



Holcim

Holcim (Italia) S.p.A.
Via Volta, 1
22046 Merone (CO)
Italia

Tel. +39 031 616111
Fax +39 031 616305
www.holcim.it

VERBALE DI ACCORDO

In data 10 Febbraio 2016 presso la sede della **Holcim (Italia) S.p.A.** di Merone (Como)

TRA

La direzione della Holcim (Italia) S.p.A. rappresentata da dott. Lucio Greco, dott.ssa Stefania Isabella Massoni, dott. Walter Cagliani e dal dott. Luca Danuvola,

E

Il Coordinamento Nazionale delle RSU del gruppo rappresentante dai signori Giuliano Sghirinzelli, Renato Longo, Alessandro Fumagalli, Davide Colzani, Mauro Capiaghi e Onofrio Cusimano assistite dalle Segreterie Regionali della Lombardia di Feneal Filca e Fillea rappresentante da Riccardo Cutaia, Armando Busnelli e Ivan Comotti e le Segreterie Territoriali di Feneal Filca e Fillea di Como e Varese rappresentate da Riccardo Cutaia, Stefano Zucchi, Salvatore della Rocca, Assunta Chiusolo, Flavio Nossa e Stefano Rizzi

PREMESSO

Che il nuovo scenario determinatosi durante il periodo di crisi impone alle imprese, ai soggetti del settore delle costruzioni, ai professionisti e ai lavoratori dipendenti di ripensare il loro quotidiano agire nell'intera filiera delle costruzioni;

Che le norme legislative nazionali relative alla costruzione di nuovi edifici neutralmente energetici dal 1° Gennaio 2019 per quelli pubblici e dal 1° Gennaio 2021 per quei privati (la Regione Lombardia ha anticipato tale termine al 1° Gennaio 2016) prevedono nuove tecniche di costruzione degli edifici, con delle conseguenti modifiche strutturali nell'intera filiera;

Che questa prospettiva di mercato esige da parte delle aziende la ricerca di nuovi prodotti e di nuovi servizi al cliente nell'ambito della filiera delle costruzioni a partire dal cantiere transitando dall'ambito commerciale fino all'assistenza continua;

In questo ambito la formazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori diventano un pre-requisito per il gruppo Holcim per competere, come prima azienda mondiale nel comparto del cemento e degli aggregati, in un mercato il cui orizzonte è caratterizzato sempre più dalla competenza tecnica che si offre al cliente;

Che la dizione adottata dal nuovo gruppo "Costruire con integrità" evidenzia come la legalità sia un altro dei pre-requisiti da attuare per operare in un mercato difficile, dove non sempre la concorrenza tra alcune imprese, non virtuose, viene esercitata nell'ambito di regole comunemente definite;

Che il gruppo Holcim in Italia è orientato ad incrementare la presenza sul mercato di riferimento in un contesto di notevole trasformazione dei soggetti operanti;

Che la firma recente del rinnovo del CCNL del Cemento, Calce e Gesso e la firma del seguente accordo aziendale, rafforzano le relazioni sindacali all'interno del Gruppo e lo rendono maggiormente strutturato per operare in un contesto commerciale articolato.

Holcim (Italia) S.p.A. - Sede legale: 20123 Milano - Corso Magenta, 56 - Tel. 02 48193303 - Fax 02 48518676
Amministrazione: 22046 Merone (CO) - Via Volta, 1 - Tel. 031 616111 - Fax 031 616334
Tribunale Milano: R.I. 00835890153 - C.C.I.A.A. Milano: R.E.A. 1648302 - C.Fisc. 00835890153 - P.I. 13438310156
Capitale Sociale: sottoscritto e versato € 26.000.000 - Direzione e coordinamento: Holcim Gruppo (Italia) S.p.A.
Documento HI001 - a

Forza. Azione. Passione.

SI CONCORDA

il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale per i Lavoratori dipendenti della società Holcim (Italia) S.p.A.

RELAZIONI SINDACALI

Coordinamento Sindacale RSU

Il Coordinamento delle RSU, riconosciuto come soggetto titolare della contrattazione di II livello, è composto dalle RSU elette dai Lavoratori nei singoli siti e luoghi di lavoro della società Holcim (Italia) S.p.A. e della Holcim Aggregati Calcestruzzi S.r.l.

Qualora in futuro si variasse il perimetro societario delle predette società, le RSU elette dai lavoratori nelle nuove società saranno componenti del coordinamento delle RSU del Gruppo Holcim in Italia con le relative esigibilità.

Il protocollo sulle relazioni sindacali sottoscritto in data 8 Marzo 1999 avrà validità anche per la Holcim Aggregati Calcestruzzi S.r.l.

Relazioni Sindacali

A far data dal 1° Gennaio 2016 si svolgeranno incontri trimestrali tra il Coordinamento delle RSU e le Segreterie Territoriali e Regionali Lombardia di Feneal, Filca e Fillea per monitorare, analizzare e definire:

- Quantità, tipologia e tempistica degli investimenti produttivi;
- Prospettive produttive aziendali e di mercato connesse con l'occupazione nell'intero Gruppo Holcim in Italia;
- Andamento del percorso di Responsabilità Sociale d'impresa, della certificazione ambientale, del bilancio sociale e loro mantenimento ed implementazione;
- Andamento delle azioni proattive per implementare la legalità e la trasparenza nell'intera filiera del ciclo produttivo nella quale il gruppo Holcim opera.

