

IPOSTESI DI ACCORDO

In data 21 Dicembre 2020 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 Nazionale delle RSU del gruppo rappresentate dai signori Roberto Cardani, Alessandro Fumagalli, Onofrio Cusimano, Luca Tosa, Marco Emilio Rigamonti e Giannicola Ambrosio assistite dalle Segreterie Regionali della Lombardia di Feneal Filca e Fillea rappresentate 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, Massimo Rimoldi, Stefano Zucchi, Renzo Andreotti e Stefano Rizzi

PREMESSO CHE

- Il rinnovo del presente accordo integrativo aziendale ha l'obiettivo di correlare una migliore organizzazione del lavoro attraverso l'equilibrio delle esigenze produttive dell'intero gruppo con i bisogni dei lavoratori.
- L'allargamento del perimetro di applicazione alla società "Geocycle" e F.lli Manara srl del presente accordo, si colloca nell'alveo di un effettivo consolidamento della mentalità di gruppo
- Il gruppo ha registrato una fase di rilancio e consolidamento in Italia nel mercato del cemento, del calcestruzzo e degli inerti, ed in tale contesto il dialogo tra le Parti è uno strumento fondamentale per conseguire i risultati aziendali con le conseguenti ricadute positive sul personale.
- Nel futuro sarà ineludibile un incremento della professionalità dei lavoratori per rispondere alle sempre più complesse esigenze produttive e commerciali. Il servizio al cliente sul cantiere, l'utilizzo di prodotti nuovi nella filiera la gestione dei Combustibili Solidi Secondari, la sempre maggiore attenzione all'ambiente e all'economica circolare, sono temi che necessitano di una formazione professionale continua. In tale contesto nel presente accordo la formazione e la riqualificazione del personale assumono un'importanza strategica in termini di competitività,
- Il mercato richiede una sempre maggiore efficienza in termini di processo ed innovazione con maggiori risorse ad essa dedicate, necessari per collocarsi e agire nel mercato come un soggetto sempre all'avanguardia,

SI CONCORDA

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

AR

SSC
R.C.

RELAZIONI SINDACALI

I Componenti del CAE, congiuntamente con le RSU, 2 volte all'anno svolgeranno le assemblee dei lavoratori nelle società del gruppo in Italia per informarli sull'andamento generale del Gruppo.

Ai componenti CAE ed alle RSU saranno applicate le norme in vigore nelle relative Policy Aziendali in merito all'utilizzo dei mezzi aziendali e/o propri, per le assemblee fuori dalla propria sede di competenza.

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

SFERA DI APPLICAZIONE

Dal 1 Gennaio 2020 le norme definite dalla presente contrattazione di II livello dispiegheranno efficacia per i 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 inserire norme diverse dalle attuali sulle singole parti oggetto del presente accordo, le parti si incontreranno per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni.

Nell'ottica di una gestione integrata di gruppo, con decorrenza dal 01 Gennaio 2020, l'efficacia delle sole norme specificatamente indicate e contenute nel presente accordo sarà estesa, con accordo separato, anche:

- alla società Geocycle (Italia) srl, fermo restando l'applicazione delle norme e delle materie come regolamentate dal CCNL Terziario

RICERCA, INNOVAZIONE, SVILUPPO E INVESTIMENTI PRODUTTIVI

Al fine di operare nell'alveo dell'economia circolare, di ridurre l'impatto ambientale delle attività svolte e di elevare l'offerta al cliente; la direzione di Holcim Italia nel rispetto delle politiche del Gruppo, durante l'informativa annua darà visibilità dei principali investimenti relativi al processo e al prodotto nell'ottica di un incremento delle risorse dedicate alla ricerca e all'innovazione, anche mediante l'esame delle opportunità dei bandi nazionali e regionali.

Il gruppo investirà in Italia nel prossimo triennio circa 15 ml di € (di cui il 25% sullo stabilimento di Ternate) per implementare l'efficienza, la produttività e l'innovazione tecnologica degli impianti produttivi.

