

# Contratto collettivo di lavoro

A partire dal 1° gennaio 2020

Tra  
la Holcim (Svizzera) SA na un canto  
e Unia unitamente a Syna dell'altro

Il presente contratto collettivo di lavoro viene stipulato nell'intento di incoraggiare la fiducia reciproca, appianare le divergenze di opinioni tra i datori di lavoro e i collaboratori in via amichevole e in buona fede, garantire rapporti pacifici sul luogo di lavoro e regolare le condizioni lavorative. Per la durata della validità del presente contratto, le parti contraenti sono sottoposte all'obbligo di mantenere la pace sociale. Pertanto, si esclude il ricorso a qualsivoglia mezzo di lotta quali chiusure, scioperi, serrate ecc..

## 1. Ambito di applicazione

### 1.1 Ambito di applicazione territoriale e aziendale

Il presente contratto collettivo di lavoro si applica al personale operativo dei cementi di Holcim (Svizzera) SA nonché delle centrali di betonaggio e di produzione di aggregati di Holcim interi e calcestruzzo SA e delle loro società affiliate controllate in maggioranza.

### 1.2 Ambito di applicazione personale

Il presente contratto collettivo di lavoro è applicabile a tutti i collaboratori operativi e ai quadri base dei settori produzione di cemento, aggregati e calcestruzzi (sono esclusi i collaboratori degli uffici tecnici e commerciali, gli apprendisti, gli stagisti nonché gli impiegati a tempo parziale e gli ausiliari, che non hanno l'obbligo di assicurarsi presso la SUVA contro gli incidenti non professionali).

## 2. Fondamento di riferimento

Fino al 30° aprile 2020:

Il regolamento d'impiego, aggiornato al 1° gennaio 2017, rappresenta il fondamento vincolante per il presente contratto collettivo aziendale fino al 30 aprile 2020. I seguenti articoli del suddetto regolamento d'impiego costituiscono il contenuto del presente contratto collettivo di lavoro: Articolo 6 (incl. allegato 2), 7, 8, 9, 15, 16 (eccetto art. 16.1.1.), 17, 18, 19 (incl. allegato 1), 20 (incl. allegato 1), 21, 22, 24, 25.

Dal 1° maggio 2020:

Il regolamento d'impiego, aggiornato dal 1° maggio 2020, rappresenta il fondamento vincolante per il presente contratto collettivo aziendale in vigore al 1° maggio 2020. I seguenti articoli del suddetto regolamento d'impiego sostituiscono il contenuto del presente contratto collettivo di lavoro: Articolo 6 (incl. allegato 2), 7, 8, 9, 10, 16, 17 (eccetto Art. 17.1.1.), 18, 19, 20 (incl. allegato 1), 21 (incl. allegato 1), 22, 23, 25, 26.

## 3. Salari

A integrazione dell'art. 19.1 paragrafo 2 del regolamento d'impiego di Holcim, le parti contraenti del presente contratto collettivo di lavoro negoziano gli adeguamenti generali dei salari e l'adeguamento dei salari minimi segnatamente nel primo trimestre.

Le trattative concernenti i due ambiti vengono condotte separatamente e in modi indipendente l'una dall'altra.

L'adeguamento generale dei salari e i nuovi salari minimi negoziati entrano in vigore il 1° aprile.

I salari minimi costituiscono un allegato vincolante da accludere al presente contratto collettivo di lavoro.

## 4. Modifiche del regolamento d'impiego

Qualora vengano apportate delle modifiche a degli articoli del regolamento d'impiego che non costituiscono l'oggetto del presente contratto collettivo di lavoro né riguardano i collaboratori ad esso soggetti, le parti contraenti dei sindacati non verranno consultate in precedenza.

## 5. Rappresentanza dei lavoratori

Per consolidare i buoni rapporti tra la dirigenza e l'organico nonché la fiducia reciproca, in tutte le regioni viene eletta una rappresentanza dei lavoratori. Le mansioni, la composizione ecc. sono disciplinate da un regolamento separato concernente il regolamento elettorale e partecipativo. Ogni anno, la direzione di Holcim (Svizzera) SA organizza un colloquio con i coordinatori regionali della rappresentanza dei lavoratori per discutere delle questioni comuni.

## 6. Regolamentazioni a livello locale

Ad integrazione del presente contratto collettivo di lavoro, a livello aziendale si possono stipulare degli accordi locali con la rappresentanza dei lavoratori volti a garantire l'applicazione del contratto collettivo di lavoro e del regolamento d'impiego nonché l'adeguamento alle situazioni e alle necessità locali.

## 7. Procedura in caso di chiusure e acquisizioni aziendali o licenziamenti per motivi economici

- a. In caso di chiusure aziendali, acquisizione di aziende o parti di esse o di cessione di aziende o parti di esse ai sensi degli art. 333 e 333a del Codice delle Obbligazioni nonché in caso di fusioni ai sensi dell'omonima legge, i rappresentanti dei lavoratori e le parti contraenti saranno informati tempestivamente, ossia prima dell'applicazione di tali misure.
- b. Se in seguito a un trasferimento aziendale o a una fusione sono previste delle misure che riguardano i lavoratori, le rappresentanze dei lavoratori e le parti contraenti verranno consultate tempestivamente, ovvero prima della decisione da parte della dirigenza aziendale. Ai rappresentanti dei lavoratori e alle parti contraenti va lasciato tempo sufficiente per stilare una dichiarazione.
- c. Il diritto di informazione e consultazione di cui al paragrafi a e b si applica anche ai licenziamenti previsti per motivi economici ai sensi dell'articolo 335d del Codice delle Obbligazioni (licenziamenti collettivi). Qualora al termine della procedura di consultazione non sia possibile evitare il licenziamenti mediante apposite misure si avvieranno immediatamente le trattative per elaborare un piano sociale.

## 8. Divergenze di opinioni

Qualora vi siano delle divergenze di opinioni sull'interpretazione del presente contratto collettivo di lavoro o delle domande al riguardo si dovrà in primo luogo organizzare un colloquio tra Holcim (Svizzera) Sa e i diretti interessati, se necessario con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali locali, al fine di trovare una soluzione. Se non si riesce nell'intento, le parti contraenti dovranno cercare di raggiungere un accordo. Qualora anche tali trattative non abbiano successo, il caso dovrà essere trasferito all'Ufficio cantonale di conciliazione di Zurigo.

## 9. Durata del contratto

Con la sua entrata in vigore, il presente contratto collettivo di lavoro sostituirà tutti i precedenti entrerà in vigore il 1° gennaio 2020 e sarà valido fino al 31 dicembre 2022. Se nessuna delle parti contraenti rescinde entro 6 mesi prima della scadenza ordinaria mediante raccomandata inviata all'altra parte contraente, il contratto verrà prolungato di tacito accordo per altri 12 mesi. Le proposte di modifica che intende avanzare la parte richiedente la disdetta del contratto devono essere presentate per iscritto insieme alle disdetta.

