

Modena, 5-10-10

Tra

ANIM - CONFAPI  
Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere

e

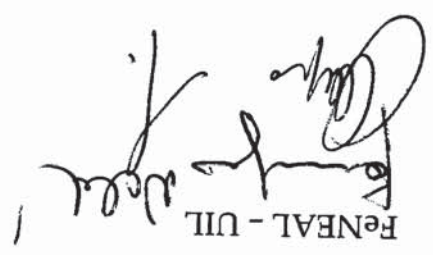
FENAL - UIL, FILCA - CISL e FILLEA - CGIL

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 21 Maggio 2008 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

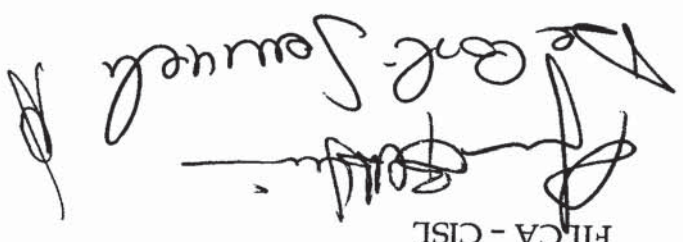
ANIM - CONFAPI



FENAL - UIL



FILCA - CISL



FILLEA - CGIL



## SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

In quest'ottica le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U., a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine gli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIEM sono impegnati ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

**Le parti realizzano e confermano con il presente c.c.n.l. una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e di 2° livello.**

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal c.c.n.l. e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicati.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente c.c.n.l., ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 27 (premio di risultato) del presente c.c.n.l.

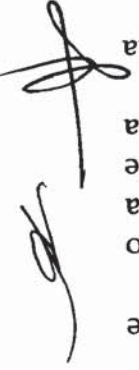
Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente.

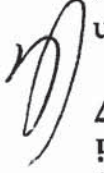
Nelle aree territoriali nelle quali si svolgerà la contrattazione territoriale non potrà avere luogo quella aziendale.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro, nell'ambito del CPN, opererà una verifica della situazione esistente.







Le Parti nel considerare la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole sopracitate e condivise un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano di affidare allo stesso Gruppo di lavoro il compito di sottoporre, entro il primo anno di vigenza del presente c.n.l., alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta sulla individuazione delle materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione di 2° livello e le materie su cui si esercita una competenza concorrente.

Le parti confermano che nelle zone dove si attuerà la contrattazione territoriale verrà adottata, previa verifica, una regolamentazione specifica per il settore degli inerti. La contrattazione di secondo livello è prevista nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite da una parte, e le Aziende e gli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANISM dall'altra.

#### Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto nazionale ha durata triennale tanto per la materia normativa che per quella retributiva.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso in cui, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorrenti tra la scadenza del c.n.l. e la data del rinnovo.

#### Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello

Le parti si danno atto che la contrattazione di 2° livello avrà per oggetto le materie per le quali sia prevista una specifica clausola di rinvio nei singoli istituti del contratto nazionale di lavoro.

Gli accordi di 2° livello, stipulati successivamente alla data del presente rinnovo, hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni nell'anno con il contratto collettivo nazionale, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

Le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

In mancanza di riscontro entro i termini di cui sopra o nel caso in cui si verifichi una

3

presunta diffondata su quanto previsto sopra richiesto l'intervento delle Associazioni datoriali e delle OO.SS. territoriali.

In applicazione di quanto disposto al secondo comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello non potranno essere presentate prima della sottoscrizione del presente contratto e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 30 giugno 2011.

Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, sempre che al riscontro segua la fissazione della data di apertura della trattativa.

Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di diffondata che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo.

In tale ottica, al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di 2° livello, nel caso in cui si verificchi una presunta diffondata e, a livello locale, permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei 15 giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Nota a verbale

Attivazione di un "Gruppo di studio paritetico" in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori

Le Parti concordano di istituire entro il primo anno di vigenza del presente ccl, nell'ambito del CPN, un "Gruppo di studio paritetico", con il compito di monitorare e studiare l'evoluzione legislativa, nazionale ed in ambito UE, riguardante il rapporto di lavoro con particolare riferimento ai temi del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, del sistema degli ammortizzatori sociali nonché della partecipazione dei lavoratori anche al fine di determinare possibili posizioni condivise da sottoporre alle Parti stipulanti.

Handwritten signatures and initials scattered across the top of the page, including names like 'Muller' and 'G. G. G. G.'.