FORMAZIONE

Al fine di elevare la professionalità dei lavoratori e di renderla sempre più compatibile con le innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, dall'anno 2020 si svolgeranno tra le 12 e le 16 ore di formazione annua per dipendente, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali, in formazione continua sui processi produttivi e dalle 4 alle 8 ore di formazione annua per dipendente sul tema della sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione degli infortuni, in aggiunta a quelle previste dalla norma vigente.

A.B.

SSC RC

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.

Le società del gruppo in caso di affidamento di lavori ad imprese esterne (es. manutenzione straordinaria, installazione nuovi impianti, modifiche strutturali edifici, ecc), come previsto nelle direttive di Gruppo, verificheranno la conformità dei documenti relativi alla formazione obbligatoria per l'esecuzione dei lavori in appalto, prima della data di inizio degli stessi.

Al fine di attuare la prevenzione contro gli infortuni, le società del gruppo fornirà alle imprese esterne le dovute informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività e agli standard definiti da Holcim che i lavoratori delle imprese esterne dovranno conoscere prima di iniziare i lavori. Le imprese che svolgeranno i lavori in appalto o in sub appalto, dovranno dichiarare che i lavoratori loro dipendenti conoscano i rischi connessi alle attività lavorative da svolgere sugli impianti degli stabilimenti, sulle relative interferenze e agli standard definiti da Holcim. La relativa formazione dei lavoratori sarà in capo all'azienda che eseguirà i lavori. Nell'ambito del progetto "Savanna" di cui il gruppo si è dotato, le aziende che non dimostreranno di aver trasferito le norme di sicurezza ai lavoratori propri dipendenti, non potranno svolgere i lavori a loro dati in appalto.

Nei casi di infortunio sul lavoro o di mancato infortunio, il lavoratore al suo rientro sarà destinatario di una sessione formativa aggiuntiva sulle cause che hanno determinato l'evento anche coinvolgendo i compagni di lavoro di quella parte del processo produttivo.

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, verificate preventivamente con le RSU, per i corsi di formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza.

I criteri professionali per l'individuazione del Tutor per il lavoratore con contratto di apprendistato, sono disciplinati dal Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e dalle Leggi Regionali in materia.

Per la nomina a Tutor aziendale, occorre che il lavoratore abbia i seguenti requisiti;

- avere almeno 3 anni di anzianità.;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che raggiungerà l'apprendista al momento della qualifica finale;
- svolgere un'attività lavorativa coerente con quella svolta dall'apprendista

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

INQUADRAMENTO

Dall'anno 2020 il Coordinamento delle RSU svolgerà una sessione apposita con la direzione aziendale per verificare i corretti inquadramenti professionali dei lavoratori nelle diverse unità produttive delle società Holcim (Italia) S.p.A. e Holcim Gruppo (Italia)

SSC

AB

R.C.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

SMART WORKING/LAVORO AGILE/TELELAVORO

Nel condividere l'importanza di una regolamentazione dello Smart Working e del Telelavoro, le parti hanno convenuto di negoziare i due strumenti al termine dell'emergenza proclamata dal governo relativa alla pandemia in corso.

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, promuovendo 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, luoghi di lavoro flessibile (lavoro agile), 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.

CONGEDO PARENTALE

A far data dal 1 Gennaio 2020 si eleva a 4 mesi l'integrazione al 100% alla Lavoratrice madre o al Lavoratore padre che usufruisce del congedo parentale per la nascita della figlia/figlio, solo nel caso in cui lo stesso venga fruito in un unico periodo continuativo di 4 mesi.

WELFARE

In coerenza con il D.Lgs. 151/2015 art. 24, nelle società del Gruppo a far data dal 01 luglio 2021 è istituito una Banca Ore Solidale "Cessione ferie e riposi" che interviene nei confronti dei lavoratori, che avranno la facoltà di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti esclusivamente tra dipendenti della medesima società (a titolo esemplificativo Holcim Italia su Holcim Italia), per far fronte alle difficoltà verificatesi nei seguenti casi e solo in presenza di idonea documentazione medica e dichiarazione rilasciata dal datore di lavoro che il coniuge/convivente non fruisce dei medesimi benefici di legge e/o condizioni analoghe di welfare aziendale:

1. assistenza ai componenti del proprio nucleo familiare, conviventi (anche dello stesso sesso), persone unite da unione civile, figli, genitori in gravi condizioni di salute certificate, e presenti nello stato di famiglia,
2. beneficiari di permessi ex Legge n. 104/92 che dimostrano l'insufficienza degli stessi ai fini dell'assistenza.