Zurigo, 1° gennaio 2020

**Holcim (Svizzera) SA**

**Nick Traber**  
CEO Holcim (Svizzera) SA

**Angelika Rinner**  
Head of Organization & Human Resources  
Holcim (Svizzera) SA

**I partner sociali**

**Mathias Regotz**  
Vicepresidente Syna  
Direttore settore Industriale

**Diego Frieden**  
Segretario centrale Syna

**Bajram Arifaj**  
Funzionario regionale Syna

**Vania Alleva**  
Presidente  
Sindacato Unia

**Nico Lutz**  
Membro della direzione  
Sindacato Unia

**Lena Frank**  
Segretario Nazionale  
Sindacato Unia

**La rappresentanza dei lavoratori**

**Andreas Hälfliger**  
Coordinatore Regione Nord

**Tarik Ramic**  
Coordinatore Regione Centrale

**Raoul Bartolotti**  
Coordinatore Regione West

**Massimo Broggi**  
Coordinatore Regione Sud

**Achraf El Tawil**  
Coordinatore Amministrativo/HO

**Holcim (Svizzera) SA**  
Hagenholzstrasse 83  
8050 Zurigo  
Svizzera  
[info-ch@lafargeholcim.com](mailto:info-ch@lafargeholcim.com)  
[www.holcim.ch](http://www.holcim.ch)  
Telefono +41 58 850 68 68

# Regolamento di assunzione

Valido dal 1° gennaio 2020

Holcim (Svizzera) SA



# Indice

<b>Introduzione, disposizioni generali</b>	<b>3</b>
1. Principio di gerarchia	3
2. Campo di applicazione	3
3. Categorie	3
<b>Stipula, durata, fine del contratto di lavoro</b>	<b>4</b>
4. Stipula del contratto di lavoro	4
5. Anni di servizio	4
6. Fine del contratto di lavoro	5
<b>Diritti e obblighi della/del collaboratrice/collaboratore</b>	<b>6</b>
7. Tutela della personalità, pari opportunità e partecipazione	6
8. Sviluppo del personale	6
9. Sicurezza, Salute, Ambiente, Corporate Governance	6
10. Protezione dei dati	6
11. Obbligo di riservatezza e di discrezione	7
12. Obbligo di fedeltà	7
13. Obbligo di notifica dei dati personali	7
14. Attività accessorie	7
15. Documenti di lavoro, invenzioni e brevetti	8
<b>Orario di lavoro, assenze, ferie</b>	<b>9</b>
16. Orario di lavoro	9
17. Lavoro supplementare, tempo libero retribuito, congedo paternità, giorni festivi	9/10
18. Ferie	11
<b>Salario, spese, indennità, premi per anzianità di servizio</b>	<b>12</b>
19. Salario	12
20. Spese	12
21. Indennità	12
22. Premi per anzianità di servizio	13
<b>Servizio militare, protezione civile, pompieri</b>	<b>14</b>
23. Campo di applicazione, obbligo di denuncia, indennità	14
<b>Malattia, infortunio, maternità</b>	<b>15</b>
24. Obbligo di denuncia	15
25. Pagamento continuato del salario	15/16
<b>Assicurazioni sociali e del personale</b>	<b>17</b>
26. Infortunio, malattia, vecchiaia, morte e invalidità	17
<b>Disposizioni finali</b>	<b>18</b>
27. Disposizioni finali	18
<b>Appendici</b>	<b>19</b>
Appendici 1: Indennità	19
Appendice 2: Pensionamento a 62 anni	20

# Introduzione, disposizioni generali

Il presente Regolamento di assunzione disciplina i diritti e gli obblighi reciproci tra la Holcim (Svizzera) SA e le società da essa controllate (di seguito Holcim Svizzera) e i suoi collaboratori.

## 1. Principio di gerarchia

### 1.1 Posizione del Regolamento di assunzione rispetto agli altri regolamenti

Il presente Regolamento di assunzione costituisce parte integrante di ogni contratto individuale di lavoro. Esso viene regolato dai seguenti documenti:

1. Contratto individuale di lavoro
  2. Per il personale aziendale e i quadri di base Produzione cementi, e inerti e calcestruzzi: contratto collettivo di lavoro con relative convenzioni addizionali
  3. Regolamento di assunzione
  4. Appendici al regolamento di assunzione
  5. Regolamenti/Ordinamenti azienda
  6. Regolamenti e direttive in vigore
- Qualora i vari documenti siano in contrasto fra di loro, verrà applicata la regola seguente:
1. Il contratto individuale di lavoro sottoscritto prevale su tutti gli altri documenti.
  2. Per gli altri documenti, vale l'ordine esposto sopra.

### 1.2 Posizione del Regolamento rispetto alle disposizioni legali

Le disposizioni legali vincolanti (Codice delle obbligazioni, Legge sul lavoro, Contratti collettivi di lavoro con carattere di obbligatorietà) prevalgono sui testi che non si conformano ad esse.

Fanno pertanto testo le norme del CO sul contratto di lavoro, a condizione che le parti contrattuali non vi abbiano validamente derogato accettando il presente Regolamento di assunzione o tramite stipula di un accordo scritto.

Sono ammesse regole aziendali specifiche nei contratti locali addizionali a condizione che non siano in contrasto con il presente Regolamento.

## 2. Campo di applicazione

### 2.1 Dal profilo geografico

Il presente Regolamento è valido per la Holcim Svizzera e per le affiliate da essa controllate in Svizzera.

### 2.2 Dal profilo personale

Il presente Regolamento si applica a tutti i collaboratori della Holcim Svizzera operanti sul territorio nazionale. Sono compresi nel Regolamento anche gli impiegati a tempo parziale e il personale ausiliario a condizione che l'orario di lavoro settimanale sia in media di almeno 8 ore. Il presente Regolamento non è valido per i lavoratori con un rapporto di lavoro di durata determinata inferiore a tre mesi. Per gli apprendisti vale innanzitutto il contratto di tirocinio. Laddove il contratto di tirocinio non comprenda particolarità o deroghe, verrà applicato per analogia il presente Regolamento.

## 3. Categorie

Diverse disposizioni del presente Regolamento si riferiscono alla categoria di appartenenza dei singoli collaboratori (per es. termini di disdetta, rimborso spese, ecc.). Le categorie sono così suddivise:

- A. Collaboratori e quadri di base
- B. Quadri intermedi e superiori

Le varie categorie e le eventuali modifiche delle stesse vengono definite nel contratto di lavoro o in una postilla al contratto stesso.



## Stipula, durata, fine del contratto di lavoro

### 4. Stipula del contratto di lavoro

#### 4.1 Forma scritta

Il contratto di lavoro fra la Holcim Svizzera e i suoi collaboratori, per essere valido, esige la forma scritta.

