindacale) tra tutte le aziende del Gruppo nell'alveo del presente accordo integrativo che saranno referenti sulla materia in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei Fondi Interprofessionali per la formazione.

Ai delegati alla formazione, per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, viene riconosciuto un monte/anno complessivo di 12 ore di permessi retribuiti non cumulabili l'anno successivo se non fruite.

Al fine di elevare la professionalità delle Lavoratrici/Lavoratori e di renderla sempre più compatibile con le innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, si svolgeranno tra le 14 e le 16 ore di formazione (rivedibili annualmente) nel triennio per dipendente, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali, in formazione continua sull'insieme dei processi:

La formazione professionale sarà svolta in relazione ai contenuti professionali necessari attualmente e in relazione alle modifiche sull'insieme dei processi futuri e avrà anche la funzione di attivare l'ascensore professionale delle Lavoratrici/Lavoratori.

Tutte le ore di formazione dovranno svolgersi all'interno dell'orario di lavoro, fatti salvi i casi di oggettiva incompatibilità con le esigenze tecnico produttive per i corsi di formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza. Per detti corsi l'azienda informerà mensilmente RLSSA sulla cadenza dei medesimi.

Per le Lavoratrici/Lavoratori turnisti a ciclo continuo che lavorano sul turno di notte, le ore di formazione professionali e quelle in materia di sicurezza sul lavoro, saranno svolte di norma nei giorni in cui lavorano nel primo o nel secondo turno.

Nell'informativa annua, la direzione aziendale si confronterà con il Coordinamento delle RSU circa l'attività di informazione e formazione delle Lavoratrici/Lavoratori relativa ai temi sulla prevenzione degli infortuni e in tema di sicurezza sul lavoro da sviluppare nell'arco dell'anno.

## SICUREZZA SUL LAVORO

L'analisi dei mancati infortuni è essenziale per una corretta politica di prevenzione, pertanto tra gli RLS, i delegati alla formazione e la direzione si svolgerà, almeno due volte l'anno, una analisi dei casi segnalati dei "mancati infortuni". L'obiettivo è quello individuare e di svolgere la formazione relativa alla sicurezza sul lavoro in modo specifico sulle posizioni di lavoro dove si è verificato il mancato infortunio.

Al fine di incrementare la prevenzione contro gli infortuni sul lavoro si svolgeranno dalle 6 alle 8 di formazione (rivedibili annualmente) nel triennio per dipendente sul tema della sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione degli infortuni, in aggiunta a quelle previste dalla norma vigente.

L'analisi dei "mancati infortuni" e degli "infortuni" saranno considerate ore di formazione, valide per quanto indicato al capoverso precedente.

## MISURE A SOSTEGNO DEL WORK-LIFE BALANCE

CAREGIVER: ai fini del presente integrativo si intende Caregiver il familiare che occupa un ruolo informale di cura, supporto e di vicinanza e che è partecipe dell'esperienza di malattia del malato e che si impegna nelle attività quotidiane di cura della persona.

Per l'accompagnamento a supporto dei genitori over 70 anni ai dipendenti che non siano già destinatari di permessi analoghi (i.e. ex. Legge 104) saranno concessi i seguenti permessi retribuiti:

- A far data al 1 gennaio 2024 fino a 12 ore annue
- A far data dal 1 gennaio 2025 fino a 16 ore annue

Tali permessi saranno fruibili previa richiesta al proprio responsabile con preavviso minimo di 5 giorni lavorativi e riconosciuti solo su presentazione di idonea documentazione (es. attestazione di visita medica rilasciata dal medico e/o struttura di riferimento). L'azienda valuterà comunque casi particolari di genitori under 70 con problematiche temporanee. (es. traumi temporanei).

## WELFARE

- 1) Alla Banca Ore Solidale (cessione di ferie e riposi), istituita dal 1 gennaio 2021, l'azienda riconoscerà, a far data dal 1 gennaio 2025, una contribuzione per ogni ora che verserà la Lavoratrice/Lavoratore.

Entro il 30 giugno 2024 le parti definiranno il regolamento di funzionamento della Banca Ore Solidale.

- 2) Conversione del PdR in forme di Welfare (ex. Art. 51 co,4 del TUIR):
  - a) applicazione dell'art. 51 comma 4 TUIR, per le lavoratrici/lavoratori che decidano di versare sul Fondo Pensione, parte o per intero le somme percepite a titolo di premio di risultato.