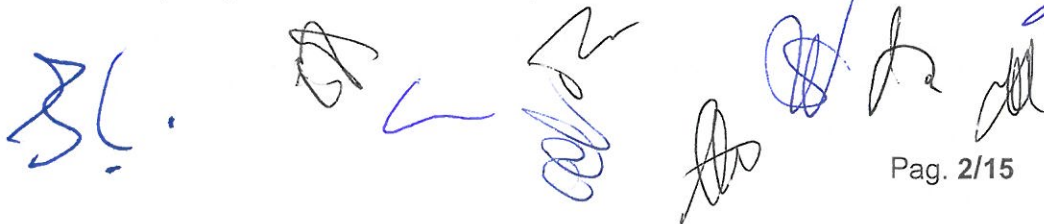
A livello di sito produttivo:

- Analisi dei carichi di lavoro in relazione alle mansioni svolte e/o da svolgere;
- Andamento degli organici in rapporto ai volumi produttivi e al lavoro negli uffici.

SFERA DI APPLICAZIONE

Dal 1° Gennaio 2016 le norme definite dalla presente contrattazione di II livello dispiegheranno efficacia per i Lavoratori dipendenti della società Holcim (Italia) S.p.A e, per le norme specificate, anche per i Lavoratori che operano all'interno dei luoghi di lavoro della società.

Nel caso che i CCNL futuri dovessero inserire norme diverse dalle attuali sulle singole parti oggetto del presente accordo, le parti si incontreranno per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni.



Pag. 2/15

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

Le parti concordano che lo sviluppo sostenibile, 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 misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi, assicurando lo sviluppo delle innovazioni di prodotto e di processo che intervengono sulla produzione e la commercializzazione, la tutela e la salvaguardia della buona occupazione (a tempo indeterminato) e una coerente strategia ambientale a salvaguardia dei lavoratori e del territorio circostante;
- di incrementare la metodologia partecipativa, attualmente in atto tra le parti sociali, basata sulla trasparenza e completezza delle informazioni corrette e preventive e la promozione di un positivo clima aziendale.

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.

Le parti, quindi, si danno atto che la Responsabilità Sociale d'Impresa e il suo mantenimento costituisca un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, solo se attuata con trasparenza, continuità e verificabilità dei contenuti.

Le parti, inoltre, concordano di agire per estendere la Responsabilità Sociale d'Impresa alle aziende operanti nell'intera filiera in cui opera Holcim in Italia.

Il confronto tra le parti in merito al perimetro del Gruppo Holcim nell'esercizio della responsabilità sociale di impresa, sarà svolto da una commissione paritetica composta 6 persone.

RICERCA, INNOVAZIONE, SVILUPPO E INVESTIMENTI PRODUTTIVI

La direzione di Holcim (Italia) S.p.A. è impegnata a valutare, 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 con il Coordinamento della RSU e le OO.SS., gli interventi proposti dai quadri legislativi ai vari livelli istituzionali (Regione Lombardia, Italia ed Europa).

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

Tale obiettivo sarà monitorato durante gli incontri trimestrali tra RSU e direzione aziendale.

MERCATO DEL LAVORO

In considerazione delle condizioni lavorative usuranti (ai sensi di legge D.M. 19 maggio 1999, D.Lgs. 67/2011 e s.m.i.) nell'attività del Gruppo e nell'attesa di una auspicata modifica legislativa delle attuali norme in materia, che riconoscano effettivamente un approdo pensionistico anticipato



ai lavoratori e in relazione alle esigenze tecnico produttive del processo produttivo di ogni singolo sito, le parti individuano il profilo del lavoratore che nell'arco del triennio successivo approda alla pensione come quel profilo idoneo per applicare, ove compatibile con l'organizzazione del lavoro, i contratti di solidarietà espansivi (con conseguente riduzione di orario lavorativo) per i lavoratori presenti nel processo produttivo e con l'ingresso contemporaneo di nuovi lavoratori nel ciclo produttivo (ad orario lavorativo ridotto).

Le parti considerano i Contratti di Solidarietà difensivi, uno degli strumenti utili per la gestione dei processi di riorganizzazione; essi verranno concordati in apposite riunioni con le RSU di sito.

In sede di Coordinamento sindacale delle RSU di gruppo, quadrimestralmente, si monitoreranno la realizzazione e l'andamento di tali ammortizzatori, in caso di loro utilizzo.

Dalla data del presente accordo a tutti i Lavoratori alle dipendenze di Holcim (Italia) S.p.A. si applicano le casistiche e le procedure previste dagli articoli 66 e 67 del CCNL Cemento Calce e Gesso sottoscritto in data 20 Marzo 2013.