#### 4.2 Periodo di prova

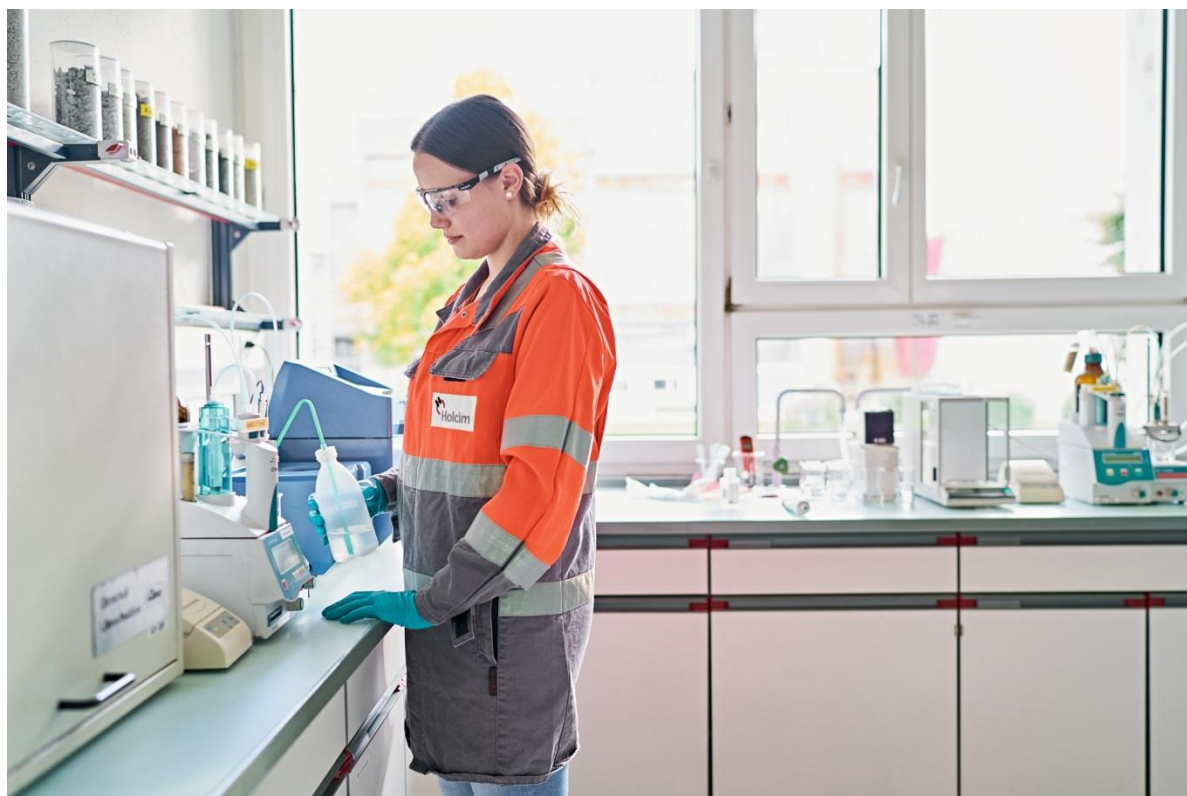
Il periodo di prova è di 3 mesi. Gli apprendisti che, a conclusione dell'apprendistato, subentrano a un contratto di lavoro, e i collaboratori oggetto di mobilità interna alla Holcim Svizzera o al gruppo Holcim, non vengono sottoposti a periodo di prova. Si applica altrettanto ai collaboratori di aziende che sono state acquisite da Holcim Svizzera.

### 5. Anni di servizio

Le varie regole si applicano a seconda della durata del rapporto di lavoro dei singoli collaboratori. Tale durata (apprendistato incluso) sarà calcolata sulla base di un rapporto ininterrotto della/del collaboratrice/collaboratore presso la Holcim Svizzera o presso una società del gruppo Holcim.

Per il calcolo degli anni di servizio sarà conteggiato anche il periodo di attività svolta precedentemente dalla/dal collaboratrice/collaboratore presso la Holcim Svizzera, senza comunque tener conto del periodo dell'interruzione.

Qualora la Holcim Svizzera rilevasse una società, alla/al collaboratrice/collaboratore verrà conteggiato anche il lavoro prestato presso il datore di lavoro precedente.



## 6. Fine del contratto di lavoro

### 6.1 Rapporto di lavoro di durata determinata

Il rapporto di lavoro di durata determinata cessa alla scadenza del contratto senza disdetta.

### 6.2 Rapporto di lavoro di durata indeterminata

Un rapporto di lavoro di durata indeterminata cessa con la disdetta, la risoluzione immediata, il pensionamento, la totale invalidità o la morte della/del collaboratrice/collaboratore.

### 6.3 Disdetta

La disdetta, per essere valida, esige la forma scritta. Laddove il contratto di lavoro non preveda diversamente, il termine di disdetta per entrambe le parti è di:

7 giorni di calendario	durante il tempo di prova
1 mese	nel primo anno di servizio
3 mesi	a partire dal secondo anno di servizio
6 mesi	per la categoria B (ai sensi della cifra 3)

Durante il periodo di prova il rapporto può essere disdetto in qualsiasi momento. A scadenza di tale periodo la disdetta potrà data per la fine di un mese nel rispetto dei termini di preavviso.

In caso di licenziamento previsto dei dipendenti, un incontro tra il supervisore e il dipendente interessato ha luogo in tempo utile ed è obbligatorio.

### 6.4 Risoluzione immediata

In presenza di cause gravi che impediscano, per ragioni di buona fede, la prosecuzione del rapporto di lavoro è possibile disdire senza termine di preavviso il rapporto di lavoro (vedi art. 337 del CO).

### 6.5 Pensionamento

Il rapporto di lavoro si conclude senza disdetta con il raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria, ai sensi dell'appendice 2 al regolamento di assunzione.

### 6.6 Incapacità lavorativa

In seguito a incapacità lavorativa permanente il rapporto di lavoro si risolve senza disdetta il giorno in cui l'interessato inizia a percepire una rendita o con la cessazione del pagamento dell'indennità giornaliera. In caso di invalidità parziale il rapporto di lavoro verrà rivisto all'inizio del pagamento della rendita sulla base del grado di infermità oppure si risolverà nel rispetto del termine ordinario di disdetta.

## Diritti e obblighi della/del collaboratrice/collaboratore

### 7. Tutela della personalità, pari opportunità e partecipazione

La Holcim Svizzera tutela e rispetta la personalità dei collaboratori, riservando particolare attenzione alla loro salute.