## ANTICIPO TFR

A far data dal 01 Gennaio 2024, ad integrazione di quanto previsto dalle norme vigenti in materia di anticipazione del TFR, le Parti concordano di prevedere le seguenti condizioni di miglior favore:

1. Erogazione, a seguito di richiesta documentata dell'anticipo del TFR residuo fino ad un massimo del 70% al compimento del 4° anno di anzianità aziendale per le casistiche di legge e di contratto, integrate dalle seguenti motivazioni:
  - spese legali,
  - nascita, adozione e/o affido familiare,
  - danneggiamento beni della Lavoratrice/Lavoratore quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: abitazione, autovettura a seguito di calamità naturali (es. alluvioni, grandinate, trombe d'aria)
  - spese funebri

2. Erogazione dopo minimo 4 anni dalla precedente richiesta se non raggiunta la % massima, del residuo TFR fino ad un massimo del 70%, senza richiesta di giustificativi e per una sola volta durante la vita lavorativa aziendale, anche in caso di cessione del contratto ad altra società del Gruppo.

Il TFR non verrà erogato, ai sensi della normativa, quando sarà accantonato in fondi e/o soggetto a garanzia di finanziamenti e/o pignoramenti.

## ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### LAVAGGIO INDUMENTI

Entro il 30 Giugno 2024 l'azienda implementerà il servizio "lavaggio indumenti" (per coloro che durante la prestazione lavorativa indossano i dispositivi di protezione individuale) per le Lavoratrici/Lavoratori di tutte le aziende del gruppo. Per la sola società Holcim Aggregati Calcestruzzi s.r.l., il servizio sarà implementato entro il 31 Luglio 2024 per ragioni organizzative e logistiche legate alla raccolta/restituzione degli indumenti.

Il costo di tale servizio sarà a carico dell'azienda.

Viene costituito un Gruppo composto dagli RLS/RLSSA per la parte dei lavoratori e degli RSPP per parte dell'azienda al fine della valutazione della fase di sviluppo ed implementazione del servizio per garantire la conformità con la legislazione vigente.

### RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Nei casi di limiti di salute accertati e certificati da parte della Lavoratrice/Lavoratore dopo la chiusura di un infortunio o di una malattia grave, ed in presenza di certificato di inidoneità parziale o totale temporanea o permanente, ai fini dell'assegnazione di una diversa mansione esso svolgerà una formazione professionale adeguata. La formazione al rientro della Lavoratrice/Lavoratore sarà svolta, ove necessaria, di norma entro due mesi dall'assegnazione alla diversa mansione.

### AFFIANCAMENTO LAVORATIVO

Al fine di consentire un appropriato trasferimento dei "saperi lavorativi" alle Lavoratrici/Lavoratori nuovi assunti l'azienda, quando la Lavoratrice/Lavoratore presenterà idonea documentazione rilasciata dall'INPS e/o dal Patronato e comunicherà la data presunta di cessazione del rapporto di lavoro per l'approdo alla pensione, affiancherà la Lavoratrice/Lavoratore prossimo alla pensione con un periodo effettivo di lavoro e congruo di anticipo (in relazione alla complessità professionale) con la Lavoratrice/Lavoratore che prenderà la posizione.

L'affiancamento lavorativo non modificherà i carichi lavorativi del reparto coinvolto.

### GODIMENTO FERIE E PERMESSI RETRIBUITI

Ogni azienda a cui si applica il presente integrativo svolgerà, entro il mese di ottobre dell'anno di competenza, con le RSU una verifica relativa al godimento di ferie e permessi retribuiti di tutte le Lavoratrici/Lavoratori. Le ferie e i permessi arretrati dovranno essere goduti entro il mese di aprile dell'anno successivo.

### POLITICHE DI GENERE

Al fine di individuare azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità nel lavoro fra donne e uomini, si promuovono comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità fra generi, quali: parità salariale a parità di mansioni, inquadramenti professionali, parità nei percorsi di crescita professionale, pari opportunità nei percorsi formativi,

orario di lavoro flessibile, lavoro agile di cui all'accordo del 6 marzo 2023, utilizzo dei congedi di maternità e paternità, congedi di cura, molestie sessuali e mobbing, equilibri di genere negli organici aziendali; in occasione dell'incontro per gli inquadramenti sarà data un' informativa sulle politiche di genere in essere.

Al fine di contrastare la violenza di genere nei luoghi di lavoro, l'azienda continuerà a mettere a disposizione il servizio di sostegno psicologico ai dipendenti.

In fase di valutazione del fenomeno, se possibile rispetto alle norme definite dalla privacy, l'azienda darà una informativa annua alle RSU sul numero di casi segnalati all'Integrity Line (linea di integrità) e whistleblowing (denuncia).