Dichiarazione comune delle parti stipulanti il CCNL

La situazione di grave crisi che sta attraversando l'intero comparto lapideo a livello nazionale richiede iniziative e sforzi congiunti per individuare interventi che possano da un lato consentire alle Aziende migliori condizioni di operatività per affrontare le difficili situazioni del mercato dall'altro prevedano adeguati ammortizzatori sociali per i lavoratori esposti agli effetti della crisi.

In questa ottica ANIEM, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil ritengono che un valido contributo possa essere offerto dal Comitato Paritetico Nazionale quale momento di valutazione e sintesi di proposte ritenute comunemente condivisibili ed efficaci per il futuro del comparto.

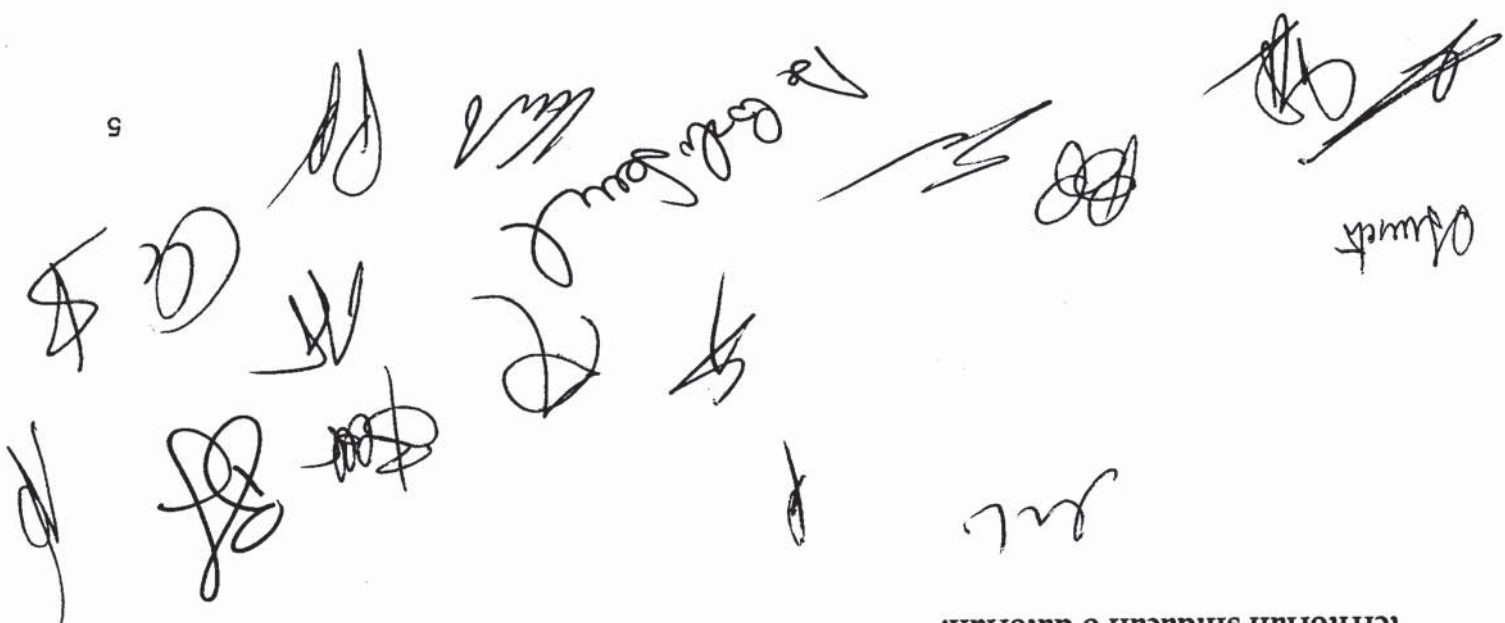
Ciò stante viene convenuto di dare piena operatività al CPN attraverso la formale costituzione, entro il prossimo mese di settembre 2010, dell'Organismo con la designazione dei rappresentanti da parte delle varie componenti e l'individuazione del Presidente pro-tempore.