La Holcim Svizzera si impegna a creare fra i collaboratori un clima di rispetto reciproco e di tolleranza che escluda discriminazioni, pregiudizi, molestie sessuali e danni alla salute. Onde prevenire il mobbing sul posto di lavoro, la Holcim Svizzera promuove una cultura di comunicazione franca e serena. Per mobbing si intende l'instaurazione da parte di college/colleghi e/o superiori di situazioni conflittuali sul lavoro che mettono costantemente e per lunghi periodi in seria difficoltà singole persone.

La Holcim Svizzera si impegna a combattere le molestie sessuali sul lavoro. Per molestie sessuali si intende qualsiasi azione a sfondo sessuale non gradita dalla controparte.

La Holcim Svizzera promuove le pari opportunità fra tutti i collaboratori, in particolare per quanto riguarda le assunzioni, l'assegnazione dei compiti, la messa a punto delle condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione professionale e il perfezionamento, le promozioni e i licenziamenti. La Holcim Svizzera si impegna che nessuno sia discriminato per motivi in base al sesso, origine, razza, età, lingua, condizione sociale, stile di vita, convenzioni religiose, filosofiche o politiche o per handicap fisici, mentali o psicologici.

La Holcim rende partecipi i collaboratori ai sensi dell'articolo 48 della legge del lavoro.

Holcim Svizzera promuove la compatibilità tra vita professionale e vita privata e garantisce condizioni di lavoro adeguate e progressive.

Particolare attenzione è rivolta alla progettazione di modelli di orario di lavoro in modo da renderli attraenti per i dipendenti. Holcim Svizzera si sforza di tenere occupati i suoi apprendisti al termine della loro formazione.

### 8. Sviluppo del personale

Holcim Svizzera è impegnata nello sviluppo dei collaboratori. A tal fine, le valutazioni dei dipendenti vengono effettuate annualmente.

### 9. Sicurezza, Salute, Ambiente, Corporate Governance

La Holcim Svizzera si impegna a garantire posti di lavoro sicuri, a creare un ambiente di lavoro privo di rischi per collaboratori, visitatori e imprese esterne. La/Il collaboratrice/collaboratore si impegna da parte sua al rispetto di tutte le norme concernenti la sicurezza sul lavoro, la tutela dell'ambiente e della salute. La stessa/Lo stesso supporta la Holcim Svizzera negli sforzi volti a creare posti di lavoro sicuri. La stessa/Lo stesso elimina, dove possibile, rischi accertati e comunica alla propria/al proprio superiore eventuali anomalie che possano in una qualsiasi forma compromettere la sicurezza o le condizioni ambientali nello stabilimento. La/Il collaboratrice/collaboratore non deve esporre al pericolo

né sé stessa/o né altri. Questo vale in particolare per quanto riguarda il consumo di bevande alcoliche o di altre sostanze inebrianti o che compromettano la capacità d'attenzione.

Il dipendente si impegna ad attenersi in ogni momento alle linee guida e le direttive vigenti della Holcim Svizzera.

### 10. Protezione dei dati

La Holcim Svizzera rispetta e tutela la personalità dei collaboratori garantendo il rispetto delle condizioni applicabili in materia di protezione dei dati previste dalla legge. Il/La collaboratore/collaboratrice acconsente all'elaborazione dei dati personali ai fini esposti nella rispettiva direttiva sulla protezione dei dati in corso di validità. Holcim Svizzera adotta le misure necessarie volte a garantire che i dati

personali non vengano trasmessi a persone non autorizzate, a società affiliate, a a LafargeHolcim e/o a terzi per il trattamento secondo le finalità definite nella direttiva vigente in materia di protezione dei dati. In linea di principio, ogni collaboratore/collaboratrice ha il diritto di reclamare la presa visione, la rettifica, la cancellazione o l'elaborazione limitata dei propri dati personali nonché di richiederne una copia.

### **11. Obbligo di riservatezza e di discrezione**

La/Il collaboratrice/collaboratore non può rivelare tutti i fatti di cui è venuta/o a conoscenza durante la sua attività alla Holcim Svizzera nemmeno dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

In seno alla Holcim Svizzera la/il collaboratrice/collaboratore può trasmettere ad altri collaboratori soltanto quelle informazioni che rientrano nel suo campo di attività.

La raccolta, la messa a disposizione e la trasmissione di informazioni, nonché la pubblicazione di importanti dati aziendali a livello verbale, per iscritto e con immagini, necessitano dell'espressa preventiva autorizzazione della direzione aziendale.

### **12. Obbligo di fedeltà**

La/Il collaboratrice/collaboratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatole/gli impiegando tutte le risorse e conoscenze necessarie.

La/Il collaboratrice/collaboratore deve salvaguardare con fedeltà e secondo le sue possibilità i legittimi interessi della Holcim Svizzera evitando tutto ciò che potrebbe danneggiarla.

La/Il collaboratrice/collaboratore non può procurare a sé o a terzi, direttamente o indirettamente, vantaggi illegittimi.

L'accettazione di omaggi o riduzioni da parte di persone o aziende aventi rapporti di natura

commerciale con Holcim Svizzera, nonché di membri di enti pubblici o autorità, è concessa al collaboratore/alla collaboratrice solo nel quadro dell'attuale direttiva relativa a omaggi e ospitalità.

### **13. Obbligo di notifica dei dati personali**

Entrando alla Holcim Svizzera la/il collaboratrice/collaboratore dovrà fornire al reparto del personale tutti i dati richiesti e, in caso di cambiamento degli stessi, provvedere a notificare la modifica senza che ne venga fatta richiesta: i dati riguardano lo stato civile, il luogo d'origine, la nazionalità, l'indirizzo, la nascita di un figlio, la morte del consorte o di un figlio.

### **14. Attività accessorie**

Per tutta la durata del contratto la/il collaboratrice/collaboratore potrà svolgere un'attività accessoria remunerata soltanto a condizione che non venga meno l'obbligo di fedeltà nei confronti della Holcim Svizzera. Lo svolgimento di un'attività accessoria non è ammessa in particolare quando sia in concorrenza con la Holcim Svizzera, quando pregiudichi il rendimento della/del collaboratrice/collaboratore o quando violi le disposizioni legali (in particolare l'orario massimo di lavoro).

Lo svolgimento di un'attività accessoria retribuita, l'assunzione di cariche pubbliche o politiche, l'esercizio di mandati in consigli di amministrazione e di funzioni direttive presso associazioni di categoria (o di natura economica) necessitano dell'autorizzazione preventiva della Holcim Svizzera. Qualora si rivesta una carica pubblica o si abbia un mandato politico, bisognerà comunicarlo alla Holcim Svizzera.

Qualora la/il collaboratrice/collaboratore svolga un'attività accessoria su incarico della Holcim Svizzera oppure venga esonerata/o per un'attività opzionale con piena retribuzione,

dovrà consegnare il compenso ottenuto per tale attività alla Holcim Svizzera.