Nel caso la donna sia vittima di violenze al di fuori dell'ambito lavorativo, le parti attiveranno le procedure di tutela previste dal CCNL di riferimento o/e dalla Legge.

Inoltre, le parti definiranno un programma di formazione, per attuare politiche di sensibilizzazione e prevenzione dell'intollerabile fenomeno.

## INQUADRAMENTO

### POLIFUNZIONALITA'

Fatta salva l'applicazione di quanto previsto nei CCNL di riferimento in materia di inquadramento professionale, al fine di riconoscere alla Lavoratrice/Lavoratore l'effettiva professionalità dispiegata sul luogo di lavoro attraverso la polifunzionalità (svolgimento di mansioni a differente e maggiore contenuto professionale) a far data dal 01 Aprile 2024 essa sarà riconosciuta nel seguente modo:

Riconoscimento di un superminimo professionale non assorbibile pari a:

- 80% della differenza economica tra il livello di inquadramento della Lavoratrice/Lavoratore e quello immediatamente superiore quando la Lavoratrice/Lavoratore nell'organizzazione del lavoro dispiega strutturalmente un contenuto di professionalità maggiore, anche se in modo non prevalente, del livello in cui è inquadrato,
- al 50% della differenza economica tra il livello di inquadramento della Lavoratrice/Lavoratore e quello immediatamente superiore, quando i contenuti professionali dispiegati dalla Lavoratrice/Lavoratore non siano completi rispetto al livello superiore di inquadramento.

Il superminimo professionale sarà assorbibile solo in caso di inquadramento della Lavoratrice/Lavoratore al livello immediatamente superiore.

Nel mese di marzo 2024 la direzione svolgerà gli incontri con le RSU per l'applicazione della polifunzionalità.

Si conferma il confronto costante tra le RSU dei singoli stabilimenti e la direzione aziendale per verificare i corretti inquadramenti professionali delle Lavoratrici/Lavoratori nelle diverse unità produttive delle società Holcim (Italia) S.p.A. e Holcim Gruppo (Italia).

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per le Lavoratrici/Lavoratori iscritti al Fondo Previden l'aliquota contributiva a carico dell'azienda, sarà incrementata con le seguenti decorrenze:

Decorrenza	Aliquota contributiva a carico azienda
01/07/2024	3,10% della retribuzione utile per il calcolo del TFR
01/01/2026	3,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR

L'aliquota contributiva a carico del lavoratore rimane quella prevista dal CCNL di riferimento.

In relazione alle norme in materia definita dai futuri rinnovi dei rispettivi CCNL, le parti svolgeranno una verifica entro il 31/12/2025.

## PREMIO DI RISULTATO

Per il periodo di validità dell'accordo, il premio di risultato (di seguito PDR) è articolato sui seguenti parametri e con le relative percentuali di incidenza:

- A) Produttività: 25%
- B) Conformità produttive: 25%
- C) Finanziario: EBIDTA 22%
- D) Mantenimento e implementazione efficienza energetica: 20%
- E) Formazione: 8%

Per i parametri Produttività, Conformità produttive, Finanziario e Mantenimento e implementazione efficienza energetica, l'indice è articolato, in percentuale (%) sui seguenti livelli di raggiungimento:

FASCIA MINIMA	70%
<b>TARGET</b>	100%
FASCIA MASSIMA	110%

- A) Per **PRODUTTIVITA'** si intende "Ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce classificazione bilancio A1+ Variazione rimanenze prodotti finiti (voce bilancio A2) pro-capite dipendente" derivante dal rapporto fra la somma dei "Ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce classificazione bilancio A1+ Variazione rimanenze prodotti finiti (voce bilancio A2) IN € nell'anno di riferimento delle società Holcim (Italia) S.p.A., Holcim Gruppo (Italia) S.p.A. diviso il numero degli addetti medi annui in forza alle due società (sommatoria del numero di dipendenti alla fine di ogni mese dell'anno, esclusi i dirigenti, diviso 12).

### Modalità di Calcolo produttività:

- la somma dei "Ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce classificazione bilancio A1+ Variazione rimanenze prodotti finiti (voce bilancio A2) previsto nel budget aziendale nell'anno di riferimento delle due società diviso il numero previsto delle Lavoratrici/Lavoratori, costituisce il target di base 100 del valore del premio,
- la somma dell'effettivo "Ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce classificazione bilancio A1+ Variazione rimanenze prodotti finiti (voce bilancio A2) verificatosi nell'anno di riferimento nelle due società diviso il numero degli effettivi Lavoratori/Lavoratrici in forza nell'arco dell'anno, costituisce il numero da confrontare con il target di base 100 del valore del premio,

- B) Per **CONFORMITA' PRODUTTIVE** si intende la % di produzione della società Holcim (Italia) S.p.A., Holcim Gruppo (Italia) - che è risultata conforme alle norme produttive definite nell'anno di riferimento, al termine del ciclo di lavorazione.