AMBIENTE ED EFFICENZA ENERGETICA

Le azioni già realizzate e quelle da realizzare per il risparmio energetico nel processo produttivo saranno oggetto di confronto tra le parti in una commissione paritetica composta 6 persone.

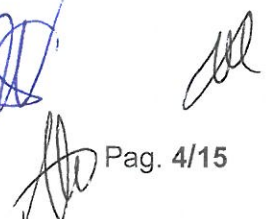

Salvo la formazione definita a livello di Gruppo Holcim relativa al tema in oggetto, la Direzione aziendale e il coordinamento delle RSU si confronteranno annualmente sulle linee guida del piano di formazione continua da erogare ai lavoratori, anche ricorrendo ai fondi di Fondimpresa, sugli obiettivi che la commissione paritetica ha individuato in materia di risparmio ed efficientamento energetico.

La commissione paritetica proporrà alle parti firmatarie del presente accordo alcuni parametri, nell'ambito del premio di risultato, che misurano comportamenti virtuosi in materia di efficientamento energetico ed ambientale, a cui sono correlati importi di salario da erogare.

FORMAZIONE

Al fine di elevare la professionalità dei lavoratori e di renderla sempre più compatibile con le innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, dall'anno 2016 si svolgeranno almeno n. 12 ore di formazione annua per dipendente, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali, in formazione continua sui processi produttivi e 4 ore di formazione sul tema della sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione degli infortuni, in aggiunta a quelle previste dalla normativa vigente. Qualora la normativa in materia di salute e sicurezza elevasse il numero delle ore di formazione obbligatorie, le parti si incontreranno per valutare le eventuali modifiche.

Qualora detta formazione dovesse essere fatta all'esterno del perimetro aziendale per la specificità delle nozioni non presenti in Holcim, sarà svolta in via preferenziale con enti bilaterali territoriali di settore e/o con enti di formazione pubblici o accreditati.



Dette ore di formazione saranno utili ad una mobilità professionale del lavoratore nei vari reparti e all'acquisizione di nuove professionalità inerenti al processo produttivo.

La formazione professionale dovrà prevedere anche nozioni riguardanti il lavoro in gruppo, oltre che a quello individuale, per consentire da un lato una più agevole mobilità di posizione lavorativa e dall'altra più livelli di verifica sulle possibili non conformità operative e produttive.

La Direzione aziendale rileverà, attraverso la compilazione dei questionari di valutazione, le acquisizioni formative del lavoratore definendo i livelli raggiunti dallo stesso. Qualora si registrassero delle difficoltà nei percorsi definiti, il lavoratore sarà di nuovo inserito nel percorso formativo.

I fabbisogni formativi di funzione saranno condivisi con le RSU che saranno coinvolte nella definizione delle macro-aree di intervento.

Nell'incontro di informativa annuale, le parti si confronteranno sull'andamento e sull'esito quali-quantitativo dei processi formativi.

Annualmente si svolgerà una verifica con le RSU sul corretto livello di inquadramento dei Lavoratori che terrà in considerazione le nozioni acquisite con la formazione e dispiegate nell'organizzazione del lavoro attraverso le relative mansioni svolte.

Al fine di organizzare la formazione post congedo parentale per maternità o paternità per favorire l'inserimento della lavoratrice o del lavoratore nell'organizzazione aziendale, si conviene che la lavoratrice o il lavoratore al termine del congedo obbligatorio usufruiranno le ferie maturate.

Al loro rientro si svolgerà la formazione finalizzata all'aggiornamento delle competenze tecnico-professionali che dovrà terminare entro 6 mesi dal rientro sul posto di lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO

In aggiunta all'esperienza consolidata dei comitati (comitato ditte esterne-Holcim, Comitato locale costituito dai preposti, comitato salute e sicurezza di stabilimento costituito dai preposti delle ditte terze e dagli RLS) oggi in essere nel Gruppo Holcim, le parti valutano opportuno individuare ulteriori ambiti di confronto sul tema della prevenzione degli infortuni e sulla sicurezza sul lavoro che hanno l'obiettivo, da una parte, di allineare in termini di conoscenza e di preparazione tutti i Lavoratori delle ditte esterne che operano all'interno del perimetro delle società oggetto del presente accordo agli standard adottati e concordati dalle RSU per i Lavoratori alle dipendenze del gruppo Holcim, dall'altra di continuare il processo di miglioramento in atto in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro per tutti i Lavoratori che operano all'interno del Gruppo.

In-Formazione congiunta dei Lavoratori Holcim e quella dei Lavoratori dipendenti da ditte terze

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, si svolgerà la in-formazione congiunta dei Lavoratori, sia quelli alle dipendenze di Holcim sia quelli alle dipendenze di ditte terze, che opereranno all'interno degli stabilimenti e degli impianti di produzione del Calcestruzzo.



La in-formazione riguarderà le norme e le prassi, le azioni di prevenzione degli infortuni connesse con i lavori da svolgere, la valutazione dei rischi prevista dal DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) per le fasi lavorative su cui si svolgeranno i lavori previsti, le procedure di intervento d'urgenza in caso di possibili infortuni, la dinamica, la frequenza e la gravità degli infortuni verificatesi negli anni precedenti nei reparti dove di svolgono i lavori.