Qualora la/il collaboratrice/collaboratore svolga un'attività accessoria su incarico della Holcim Svizzera oppure venga esonerata/o per un'attività opzionale con piena retribuzione, dovrà consegnare il compenso ottenuto per tale attività alla Holcim Svizzera.

### 15. Documenti di lavoro, invenzioni e brevetti

#### 15.1 Documenti di lavoro

I documenti di lavoro quali atti, documentazione varia, appunti, software, dati e chiavi di accesso a locali dell'azienda sono di proprietà della Holcim Svizzera, indipendentemente dal fatto che la/il collaboratrice/collaboratore li abbia ricevuti, redatti o rielaborati durante la sua attività presso di essa.

Lasciando la ditta la/il collaboratrice/collaboratore dovrà consegnare alla Holcim Svizzera tutta la documentazione di lavoro di proprietà della stessa, senza che questa ne debba fare richiesta: senza il consenso della Holcim Svizzera non si possono effettuare duplicati per uso proprio o per conto terzi. In caso di perdita, abuso o rischio per la documentazione di lavoro o degli strumenti di lavoro a disposizione, bisognerà darne tempestiva comunicazione al superiore.

#### 15.2 Diritti su invenzioni e brevetti

La Holcim Svizzera sostiene e riconosce l'iniziativa personale e l'inventiva dei collaboratori, in particolare per quanto concerne l'ottimizzazione delle procedure e dei processi di lavoro.

Le invenzioni, i disegni o i modelli industriali, brevettabili o meno, nati da un rapporto remunerato dei collaboratori e in adempimento agli obblighi contrattuali, appartengono alla Holcim Svizzera. In caso di trasferimento o cessione di diritti su invenzioni e brevetti alla Holcim Svizzera, la/il collaboratrice/collaboratore sarà tenuta/o a fornire la sua collaborazione.

L'indennità per la scoperta e la cessione di invenzioni e brevetti e di altri diritti su beni immateriali è inclusa nella retribuzione ordinaria. Alla/al collaboratrice/collaboratore non spettano altri diritti.



## Orario di lavoro, assenze, ferie

### 16. Orario di lavoro

#### 16.1 Definizione

L'orario di lavoro normale concordato, ovvero le ore dovute, viene raggiunto tramite la prestazione d'opera nel periodo corrispondente, la compensazione di straordinari precedenti, il godimento di ferie, le assenze per malattia, l'infortunio o il servizio militare, nonché il tempo libero retribuito ai sensi della cifra 17.2.

#### 16.2 Orario di lavoro ordinario

L'orario di lavoro ordinario per collaboratori a tempo pieno è di 41 ore settimanali nette in media annuale (a meno che nel contratto individuale di lavoro o nell'appendice integrativa al presente Regolamento di assunzione non sia stato diversamente specificato).

#### 16.3 FlexTime

L'orario di lavoro annuale previsto dopo la detrazione dei giorni festivi viene calcolato all'inizio di ogni anno e archiviato nel sistema di registrazione degli orari di lavoro. Esso di basa su una settimana di 41 ore.

#### 16.4 Pianificazione dell'impiego del personale

L'organizzazione dell'orario di lavoro si basa sempre sulle necessità aziendali delle singole sedi e reparti della Holcim Svizzera. Dove possibile, si terrà conto delle esigenze specifiche della/del collaboratrice/collaboratore. I piani di lavoro sono vincolanti. Cambiamenti improvvisi dei piani di lavoro sono possibili solo a ragione di situazioni d'emergenza o in caso di avvenimenti non prevedibili. Qualora il cambiamento improvviso del piano di lavoro non riscontrasse il con- senso della/del collaboratrice/collaboratore, questi ha la possibilità di coinvolgere la/il responsabile immediatamente superiore.

### 17. Lavoro supplementare, tempo libero retribuito, congedo paternità, giorni festivi

#### 17.1 Lavoro supplementare

È considerato lavoro supplementare quello che supera l'orario normale ai sensi della cifra 16 e che viene espressamente ordinato dal datore di lavoro (visto).

**Obbligo:** La/Il collaboratrice/collaboratore è tenuta/o a prestare le ore supplementari nella misura in cui sia in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lei/lui secondo le norme della buona fede.

**Compensazione:** Il lavoro supplementare viene innanzitutto compensato con un periodo di tempo libero di eguale durata.

Le ore supplementari che non possono essere compensate da tempo libero vengono pagate solo in casi eccezionali e con autorizzazione della direzione aziendale. Il pagamento avviene al 125%.

#### 17.1.1 Collaboratori con cariche dirigenziali e collaboratori con funzioni nel servizio esterno

I collaboratori con cariche dirigenziali di tipo B (come da cifra 3) e i collaboratori con funzioni nel servizio esterno sono esonerati dall'obbligo della registrazione dell'orario di lavoro (LL. 3). Questo gruppo di collaboratori sostanzialmente non ha alcun diritto a un'indennità di lavoro supplementare o straordinario né ad altra indennità ai sensi dell'appendice 1 del Regolamento di assunzione. I collaboratori interessati dal provvedimento godono di maggiore autonomia in termini di tempo e possono allestire a propria discrezione l'orario di lavoro. Nella loro retribuzione è implicito il fatto che non vengano pagati supplementari, rispettivamente straordinari. Inoltre, le ore in più prestate dai col- laboratori di categoria B vengono compensate con l'assegnazione di altri giorni festivi.

### 17.2 Congedi retribuiti

La Holcim Svizzera concede ai collaboratori, escludendo dal computo delle ferie, i seguenti congedi retribuiti:

3 giorni	per morte del partner, di figli o genitori
1 giorno	per morti nell'immediato circolo familiare
3 giorni	per il proprio matrimonio
1 giorno	per il matrimonio di un figlio
1 giorno	cambiamento di abitazione
1 giorno	ispezione militare
1 giorno	reclutamento, conclusione del servizio militare
tempo necessario	per adempimento dei diritti civili, testimonianza al tribunale, convocazioni ufficiali; a condizione che questo non sia possibile durante il tempo libero
tempo necessario	per partecipare a un funerale di persone care

Per questioni personali urgenti di altro tipo che non possono essere sbrigate al di fuori dell'orario di lavoro, la/il superiore può autorizzare la/il collaboratrice/collaboratore ad assentarsi dal lavoro per alcune ore. Queste assenze di breve durata vanno compensate e non si ha diritto al pagamento continuato del salario.

Le ore perse in caso di visita medica urgente per patologie acute o per terapie dietro prescrizione medica non sono pagate dalla Holcim (Svizzera) SA. Il modello di orario di lavoro FlexTime offre la necessaria flessibilità per gestire gli appuntamenti. Le terapie e i controlli prescritte dal medico vengono considerati come orario di lavoro.

Ai collaboratori che, in caso di malattia di un figlio che vive sotto lo stesso tetto, o di una/un partner dimostrino, in modo credibile, di non avere nessuno che possa occuparsi di tali persone, sarà corrisposta la piena retribuzione per un massimo di 3 giorni per caso di malattia.