Le parti ritengono altresì che il CPN, in aggiunta agli altri compiti già previsti, debba porre da subito alla propria attenzione alcune tematiche di particolare interesse nell'ottica prima evidenziata:

- 1) Interventi sia a livello nazionale sia locale per favorire l'utilizzo preferenziale del materiale lapideo nazionale e/o locale nella realizzazione di opere pubbliche.
- 2) Al fine di superare gli attuali vincoli normativi che penalizzano fortemente il settore rispetto agli altri, in particolare in una situazione di crisi generale, esaminare la possibilità di passaggio delle attività produttive e di lavorazione del comparto lapideo alla gestione della Cig ordinaria di cui alla legge n. 164/1975, ferma restando l'applicazione della legge 1058/1971 per le sole attività di estrazione dei materiali.
- 3) Valutazioni su specifiche situazioni emerse a livello locale al fine di individuare indicazioni ed azioni che possono agevolare il superamento di problematiche che ostacolano lo svolgimento e lo sviluppo di attività estrattive e produttive.

Ulteriori tematiche ritenute di particolare rilevanza ed attualità potranno essere sottoposte all'attenzione del CPN da parte dei singoli componenti o delle realtà territoriali sindacali o datoriali.

5



Art. 14. - Orario di lavoro -

A. Norma generale

1. La durata dell'orario normale di lavoro contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.
2. Ai sensi dell'art. 4, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 66/2003 e dell'art. 4 comma 2 del D. Lgs. n. 234/07 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato viene calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi e di 6 mesi per quanto concerne i lavoratori mobili (autisti adibiti a trasporti esterni) per i quali si applica il D. Lgs. n. 234/07.
3. Qualora a livello aziendale e/o territoriale si manifestassero esigenze tecniche, organizzative e produttive legate anche a problemi stagionali, previo accordo tra Direzione Aziendale e RSU o OO.SS.Territoriali in caso di mancanza di RSU, il periodo di cui al punto precedente potrà essere modificato in riferimento a quanto previsto all'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003.

g.l.

f

Dr. Carlo Scavini

Adunata

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Art. 15  
Banca ore

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 64 ore dei permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro, di cui al punto B dell'art. 14 del CCNL 10.11.1994, si conviene la istituzione di una Banca ore individuale operante dal 1.1.2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno:

a) i permessi di R.O.L. eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;

b) le ore a fronte delle ex festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo);

I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di almeno 48 ore e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento. Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruito entro i sei mesi dell'anno successivo.

L'attivazione del conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione

7

Almuedi

→ Conto Banca Ore



Art.10. - Contratto a tempo determinato  
(aggiungere i seguenti comma)

Ai sensi dell'art.1, c. 39, della legge 247/2007 in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti presso lo stesso datore di lavoro e qualora il rapporto superi complessivamente 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso verrà considerato a tempo indeterminato. E comunque possibile proseguire con un nuovo contratto, della durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del Lavoro con l'assistenza di un rappresentante di un sindacato firmatario del presente contratto.

8

Handwritten signatures and initials:

- Top right: *Alcanti*
- Top center: *NT*
- Top left: *PP*
- Middle right: *Alcanti*
- Middle left: *NT*
- Bottom right: *Alcanti*
- Bottom center: *NT*
- Bottom left: *PP*



nuovo D) Riposi e permessi per i figli con handicap grave

In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con gravi handicap, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre ovvero il lavoratore padre può richiedere di fruire di permessi orari retribuiti, con trattamento a carico Inps (art. 33 co. 2 legge n. 104/1992).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art 33, co.3 della legge 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico Inps coperti da contribuzione figurativa), è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Si fa comunque rinvio alle previsioni dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 e successive modificazioni.

### DICHIARAZIONE COMUNE

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C) e D del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.
- 2) Con riferimento alla lettera C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del presente contratto.
- 3) In riferimento al presente articolo, la fruizione dei suddetti permessi sarà, comunque, garantita in modo da consentire la minima programmazione aziendale e nel rispetto dei diritti dei singoli lavoratori.

6



**Art. 37  
Previdenza complementare**

L'ANIEM e la FENEA-UIL, la FILCA-CISL e la FILLEA-CGIL, con accordo sottoscritto in data 17 aprile 2007 (Allegato A), hanno individuato in FONDAPI il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti delle imprese che applicano il presente CCNL.

**CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA**

A favore dei lavoratori iscritti al FONDAPI le aziende contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contigenza, E.D.R., del:

1,3% a decorrere dal 01.05.2008

**CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE**

I lavoratori iscritti al Fondo contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contigenza, E.D.R., del:

1,3% a decorrere dal 01.05.2008

A partire dal 1° gennaio 2011, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore iscritto a Fondapi sono fissate in ragione dell'1,40% ragguagliata al valore del minimo tabellare, contigenza, E.D.R. (paga FONDAPI).