Per i Lavoratori adibiti a lavori di manutenzione ordinaria questa formazione avverrà all'inizio dell'appalto o in occasione di modifiche dell'organizzazione del lavoro. Per i Lavoratori adibiti a lavori di manutenzione straordinaria che si svolgono ad ogni fermata del forno, la formazione avverrà ogni volta che prenderanno avvio i lavori.

Il programma e i contenuti della in-formazione saranno oggetto di consultazione tra la Direzione aziendale e i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza.

Le parti si danno atto che questa in-formazione congiunta non è sostitutiva di quella prevista dalla normativa legislativa vigente sia per i Lavoratori dipendenti di Holcim, sia per i dipendenti di aziende terze.

Dispositivo di Sicurezza

A parità di esposizione del rischio connesso al lavoro svolto, tutti i lavoratori (sia i dipendenti di Holcim sia i dipendenti di ditte terze) saranno dotati del Dispositivo di Sicurezza.

L'azienda avvierà una analisi tecnica di fattibilità operativa circa l'adeguamento dell'attuale sistema operativo, al fine di adeguarlo alla capienza sufficiente prevista dal futuro utilizzo. Entro il 30 Aprile 2016 si svolgerà un confronto con gli RLS per l'entrata in funzione del dispositivo prescelto.

La Direzione aziendale con le RSU e gli RLS svolgeranno una verifica per una migliore gestione dei "falsi allarmi" anche a partire da una formazione specifica dei Lavoratori.

Assemblea congiunta lavoratori Holcim e Lavoratori ditte esterne

Il primo giorno dei lavori di manutenzione straordinaria (es, fermo dei forni, modifiche strutturali del ciclo produttivo, ecc) la RSU convocherà un'assemblea congiunta di tutti i Lavoratori, sia i dipendenti da Holcim sia i dipendenti da ditte terze, con la presenza degli RLS di Holcim e delle ditte esterne, per informare i Lavoratori sull'obbligo di rispetto delle azioni di prevenzione degli infortuni, sul concetto del "lavorare in squadra" per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro e sulle possibili problematiche connesse ai lavori da svolgere a partire dai "mancati infortuni" segnalati in precedenza nei vari reparti dove si svolgono i lavori. A tal proposito per costruire una mappatura dei casi, l'azienda installerà delle apposite cassette all'interno delle quali i Lavoratori depositeranno la descrizioni dei casi avvenuti.



Coordinamento RLS Holcim e ditte esterne

A far data dal presente accordo è previsto un coordinamento degli RLS delle unità produttive di Holcim e quelli delle aziende terze.

In relazione alle varie fasi di svolgimento, sia dei lavori di manutenzione ordinaria che di quella straordinaria, gli RLS delle unità produttive di Holcim comunicheranno alla Direzione data ed ora di convocazione del Coordinamento.

Nei periodi di fermo dei forni, durante le riunioni giornaliere con i capi cantiere delle ditte esterne, le parti (Holcim e RLS dei siti produttivi) potranno richiedere la partecipazione degli RLS delle ditte terze.

In dette riunioni gli RLS dei siti produttivi di Holcim, esplicheranno il proprio contributo rispetto alle tematiche oggetto di discussione.

Coordinamento RSPP e RLS Holcim e ditte esterne

Durante il periodo di svolgimento dei lavori di manutenzione straordinaria, le parti (Holcim e RLS dei siti produttivi) potranno convocare il Coordinamento RSPP e RLS dell'azienda Holcim e delle ditte esterne in relazione alle tematiche, problematiche o eventuali criticità connesse con lo svolgimento dei lavori.

Norma Generale

L'azienda si impegna a verificare che nei lavori in appalto siano rispettate le previsioni in materia di Sicurezza sul lavoro definite nel presente accordo da parte delle aziende terze.

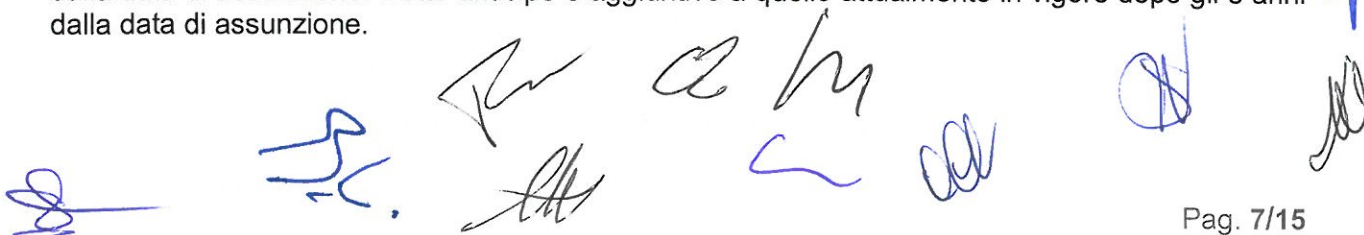
Indicazioni e Mobilità della manodopera all'interno delle fabbriche

Le indicazioni riportate sui cartelli installati all'interno ed esterno degli stabilimenti saranno riportate, oltre che in Italiano, anche in altre lingue (Inglese, Francese e altre lingue definite con le RSU).