### 17.3 Congedo paternità

Alla nascita o all'adozione di un figlio il collaboratore ha diritto a 10 giorni di congedo pagati. Questi giorni devono essere utilizzati entro 6 mesi dalla nascita del figlio.

### 17.4 Giorni festivi

Le festività vengono fissate ogni anno sulla base delle consuetudini locali. Festività che cadono in giorni non lavorativi, o durante il servizio militare, rispettivamente servizio civile, non possono essere recuperate.

## 18. Ferie

### 18.1 Diritto alle ferie

Il diritto alle ferie per ogni anno di calendario, basato su una settimana lavorativa di 5 giorni, è di:

27 giorni lavorativi	per collaboratori giovani e apprendisti fino al compimento del 20° anno di età
25 giorni lavorativi	fino al 49° anno di età
27 giorni lavorativi	per la categoria B (ai sensi della cifra 3)

La/Il collaboratrice/collaboratore ha diritto ad altri 5 giorni di ferie a partire dai 50 anni o ha completato il suo 20° anno di servizio.

### 18.2 Godimento delle ferie

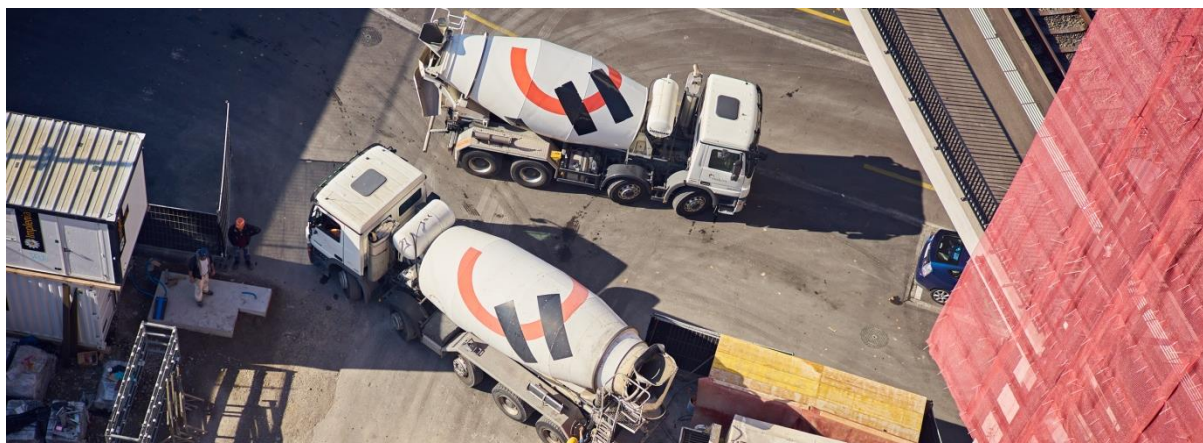
La/Il superiore, previo accordo con la/il collaboratrice/collaboratore e nell'interesse di entrambe le parti, fissa il periodo e la durata delle ferie. Le ferie di tutta un'azienda o di una parte della stessa sono vincolanti per la/il collaboratrice/collaboratore. Esse sono comunicate per tempo. Le ferie vanno godute nell'anno in cui se ne matura il diritto, al più tardi comunque entro aprile dell'anno successivo. In caso di uscita dalla ditta, le ferie godute in eccesso comporteranno una congrua riduzione salariale.

### 18.3 Divieto di compensazione con denaro

Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non potranno per nessun motivo essere compensate con denaro.

### 18.4 Malattia e infortunio durante le ferie

Malattia e infortunio che impediscono alla/collaboratrice/collaboratore di riposarsi durante le sue ferie, sospenderanno le stesse a condizione che egli ne dia tempestiva comunicazione tramite certificato medico o d'infortunio. In caso d'inadempienza, l'assenza verrà considerata come ferie o come ferie non retribuite. Si riserva il diritto del controllo dei certificati medici e degli attestati da parte di un medico di fiducia.





# Salario, spese, indennità, premi per anzianità di servizio

## 19. Salario

### 19.1 Determinazione del salario

Gli elementi di base per la determinazione del salario sono: la funzione, il rendimento, il comportamento e l'esperienza della/del collaboratrice/collaboratore. I salari vengono riesaminati il 1° aprile, cui seguono gli eventuali adeguamenti.

### 19.2 Tredicesima mensilità

La/Il collaboratrice/collaboratore ha diritto alla tredicesima mensilità, questa è corrisposta a fine anno.

Qualora la/il collaboratrice/collaboratore inizi la sua attività o lasci l'azienda nel corso dell'anno, le/gli verrà corrisposta la tredicesima pro rata temporis. In caso di assenze prolungate o di ferie non retribuite, il diritto alla tredicesima sarà ridotto della stessa proporzione in cui la Holcim Svizzera sarà sollevata dall'obbligo di versare la retribuzione ordinaria.

### 19.3 Pagamento del salario

Il salario è versato alla/al collaboratrice/collaboratore entro la fine di ogni mese sul conto bancario o postale da lui specificato.

## 20. Spese

Il rimborso spese è parte integrante del regolamento spese.

## 21. Indennità

### 21.1 Assegni per i figli

La Holcim Svizzera versa gli assegni per i figli previsti dalla normativa in materia con il conteggio salariale.

### 21.2 Indennità per lavoro festivo/domenicale/ notturno

Queste indennità sono disciplinate nell'appendice 1 «Indennità» del Regolamento di assunzione.

### 21.3 Pagamento

Le indennità fisse sono versate al più tardi entro la fine del mese sul conto bancario o postale indicati dalla/dal collaboratrice/collaboratore. Il conteggio delle indennità variabili e delle trattenute avverrà nel mese successivo.

## 22. Premi per anzianità di servizio

I premi per anzianità e per anni di servizio servono a ricompensare la/il collaboratrice/collaboratore per la fedeltà dimostrata nei confronti dell'azienda. Saranno effettuati i seguenti omaggi di anzianità, che possono essere pagati anche su richiesta del dipendente:

---

5° AS: 1 giorno di ferie (nessun pagamento)

---

10° AS: 5 giorni di ferie

---

15° AS: 8 giorni di ferie

---

20° AS: 15 giorni di ferie

---

25° AS: 17 giorni di ferie

---

30° AS: 18 giorni di ferie

---

35° AS: 19 giorni di ferie

---

40° AS: 19 giorni di ferie

---

45° AS: 19 giorni di ferie

---

Per il pagamento dei doni di anzianità, viene utilizzata come base la retribuzione mensile (esclusi 13° stipendio mensile, bonus, premi, premi, turni e altre indennità. Il pagamento avviene nel mese in cui la/il collaboratrice/collaboratore avrà maturato il premio

Se il premio di anzianità è in forma di tempo libero, questi giorni devono essere inclusi entro 24 mesi dal mese dell'evento in accordo con il superiore.