Il lavoratore iscritto al Fondo di previdenza, potrà elevare volontariamente la quota a proprio carico, in misura superiore ai valori sopra individuati, entro i termini di esenzione previsti dai parametri di Legge.

**QUOTA TFR**

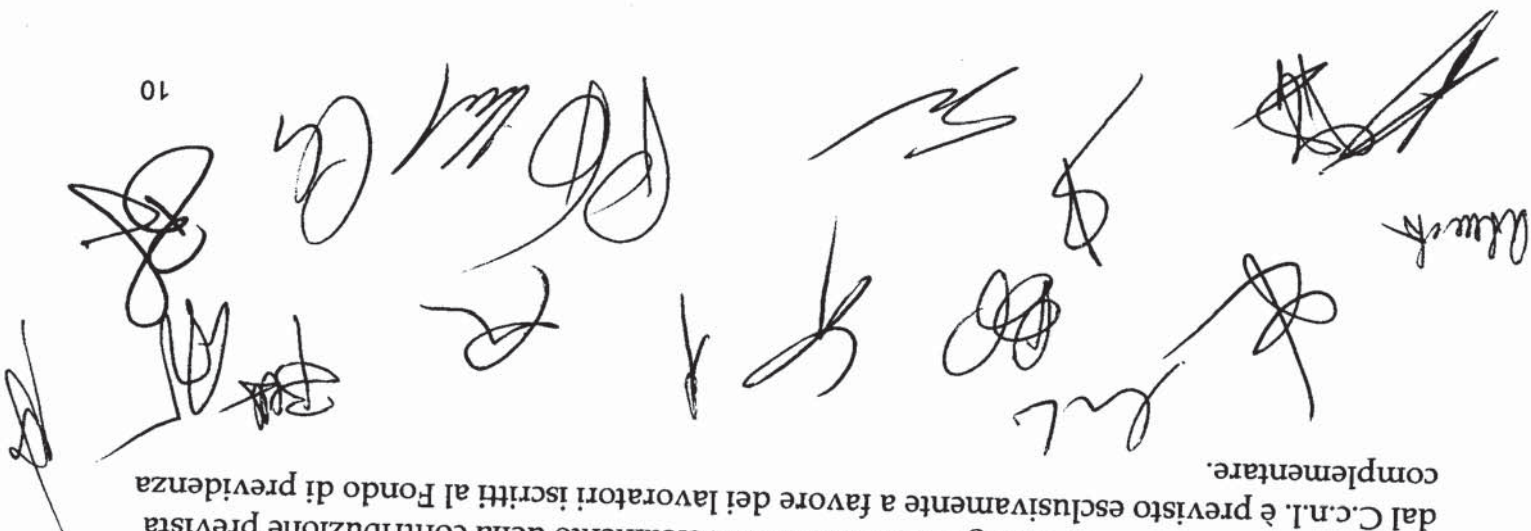
A partire dalla data del 01.05.2008 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28/04/1993, la quota del TFR maturando da versare al Fondo viene concordata in misura pari al 40% dello stesso e l'Azienda opererà un equivalente minor accantonamento nel fondo aziendale.

A favore dei lavoratori con prima occupazione successiva alla data del 28/04/93 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di TFR da versare al Fondo sarà pari al 100% e cioè l'intero importo maturato. Tale obbligo da parte delle imprese deve intendersi valevole solo nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo.

Per ogni altro aspetto qui non esplicitamente richiamato si fa riferimento alle disposizioni di Legge in materia e/o agli accordi interconfederali.

Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.c.n.l. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

10



Art. 27. - Premio di risultato

Nelle aziende e nei territori di cui al "Sistema di relazioni sindacali e contrattuali" la contrattazione di secondo livello con contenuti economici e consentita per l'istituzione di un premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, gli Organismi Territoriali aderenti all'ANIEI e alle Organizzazioni Sindacali esamineranno preventivamente, in un incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli importi eventualmente erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla R.S.U. di norma entro il mese di luglio (per il settore degli inerti di norma entro il mese di settembre) dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data. L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, di totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definite dalle parti.