Al fine di essere tempestivi nell'intervento degli eventuali soccorsi, nella programmazione giornaliera dei lavori nei periodi di manutenzione straordinaria (es. fermo forni) Holcim e la Direzione delle ditte terze programmeranno lo svolgimento dei lavori per aree all'interno del perimetro degli stabilimenti.

AGEVOLAZIONI ISTRUZIONE, SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE

Per sostenere le spese sanitarie relative ai Lavoratori e ai loro famigliari (coniugi, conviventi e figli riconosciuti), l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un anticipo del TFR trascorsi 4 anni dalla data di assunzione. Detto anticipo è aggiuntivo a quello attualmente in vigore dopo gli 8 anni dalla data di assunzione.



L'azienda Holcim (Italia) S.p.A. definirà con un Network associazionistico convenzioni a tariffe agevolate per consentire ai Lavoratori e alle loro famiglie (coniugi, conviventi e figli riconosciuti) la riduzione di spesa per le assistenze sociali e culturali: es. trasposto asilo nido, acquisto libri, assistenza psicologica e legale, assistenza domiciliare e ospedaliera, ecc.

Entro il 30 Giugno 2016 l'azienda definirà con il coordinamento nazionale delle RSU le relative modalità delle convenzioni.

POLITICHE DI GENERE

Al fine di raggiungere l'obiettivo di una concreta parità tra i generi, si inserisce l'equilibrio di genere tra i criteri da prendere a riferimento nell'assegnare un incarico dirigenziale, amministrativo o esecutivo nel perimetro delle società del gruppo Holcim.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa in vigore in materia (T.U. Lgs 151/2001 e s.m.i.), a far data dal 1° Gennaio 2016 l'azienda riconoscerà l'integrazione al 100% della retribuzione omnicomprensiva della lavoratrice o del lavoratore, per i genitori legittimi e quelli riconosciuti tali, dei 3 (tre) mesi di aspettativa facoltativa se fruiti in un unico periodo continuativo (mese solare).

In materia di parità salariale la direzione aziendale si impegna ad eliminare, ove vi fossero, discriminazioni sulle retribuzioni o su una qualunque differenza di trattamento economico a parità di qualifica ed esperienza per lavoro uguale o di eguale valore.

LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

L'azienda ha consegnato al coordinamento delle RSU e alle OO.SS. il nuovo codice di condotta aziendale.

Le politiche aziendali contro le forme di sessismo, mobbing e discriminazione in generale, a partire dal linguaggio si applicano all'interno del perimetro di applicazione del presente accordo e delle società controllate e partecipate del Gruppo Holcim in Italia.

Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o crisi aziendale (vedi rotazione cigs, applicazione cds, ecc.) le parti manterranno ed eleveranno la soglia di attenzione sul tema delle discriminazioni al fine di prevenirle.

Non si attueranno in azienda comportamenti che possono discriminare i Lavoratori tra loro.



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per i lavoratori iscritti al fondo aziendale "Fondo Pensione Holcim Gruppo Italia" di previdenza complementare, a partire dal:

- 01 luglio 2016 l'aliquota contributiva a carico azienda è fissata in ragione del 1,80% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- 01 luglio 2017 l'aliquota contributiva a carico azienda è fissata in ragione del 1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A far data dal 1° gennaio 2016, le RSU disporranno, in aggiunta alle 10 ore annuali di assemblea, 1 ora di assemblea retribuita al fine di fornire ai lavoratori un'informazione dettagliata e regolare sull'andamento del fondo di previdenza complementare e sulle novità legislative in materia.

POLITICHE DI PREVENZIONE

Per attuare correttamente le azioni di prevenzione delle varie patologie non strettamente correlate all'attività lavorativa svolta, le parti con il coinvolgimento del medico competente aziendale, individueranno entro il 31 Marzo 2016 con un accordo a latere, la periodicità e gli esami (a carico dell'azienda) da effettuarsi in base ai criteri di appartenenza del genere e alle fasce di età dei lavoratori. Gli esiti degli esami, saranno portati a conoscenza solo ai lavoratori.

PREMIO DI RISULTATO

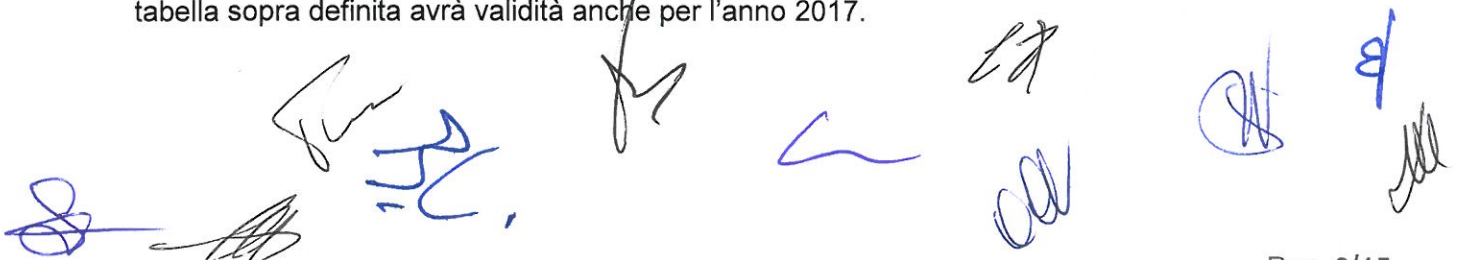
Per il periodo di validità dell'accordo, il premio di risultato (di seguito PDR) è articolato sui seguenti parametri e con le relative percentuali di incidenza:

- Produttività 25%
- Conformità produttive 25%
- Finanziario: EBITDA 25%
- Formazione 5%
- Mantenimento e implementazione efficienza energetica 20%

Per l'erogazione del PDR verrà considerato per l'anno 2016 un valore di € 1.750 definito come cifra di riferimento, pari al valore lordo omnicomprensivo pro-capite per lavoratore.

Tale cifra sarà data dal risultato della somma dei valori corrispondenti ai risultati raggiunti da ogni indice specifico.

Le Parti entro il 30 ottobre 2016 definiranno l'importo del premio per l'anno 2017 nella fascia TARGET e la relativa tabella di correlazione. In caso di mancata definizione del nuovo valore, la tabella sopra definita avrà validità anche per l'anno 2017.



Per **Produttività** 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. e Holcim Aggregati Calcestruzzi S.r.l. 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). L'indice di produttività è articolato in % sui livelli di raggiungimento, come da seguente tabella:

FASCIA MINIMA	85
TARGET	100
FASCIA MAX	110

Dati di riferimento:

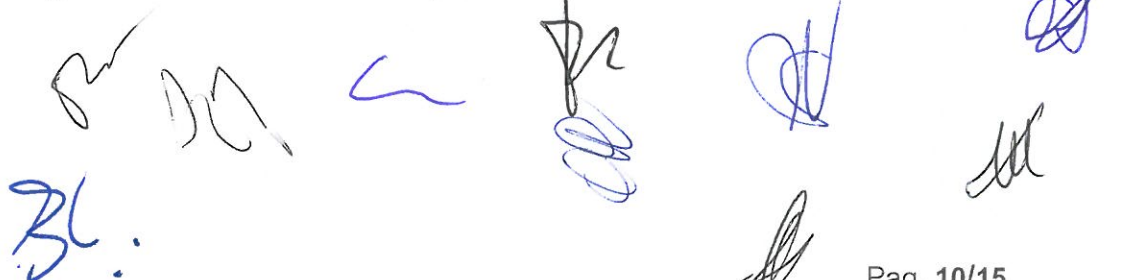
- la somma dei "Ricavi delle vendite e delle prestazioni" (voce classificazione bilancio A1) + Variazione rimanenze prodotti finiti (voce bilancio A2) previsto nel budget aziendale nell'anno di riferimento delle due società diviso il numero previsto dei Lavoratori, costituisce il target di base 100 del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

Per **Conformità Produttive** si intende la % di produzione della società Holcim (Italia) S.p.A. che è risultata conforme alle norme produttive definite nell'anno di riferimento, al termine del ciclo di lavorazione. L'indice di Conformità Produttive è articolato, in % sui livelli di raggiungimento, come da seguente tabella:

FASCIA MINIMA	80
TARGET	100
FASCIA MAX	110

Dati di riferimento:

- 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.



Per il parametro **Economico** 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 Aggregati Calcestruzzi S.r.l. percentualizzata sul fatturato (voce classificazione bilancio A1) definito dal budget nell'anno di riferimento.

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

FASCIA MINIMA	80
TARGET	100
FASCIA MAX	110

Dati di riferimento:

- la % di EBITDA delle due società (derivante dalla media dei due dati) sul fatturato derivante dalla media degli ultimi tre anni precedenti all'anno di riferimento, costituisce la base 100 del valore del premio,
- la % di EBITDA sul fatturato delle due società (derivante dalla media dei due dati) prevista dall'azienda in sede di Budget per l'anno di riferimento costituisce il valore da confrontare con base 100 del valore del premio.

Per il parametro del **Mantenimento e implementazione efficienza energetica** (% di utilizzo combustibili alternativi e consumo energetico per Ton di cemento) si intendono le azioni svolte dalla Direzione aziendale e dai Lavoratori per mantenere ed implementare i livelli di efficienza energetica attuali. L'indice del Mantenimento e implementazione efficienza energetica è articolato, in % sui livelli di raggiungimento, come da seguente tabella:

FASCIA MINIMA	80
TARGET	100
FASCIA MAX	110

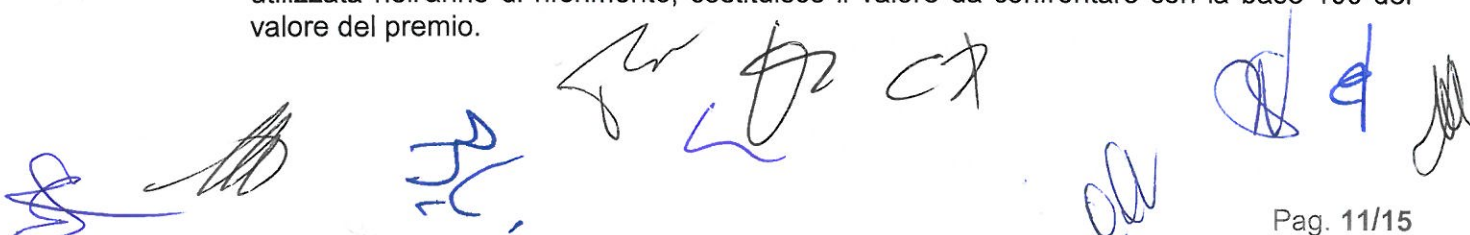
Dati di riferimento:

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.

Consumo Energetico:

- la quantità di kilowattora per ogni singola tonnellata di cemento prodotto prevista dal budget 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. Pertanto ogni singolo parametro incide per il 10% del valore totale annuale sul premio.

Per il parametro della **Formazione** si intende il numero dei Lavoratori che aderiscono ai percorsi formativi facoltativi definiti tra la Direzione delle aziende Holcim (Italia) S.p.A. e Holcim Aggregati Calcestruzzi S.r.l. e le RSU. L'indice della Formazione è articolato in % sui livelli di raggiungimento, come da seguente tabella:

FASCIA	% LAVORATORI partecipanti	% Erogazione PREMIO
FASCIA MINIMA	80	90
TARGET	90	100
FASCIA MASSIMA	100	110

Dati di riferimento:

la % dei Lavoratori che effettivamente partecipano ai percorsi formativi nell'anno di riferimento, costituisce il valore da rapportare alla tabella sopra-definita.

TABELLA DI CORRELAZIONE FASCE DI RAGGIUNGIMENTO/€ EROGATI

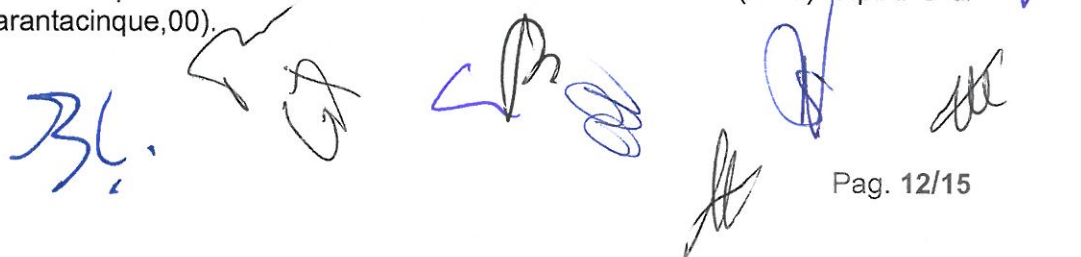
	Produttività	Conformità	Economico	Formazione	Efficienza energetica	TOTALE
FASCIA MINIMA	200	430	200	80	335	1245
TARGET	437,5	437,5	437,5	87.5	350	1750
FASCIA MAX	560	539	560	108	533	2300

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

Entro il mese di Gennaio 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 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.

Per l'anno 2015 il valore del premio riconosciuto ai Lavoratori della Holcim (Italia) S.p.A. è di €845,00 (ottocentoquarantacinque,00).



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 tutti i Lavoratori (anche a quelli che hanno eventualmente lavorato con un rapporto di lavoro somministrato a tempo determinato per Holcim (Italia) S.p.A.) in relazione ai mesi di assunzione nell'arco dell'anno di riferimento.

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 Economico con le spettanze del mese di Luglio dell'anno successivo al periodo di riferimento.

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

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In considerazione delle particolarità organizzative di ogni singolo luogo di lavoro, tutto quanto non regolamentato nel presente accordo, sarà materia di confronto e di contrattazione con le RSU e le OO.SS. Territoriali

Al fine di elevare la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro e la vita privata del lavoratore (work-life balance) nel Gruppo Holcim l'azienda accoglierà, ove compatibile con l'organizzazione del lavoro, le specificità della mansione e l'organico in forza nella funzione, le richieste di riduzione dell'orario di lavoro (orario Part Time) da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Fermo restando le norme definite dall'art. 28 del CCNL e dalla normativa vigente, potranno essere riconosciute anche riduzioni temporanee dell'orario lavorativo (Part Time) nella fase iniziale, per un periodo minimo di 1 anno, nel quale si svolgerà la sperimentazione della nuova Organizzazione del Lavoro.

Nei casi di maternità / paternità o situazioni di necessità legate all'assistenza di famigliari per malattie oncologiche e/o riabilitazione compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, per l'intera durata del presente accordo, si:

- sopperirà l'utilizzo del congedo della maternità facoltativa ad ore;
- darà la possibilità di richiedere il part-time quale modalità di fruizione del congedo facoltativo (riduzione dell'orario non superiore al 50%);
- valuterà il ricorso al telelavoro;

□ valuteranno eventuali altre forme di flessibilità legate alle esigenze delle Lavoratrici/Lavoratori e della Direzione aziendale,
L'esito di tali sperimentazioni saranno esaminate dal Coordinamento delle RSU in sede di informativa annua.