## Servizio militare, protezione civile, pompieri

### 23. Campo di applicazione, obbligo di denuncia, indennità

#### 23.1 Campo di applicazione

Le seguenti disposizioni valgono per il servizio militare, servizio civile, protezione civile e i virgilli del fuoco.

#### 23.2 Obbligo di denuncia

I periodi di servizio da svolgere, non appena saranno notificati, andranno comunicati immediatamente alla/al superiore gerarchica/o, con indicazione della durata e del tipo di servizio. Prima di essere inoltrate, le domande di esonero e di rinvio vanno annunciate alla/al superiore. Se rientrano nell' interesse della Holcim Svizzera esse godranno del suo sostegno.

#### 23.3 Indennità

In caso di assenze per servizio militare obbligatorio, protezione civile o servizio pompieri in Svizzera, annualmente verranno corrisposte le seguenti indennità (in % del salario mensile):

80%	Scuola reclute, servizio civile
100%	Altri servizi (vedi anche il seguente paragrafo 3)

L'indennità di perdita di guadagno stabilita per legge è compresa nelle indennità di cui sopra. Qualora l'indennità prevista dal Regolamento giuridico relativo all'indennità di perdita di guadagno fosse superiore alla quota sopraindicata, all'avente diritto, invece dell'indennità suddetta, andrà quella prevista dal Regolamento giuridico. Per i servizi che nell'arco di un anno civile superano il mese e vengono retribuiti in toto, verrà stipulata con la/il collaboratrice/collaboratore una convenzione inerente il prosieguo del suo impegno al termine del servizio in oggetto. L'indennizzo per servizio volontario si limiterà all'indennità di perdita di guadagno prevista per legge.

## Malattia, infortunio, maternità

### 24. Obbligo di denuncia

Le assenze dovute a malattia o infortunio vanno annunciate tempestivamente alla/al superiore responsabile. In caso contrario, l'assenza verrà considerata come ferie o come congedo non retribuito.

Per un'assenza superiore ai tre giorni, la/il collaboratrice/collaboratore dovrà informare la/il superiore responsabile sulla possibile durata della stessa e tenerla/o periodicamente aggiornato sulle sue condizioni di salute. In tal caso verrà richiesto il certificato medico, rispettivamente un certificato di infortunio, che dovrà essere consegnato al più presto alla/al responsabile diretta/o senza che le/gli venga espressamente richiesta .

Anche in caso di assenze inferiori ai tre giorni la/il superiore, in accordo con la/il responsabile delle Risorse Umane, potrà richiedere in via eccezionale un certificato medico oppure non richiederlo per assenze superiori ai tre giorni.

Per poter disciplinare in maniera ottimale e nel rispetto dei reciproci interessi la continuazione del rapporto di lavoro, le gestanti sono invitate a rivolgersi al dipartimento del personale all'inizio del 5o mese di gravidanza circa.

### 25. Pagamento continuato del salario

#### 25.1 Malattia e infortuni non professionali

In caso di malattia o infortunio non professionale la Holcim Svizzera, per quanto l'evento non sia stato causato intenzionalmente o per negligenza grave, garantisce alla/al collaboratrice/ collaboratore il salario pieno per il seguente periodo:

1 mese	nel primo anno di servizio
2 mesi	nel secondo anno di servizio
3 mesi	nel terzo anno di servizio
4 mesi	nel quarto anno di servizio
5 mesi	nel quinto anno di servizio
6 mesi	a partire dal sesto anno di servizio

In caso di malattia, le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia (punto 26.2) vengono accreditate sul salario della Holcim (Svizzera).

Holcim Svizzera ha il diritto di effettuare un adeguamento del salario netto per sovracompensazioni.

22 giorni di assenza a causa di malattia o di infortunio non professionale equivalgono all'assenza di 1 mese.

La corresponsione del salario in caso di malattia o infortunio non professionale presuppone che la/il collaboratrice/collaboratore, durante l'incapacità lavorativa, segua le indicazioni del medico.

Fintantoché la Holcim Svizzera paga l'intero salario ai dipendenti in caso di malattia o infortunio di lavoro o non professionale, le prestazioni dell'assicurazione SUVA e dell'indennità giornaliera di malattia nonché altre prestazioni assicurative per le quali i dipendenti non hanno pagato da soli i premi (responsabilità terzi) o i cui premi Holcim (Svizzera) paga in tutto o in parte saranno dedotti dal pagamento del salario.

Il pagamento del salario avviene solo sulla base dei rischi assicurati presso la SUVA. Qualora, in caso di infortunio, venissero ridotte le prestazioni SUVA, la Holcim Svizzera si riserva il diritto di ridurre il salario nella stessa proporzione.

In caso di malattia all'estero la Holcim Svizzera si riserva il diritto di pagare la retribuzione a seconda del caso e comunque solo dopo la ripresa del lavoro e dietro presentazione della relativa documentazione e delle ricevute timbrate, fermo restando il controllo da parte di un medico di fiducia se sussistono dubbi giustificati.

### **25.2 Infortunio professionale**

La Holcim Svizzera paga il salario, tenendo conto delle prestazioni SUVA, fintantoché quest'ultima riconoscerà l'incapacità lavorativa piena o parziale dovuta a infortunio non colposo, versando un'indennità giornaliera di infortunio. Holcim Svizzera ha il diritto di effettuare un adeguamento del salario netto per evitare sovracompensazioni.

Qualora, in seguito a infortunio con concorso di colpa, la SUVA non versi alcuna indennità o lo faccia soltanto in parte, anche la Holcim Svizzera da parte sua ridurrà il salario nella stessa proporzione.

### **25.3 Maternità**

La collaboratrice ha diritto a 14 settimane di congedo di maternità continuato e con piena retribuzione.

Per le collaboratrici che alla data del parto abbiano completato il primo anno di servizio, sarà assegnato un ulteriore congedo di maternità di 4 settimane con piena retribuzione, il quale di regola dovrebbe essere sfruttato prima del parto.

## Assicurazioni sociali e del personale

### **26. Infortunio, malattia, vecchiaia, morte e invalidità**

#### **26.1 Assicurazione infortuni**

Ogni collaboratrice/collaboratore è assicurata/o obbligatoriamente secondo la Legge federale del 20 marzo 1981 LAINF presso la SUVA. La copertura assicurativa per i collaboratori a tempo pieno è estesa a infortuni professionali e non professionali.

I lavoratori part time con un orario settimanale inferiore alle 8 ore sono assicurati soltanto contro gli infortuni professionali.