Ove l'erogazione del premio avente le caratteristiche di cui sopra sia concordabile a livello territoriale, fermo restando quanto sopra premesso, gli obiettivi e i programmi di cui al primo capoverso, gli importi, i parametri ed i meccanismi di cui al terzo capoverso, i criteri e le modalità di cui al quinto capoverso saranno individuati a livello territoriale tra le Organizzazioni Sindacali e gli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIEI; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al secondo capoverso. Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo e previdenziale agevolato previsto dalla normativa di legge. Dall'entrata in vigore del c.n.l. 10 novembre 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 17 del C.n.l. 19 novembre 1990 e l'indennità sostitutiva ivi citata resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31 agosto 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui sopra, gli altri premi ed istituti retributivi di analogia natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda o territorialmente, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 31 agosto 1994 le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione,

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

M.



no oneri per le aziende



M. M. M.



(nuovo articolo) Art. .... Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1.1.2011, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello, ai dipendenti a tempo indeterminato, ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi ed alle altre tipologie di lavoro subordinato in forza al 1° gennaio di ogni anno, che abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal cnl (lavoratori privi di superminimi collettivi od individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione) sarà riconosciuto un importo annuo pari a euro 150,00 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di giugno ed è corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che facciano ricorso ad ammortizzatori sociali per il periodo di intervento degli stessi. L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

### Norma transitoria

A decorrere dal 1° gennaio 2011 non verrà più corrisposto, fatte salve le condizioni di miglior favore, il premio di cui all'ultimo comma dell'art. 27 del cnl. 21 maggio 2008 (tabella a margine dell'art. 27).

Art. 37 bis  
Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti convengono di istituire, nell'ambito del C.P.N., una commissione tecnica paritetica al fine di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/è adesione ad un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

L'approfondimento riguarderà anche le iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale avente gli stessi scopi.

L'adesione al Fondo per i lavoratori avrà carattere volontario; in tal caso è prevista una quota di contribuzione così ripartita:

- a carico dell'impresa 6 euro mensili per dodici mensilità per ogni lavoratore iscritto;
- a carico del singolo lavoratore 2 euro mensili per dodici mensilità.

La decorrenza della suddetta contribuzione è subordinata alla costituzione, regolamentazione ed avvio del Fondo, che le parti concordano di realizzare entro la data del 1° aprile 2012.

Nell'ambito della gestione del Fondo, al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario, le parti stabiliscono, fin d'ora, che le attività che saranno previste in regime di assistenza sanitaria integrativa, non potranno eccedere, esercizio per esercizio, le effettive disponibilità finanziarie.

La commissione, comunque, consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31.12.2011.

Nel caso in cui il lavoratore iscritto al Fondo manifesti la volontà di non rinnovare o rescindere la sua partecipazione decadrà automaticamente anche la contribuzione da parte dell'azienda.

Analoga decadenza della contribuzione avverrà in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali e/o territoriali in atto aventi medesime finalità.

ART. 22 - MINIMI CONTRATTUALI

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data del 01.10.2010, 01.05.2011, 01.03.2012 e 01.01.2013 sono riportate nelle tabelle allegate

Livelli	Parametri	01.10.2010. Euro/mese	01.05.2011 Euro/mese	01.03.2012 Euro/mese	01.01.2013 Euro/mese	Totale aumenti Euro/mese
1	200	58,82	50,00	50,00	17,65	176,47
2	184	54,12	46,00	46,00	16,24	162,36
3	150	44,12	37,50	37,50	13,24	132,36
4	144	42,35	36,00	36,00	12,71	127,06
5	136	40,00	34,00	34,00	12,00	120,00
6	128	37,65	32,00	32,00	11,29	112,94
7	118	34,71	29,50	29,50	10,41	104,12
8	100	29,41	25,00	25,00	8,82	88,23

To Carl Savary

B

Abwehr

15

DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza per un triennio, decorre dal 1° Aprile 2010 ed avrà vigore fino a tutto il 31 Marzo 2013.

Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.





DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha  
valenza per un triennio, decorre dal 1° Aprile 2010 ed avrà vigore fino a tutto il 31 Marzo  
2013.  
Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto almeno sei mesi prima della scadenza  
con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente contratto  
resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo  
nazionale di lavoro.  
Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed  
inscindibili.

A collection of handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, a signature that appears to be 'P.L.', and several other smaller, less legible marks.A collection of handwritten signatures and initials, including a signature that appears to be 'Ademeh', a signature that appears to be 'S. G.', and several other smaller, less legible marks. There are also some numbers '44' and '91' written at the top left.