### Modalità di Calcolo conformità produttive:

- la quantità di produzione risultata conforme alle norme produttive registrata come media negli ultimi tre anni precedenti all'anno di riferimento, costituisce il target di base 100 del valore del premio,

- la quantità di produzione risultata conforme alle norme produttive nell'anno di riferimento, costituisce il target di base 100 del valore del premio,

C) Per il parametro **FINANZIARIO** si intende il valore della somma in € previsto dal budget della voce di bilancio dell'EBITDA (voce classificazione bilancio A-6-7-8-9+/-11-14) delle aziende Holcim Italia S.p.A. e Holcim Gruppo (Italia) S.p.A. percentualizzata sul fatturato (voce classificazione bilancio A1) definito dal budget nell'anno di riferimento.

Modalità di Calcolo EBITDA :

- la % di EBITDA della società sul fatturato derivante nell'anno di riferimento, costituisce la base 100 del valore del premio,
- la % di EBITDA sul fatturato della società prevista dall'azienda in sede di Budget per l'anno di riferimento costituisce il valore da confrontare con base 100 del valore del premio.

D) Per il parametro del **MANTENIMENTO E IMPLEMENTAZIONE EFFICIENZA ENERGETICA** (% di utilizzo combustibili alternativi e consumo energetico per Tons di cemento) si intendono le azioni svolte dalla direzione aziendale e dai Lavoratori per mantenere ed implementare i livelli di efficienza energetica attuali.

Modalità di Calcolo TSR e KWH/T :

**Combustibili alternativi TSR (Termical Sostitution Rate)**

- la % di combustibili alternativi prevista dal budget dell'anno di riferimento per l'azienda Holcim (Italia) spa, costituisce la base 100 del valore del premio.
- La % effettiva di combustibili alternativi utilizzati nell'anno di riferimento, costituisce il valore da confrontare con la base 100 del valore del premio.

**KWH/T - Consumo Energetico:**

- la quantità di kilowattora per ogni singola Tonnellata di cemento prodotto prevista dal buget dell'anno di riferimento, costituisce la base 100 del valore del premio,
- la quantità di kilowattora per ogni singola Tonnellata di cemento prodotto effettivamente utilizzata nell'anno di riferimento, costituisce il valore da confrontare con la base 100 del valore del premio.

I due parametri (Combustibili alternativi e Consumo energetico) incidono entrambi per il 50% all'interno della percentuale del 20% del premio definita al comma 1 del presente capitolo.

E) Per il parametro della **FORMAZIONE** si intende la percentuale di ore di formazione svolte dalle Lavoratrici/Lavoratori che hanno frequentato i percorsi formativi finanziati e definiti nei percorsi di sviluppo dalla la direzione delle Holcim (Italia) S.p.A., Holcim Gruppo (Italia) S.p.A., Geocycle (Italia) srl, Holcim Aggregati Calcestruzzi s.r.l., F.lli Manara & C. sr.l., Nicem s.r.l e i fabbisogni formativi di funzione saranno condivisi con le RSU che saranno coinvolte nella definizione delle macro-aree di intervento.

L'indice della Formazione è articolato, in % sui livelli di raggiungimento, come da seguente tabella:

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]*

	% ore formazione svolte	% erogazione premio
FASCIA MINIMA	80	90
<b>TARGET</b>	82	100
FASCIA MASSIMA	85	110

In relazione al raggiungimento della percentuale di ore di formazione svolte nei percorsi formativi, si determina la corrispettiva percentuale di premio erogata.

La formazione sarà svolta in orario di lavoro.

Modalità di Calcolo Formazione :

La % delle ore di formazione svolte nei percorsi formativi nell'anno di riferimento, sulle ore totali previste dai percorsi formativi costituisce il valore da rapportare alla tabella sopra-definita.