#### **26.2 Assicurazione per perdita di guadagno**

La Holcim Svizzera ha stipulato presso alcune compagnie di assicurazioni private delle polizze collettive conformi alla LAMal a copertura della perdita di guadagno in caso di malattia da un lato, e in caso di infortuni dall'altro, per importi che superano quelli contemplati dalla LAINF. L'assicurazione per perdita di guadagno garantisce l'80% fino alla sua scadenza, tra la fine della sospensione del pagamento del salario da parte della Holcim Svizzera all'inizio dell'erogazione delle prestazioni di invalidità.

#### **26.3 Assicurazione malattia**

L'assicurazione malattia obbligatoria ai sensi della Legge federale del 18 marzo 1994 LAMal spetta alla/al collaboratrice/collaboratore.

#### **26.4 Previdenza vecchiaia, morte e invalidità (Cassa Pensione)**

La Holcim Svizzera ha istituito una Cassa Pensione che tutela in maniera adeguata la/il collaboratrice/collaboratore e la sua famiglia dalle conseguenze economiche legate a vecchiaia, invalidità e morte. In merito alle prestazioni della Cassa Pensione della Holcim esiste un regolamento separato. L'adesione è obbligatoria per tutti i collaboratori come previsto dal Regolamento d'assunzione, a patto che il contratto di lavoro sia stato stipulato per una durata superiore a tre mesi.

Gli assicurati e la Holcim Svizzera sono tenuti a versare i contributi previsti dal regolamento. I contributi personali sono detratti dalla busta paga.

Con i contributi alla Cassa Pensione sono garantiti gli impegni previdenziali obbligatori inerenti la vecchiaia, i superstiti e gli invalidi ai sensi della LPP.

# Disposizioni finali

## 27. Disposizioni finali

Il presente Regolamento sostituisce il precedente regolamento di lavoro ed entra in vigore il 1° maggio 2020.

In caso di divergenze di interpretazione del regolamento del lavoro, prevale la versione tedesca.

**Holcim (Svizzera) SA**

**Niklaus Traber**

CEO Holcim (Svizzera) SA

**Angelika Rinner**

Head of Organization & Human Resources  
Holcim (Svizzera) SA

Il comitato direttivo di Holcim Svizzera si riserva in qualunque momento il diritto di cambiare, rispettivamente di adeguare alle necessità legali e non, i regolamenti definiti nelle appendici al regolamento d'assunzione.  
I collaboratori saranno informati dei cambiamenti nella forma confacente.

# Appendici

## Appendici 1: Indennità

### 1. Principio

Le indennità di seguito menzionate sono riconosciute sulla base dell'intervento effettivamente ordinato dalla/dal superiore ed effettuato (ore, giorni). In caso di impiego regolare in lavoro a turni, notturno, del sabato, domenicale o festivo, durante l'assenza per malattia, infortunio, maternità o per ferie, così come per impedimento al lavoro senza colpa e involontario l'indennità verrà corrisposta con il salario.

Per il calcolo dei supplementi percentuali ci si basa sul salario orario vigente: salario mensile diviso per 178 (media di ore di lavoro mensili). Le indennità non sono cumulabili, vale a dire che ogni volta è praticata la tariffa singola più alta (fa eccezione la cifra 3.6).

### 2. Lavoro non soggetto a turni

#### 2.1. Supplemento per lavoro notturno

Per il lavoro svolto fra le ore 20:00 e le ore 6:00 viene corrisposto un supplemento del 30%, a condizione che nella notte considerata si lavori per più di 15 minuti.

#### 2.2. Lavoro domenicale e festivo

Per il lavoro festivo che cada di domenica o in un'altra festività locale o prevista per legge, dalle ore 0:00 alle ore 24:00 il supplemento salariale sarà pari al 75%.

#### 2.3. Lavoro del sabato

Le ore di lavoro ordinate dalla/dal superiore, eseguite nel giorno di sabato danno diritto ad un supplemento del 20%.

#### 2.4. Lavoro notturno, del sabato, domenicale e festivo

Di solito si applica la tariffa prevista per lo straordinario (ai sensi della cifra 16.1 del Regolamento di assunzione).

### 3. Lavoratori a soggetti al lavoro a turni

#### 3.1. Definizione

Sono i collaboratori che lavorano regolarmente a turno con autorizzazione ufficiale.

#### 3.2. Supplemento per lavoro notturno

Per il lavoro prestato tra le ore 22:00 e le ore 6:00 viene corrisposto un supplemento del 20%, a condizione che nella notte considerata si lavori per più di 15 minuti.

#### 3.3. Turno di inizio e fine de giornata

Per il lavoro prestato nel primo turno e in quello tardivo viene corrisposto un supplemento del 5%.

#### 3.4. Lavoro diurno e normale

Per il lavoro diurno e quello normale non viene corrisposto alcun supplemento.

#### 3.5. Lavoro domenicale e festivo

Di domenica e durante le altre festività fissate per legge o celebrate a livello locale, per il lavoro svolto tra le ore 0:00 e le ore 24:00 si ha diritto a un supplemento del 50%.

#### 3.6. Tempo di riposo supplementare per lavoro a squadre

I lavoratori destinati regolarmente ai turni dalle ore 23:00 alle ore 6:00 (almeno 24 notti per anno civile) hanno diritto a un tempo di riposo supplementare del 10%.



## Appendice 2: Pensionamento a 62 anni

In deroga al Regolamento delle Casse pensioni, per tutti i collaboratori appartenenti alla Cassa Pensione Holcim Svizzera l'età pensionabile è fissata a 62 anni. Il rapporto di lavoro si conclude alla fine del mese in cui la/il collaboratrice/collaboratore compie il 62o anno di età senza bisogno di disdetta. In caso di modifica dell'età pensionabile, il termine di preavviso sarà di almeno tre anni. Fino al raggiungimento dell'età AVS, la Holcim Svizzera verserà alle/ai collaboratrici/collaboratori affiliate/i alla Cassa Pensione una rendita transitoria dell'importo massimo di una rendita AVS semplice. Inoltre la Holcim Svizzera pagherà i contributi AVS alle/ai collaboratrici/collaboratori pensionate/i anticipatamente (solo per l'importo calcolato sul reddito), a meno che la persona interessata non sia altrimenti sottoposta al versamento dei contributi per reddito dal lavoro. Queste prestazioni saranno corrisposte solo se, prima del pensionamento, il rapporto di lavoro ha avuto una durata ininterrotta di almeno 10 anni. In caso di durata inferiore, l'ammontare delle prestazioni sarà ridotto proporzionalmente. Le/i collaboratrici/collaboratori impiegate/i a tempo parziale, ricevono la rendita transitoria analogamente alla percentuale d'impiego.

**Holcim (Svizzera) SA**  
Hagenholzstrasse 83  
8050 Zurigo  
Svizzera  
[info-ch@lafargeholcim.com](mailto:info-ch@lafargeholcim.com)  
[www.holcim.ch](http://www.holcim.ch)  
Telefono +41 58 850 68 68