ORARIO DI LAVORO

BANCA ORE

Le parti entro il mese di Aprile 2016 si incontreranno per definire lo strumento della Banca Ore.

ARMONIZZAZIONI NORMATIVE

Con l'obiettivo di rendere uniformi le condizioni di lavoro tra lavoratori all'interno delle società nel perimetro di applicazione del presente accordo, a far data dal 1° Dicembre 2015:

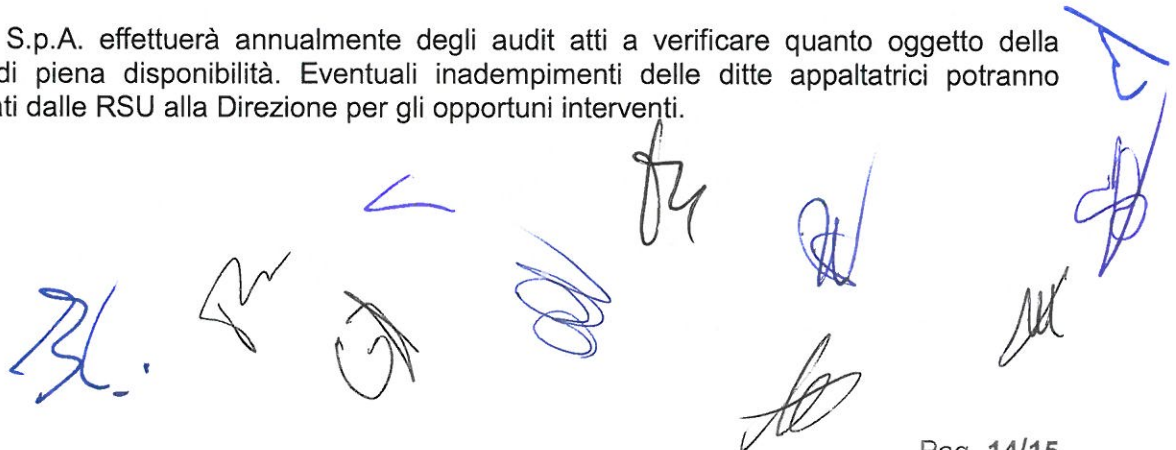
- ai lavoratori della Holcim (Italia) S.p.A. presenti al lavoro nei giorni del 24 e 31 Dicembre saranno riconosciute 4 ore di permesso retribuito,

LAVORI IN APPALTO

Nel caso di lavori dati in appalto l'Azienda in aggiunta a quanto previsto dall'art. 5 del CCNL, nell'impegno di contrastare forme di lavoro irregolare e/o sommerso, inserirà nel "modulo di qualificazione fornitori" e nei contratti di appalto clausole incisive che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza:

- degli obblighi in materia di previdenza e assistenza;
- rispetto del CCNL del settore di riferimento sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative con particolare attenzione al riconoscimento dei minimi salariali;
- il rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, compreso nomina/attestato formazione RLS interno;
- "dichiarazione di piena disponibilità" a presentare immediatamente a fronte di richiesta scritta:
 - Buste paga e copia bonifico bancario, ovvero assegno sottoscritto dal lavoratore per ricevuta;
 - F24 attestante il pagamento di imposte, contributi INPS e INAIL;
 - Ricevuta Uniemens;
 - Prospetto autoliquidazione Inail e F24 quietanziato;
 - Elenco dipendenti autorizzati ed impiegati ad eseguire le prestazioni oggetto dell'appalto.

Holcim (Italia) S.p.A. effettuerà annualmente degli audit atti a verificare quanto oggetto della dichiarazione di piena disponibilità. Eventuali inadempimenti delle ditte appaltatrici potranno essere segnalati dalle RSU alla Direzione per gli opportuni interventi.



CLAUSOLE DI RISERVATEZZA

Le OO.SS. e le R.S.U. si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza su tutte le informazioni fornite dall'azienda (a titolo esemplificativo: dati gestionali, organici, investimenti, conformità produttive, certificazioni, ecc) necessarie per l'elaborazione, conoscenza e definizione del PdR e per ciò che attiene l'osservanza di quanto oggetto del presente accordo.

DECORRENZA E DURATA

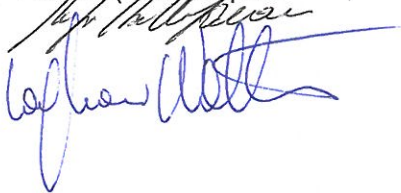
Il presente contratto integrativo aziendale avrà validità per gli anni 2015, 2016 e 2017 (salvo le diverse decorrenze previste nei singoli capitoli). In caso di mancato rinnovo, l'accordo continuerà a dispiegare i suoi effetti fino al suo rinnovo.

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

Holcim (Italia) S.p.A.



Il Coordinamento delle RSU del Gruppo Holcim (Italia) S.p.A.



Le Segreterie Regionali di Feneal Filca Fillea

Le Segreterie Territoriali di Feneal Filca Fillea