### TABELLA DI CORRELAZIONE FASCE DI RAGGIUNGIMENTO/€ EROGATI

#### ANNO 2024

2024	Produttività	Conformità	Economico	Formazione	Efficienza energetica	TOTALE
FASCIA MINIMA	450,00	450,00	396,00	144,00	360,00	1.800,00
TARGET 100	537,50	537,50	473,00	172,00	430,00	2.150,00
FASCIA MAX	662,50	662,50	583,00	212,00	530,00	2.650,00

#### ANNO 2025

2025	Produttività	Conformità	Economico	Formazione	Efficienza energetica	TOTALE
FASCIA MINIMA	475,00	475,00	418,00	152,00	380,00	1.900,00
TARGET 100	562,50	562,50	495,00	180,00	450,00	2.250,00
FASCIA MAX	687,50	687,50	605,00	220,00	550,00	2.750,00

#### ANNO 2026

2026	Produttività	Conformità	Economico	Formazione	Efficienza energetica	TOTALE
FASCIA MINIMA	537,50	537,50	473,00	172,00	430,00	2.150,00
TARGET 100	600,00	600,00	528,00	192,00	480,00	2.400,00
FASCIA MAX	700,00	700,00	616,00	224,00	560,00	2.800,00

Funzionamento tabella: i valori del PDR annuale nelle rispettive fasce saranno determinati proporzionalmente tra il dato riscontrato in % in ogni singolo parametro di riferimento e il valore del premio definito nella presente tabella.

Entro il mese di Febbraio dell'anno successivo al periodo di riferimento, si svolgerà un incontro tra le parti per definire i risultati dei parametri di Produttività, Conformità Produttive, Formazione e Mantenimento e implementazione certificazione ed efficienza energetica.

Entro il mese di Giugno dell'anno successivo al periodo di riferimento, si svolgerà un incontro tra le parti per definire il risultato del parametro economico.

#### VERIFICHE

Nel caso di scostamenti significativi non preventivabili dell'andamento dei singoli parametri, le parti si incontreranno per definire le opportune soluzioni. Nell'arco dell'anno di riferimento del premio, le parti negli incontri previsti nel capitolo Relazioni Sindacali svolgeranno almeno 2 verifiche (di norma una per ogni semestre) per monitorare l'andamento dei singoli parametri.

#### NORME DI EROGAZIONE

Il Premio di Produttività (d'ora in poi "PdR") per sua natura è legato al raggiungimento e/o superamento di parametri definiti e quantificabili, e rappresenta una voce variabile della retribuzione complessiva dei lavoratori.

Il premio è riconosciuto a tutte le Lavoratrici/Lavoratori - anche a quelli che hanno eventualmente lavorato con un contratto di lavoro a tempo determinato (somministrati compresi) per Holcim (Italia) S.p.A. e Holcim Gruppo (Italia) S.p.A. in relazione ai mesi di assunzione nell'arco dell'anno di riferimento.

Il premio sarà riconosciuto alle sole Lavoratrici/Lavoratori presenti al momento dell'erogazione. Alle Lavoratrici/Lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro durante l'anno sarà riconosciuto, in relazione ai mesi lavorati, il valore corrispondente calcolato sul valore del premio totale erogato l'anno precedente.

Il premio è riconosciuto alle Lavoratrici/Lavoratori con orario di lavoro "part-Time" in proporzione all'orario contrattualmente definito.

Il PDR sarà erogato per la parte relativa ai parametri Produttività, Conformità Produttive, Formazione e Mantenimento e implementazione efficienza energetica con le spettanze del mese di Marzo dell'anno successivo al periodo di riferimento e per la parte relativa al parametro Finanziario con le spettanze del mese di Luglio dell'anno successivo al periodo di riferimento.

Le somme erogate alle Lavoratrici/Lavoratori a titolo PDR non avranno influenza su alcun istituto retributivo e/o contrattuale indiretto e/o differito, ivi compreso il TFR.

#### PERCORSO DEMOCRATICO

La presente ipotesi di accordo sarà esigibile se approvata dalle assemblee delle Lavoratrici/Lavoratori. La consultazione avverrà con le modalità previste dagli accordi di categoria e interconfederali.

#### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale avrà validità per gli anni 2024 - 2025 e 2026 (salvo le diverse decorrenze previste nei singoli capitoli). In caso di mancato rinnovo, l'accordo continuerà a dispiegare i suoi effetti fino al suo rinnovo.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left side of the 'PERCORSO DEMOCRATICO' section and several initials on the right side.]*

Le nuove norme definite dal presente accordo, valgono dalle diverse date individuate dalle parti e non dispiegheranno efficacia retroattiva.

Le norme definite dai precedenti accordi e non modificate dal presente continueranno a dispiegare la loro efficacia.

Letto, Confermato e Sottoscritto

Merone, 29 febbraio 2024

Holcim (Italia) S.p.A.

Holcim Gruppo (Italia) S.p.A.

Il Coordinamento delle RSU Holcim (Italia)

Per Segreterie Regionali di Feneal Filca Fillea

Per Segreterie Territoriali di Feneal Filca Fillea