La Banca Ore Solidale è alimentata dai lavoratori che esplicitamente ricorrono alle norme previste dall'art. 24 Dlgs 151/2015,

I lavoratori beneficiari ("cessionari") saranno coloro che hanno aderito l'anno precedente alla cessione, in forma gratuita, delle ferie e dei riposi mediante compilazione del modulo di adesione entro il 15 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento ed hanno esaurito nell'anno di riferimento sia il monte ferie loro spettante sia qualsiasi altra tipologia di istituto contrattuale avente natura tecnica di "permesso" con annesso diritto alla retribuzione.

AB.
D.C. S.I.

Le OO.SS. e l'azienda si incontreranno a Febbraio 2022 per una condivisione sull'adesione alla " Banca Ore Solidale " e la valutazione di una eventuale contribuzione al funzionamento della stessa.

La regolamentazione e la gestione dello "strumento" sarà definita secondo la normativa di legge in materia.

Restano esclusi dalla cessione il periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane di riposo stabiliti dal D. Lgs. n. 66/2003.

I lavoratori cederanno ore di riposo e ferie con la retribuzione corrispondente alla loro retribuzione e usufruiranno delle ore in base alla loro retribuzione oraria. Pertanto in caso di differente retribuzione oraria, a titolo di esempio, coloro che hanno una retribuzione maggiore assorbiranno un numero di ore proporzionato alla loro retribuzione oraria.

Le parti definiranno il regolamento di funzionamento della Banca Ore Solidale entro il 30 Aprile 2021.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le spese a carico del lavoratore nel fondo PREVIGEN per le voci "Commissioni di gestione" (0,65%+OVP) e "caricamento" (1%), a far data dal 1 Gennaio 2020 sono sostenute dall'azienda.

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 25%
- D) Mantenimento e implementazione efficienza energetica: 20%
- E) Formazione: 5%

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	75%
TARGET	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).

A.B. R.C. 5 S.C.

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 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,
- 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 EBTDA :

- la % di EBTDA della società sul fatturato derivante nell'anno di riferimento, costituisce la base 100 del valore del premio,
 - la % di EBTDA 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.

AB. 31. 5 D.C.

KWH/T - 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.

E) Per il parametro della **FORMAZIONE** si intende la percentuale di ore di formazione svolte dai lavoratori che hanno frequentato i percorsi formativi finanziati e definiti nei percorsi di sviluppo dalla la direzione delle aziende Holcim (Italia) S.p.A., Holcim Gruppo (Italia) S.p.A., Geocycle srl), Holcim Aggregati Calcestruzzi s.r.l. e F.lli Manara 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:

	% ore formazione svolte	% erogazione premio
FASCIA MINIMA	80	90
TARGET	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

	Produttività	Conformità	Economico	Efficienza energetica	Formazione	TOTALE
FASCIA MINIMA	387,50	387,50	387,50	310,00	77,50	1.550,00
TARGET	500,00	500,00	500,00	400,00	100,00	2.000,00
FASCIA MAX	625,00	625,00	625,00	500,00	125,00	2.500,00

S. C. A.B.
7
A.C.

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

Il premio sarà riconosciuto ai soli lavoratori presenti al momento dell'erogazione. Ai 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 ai lavoratori a 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 ai 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 dei lavoratori. La consultazione avverrà con le modalità previste dagli accordi di categoria e interconfederali.

D.C.

S.C.

A.B.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale avrà validità per gli anni 2020 - 2021 e 2022 (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 per la sola società Holcim (Italia) S.p.A..

Letto, Confermato e Sottoscritto

Merone, 21 dicembre 2020

Holcim (Italia) S.p.A.

Il Coordinamento delle RSU del Gruppo

Holcim Gruppo (Italia) S.p.A.



M. Biondi

Le Segreterie Regionali di Feneal Filca Fillea



R.C. A.B. S.C.

Le Segreterie Territoriali di Feneal Filca Fillea