

Roma, 16 Novembre 2010

Tra

ANIEM - Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere

e

FENEAL - UIL, FILCA - CISL e FILLEA - CGIL

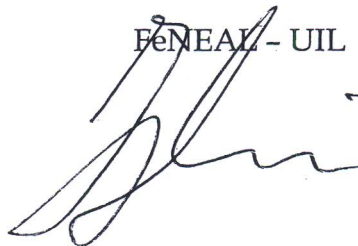
si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 25 Giugno 2008 per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di

- A. elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento;
- b. manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle

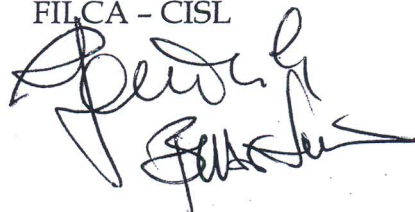
ANIEM - CONFAPI



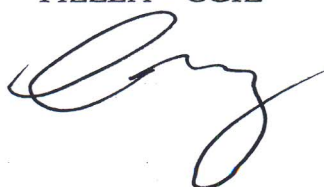
FENEAL - UIL



FILCA - CISL



FILLEA - CGIL



PARTE GENERALE

A) SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1) Livello Nazionale

Le Parti, ferma restando l'autonomia, le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori al fine di attuare un efficace sistema di relazioni industriali **confermano che la contrattazione collettiva nazionale di categoria rappresenta lo strumento primario, solidaristico ed universale di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, ponendolo al centro della regolamentazione delle relazioni industriali, ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 e dal Patto Sociale 22 dicembre 1998 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo**

Confermano, inoltre l'opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

In particolare, le Parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive distinte responsabilità e l'indipendenza di valutazione e di intervento, costituiranno alla firma del presente contratto un Osservatorio dei Settori laterizi e manufatti cementizi, di cui verranno contestualmente nominati i componenti di rispettiva designazione.

Tale Osservatorio, con propria autonomia funzionale e operativa, sarà composto da 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza dell'ANIEM e si riunirà con cadenze che saranno stabilite nell'ambito del regolamento al fine di raccogliere dati e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di interesse del settore

In particolare, saranno oggetto di esame:

- Lo studio dell'assetto industriale di settore, le tendenze di mercato e delle evoluzioni legislative, gli ammodernamenti tecnologici dei processi produttivi e dei nuovi prodotti, con particolare riguardo alle tendenze in atto nel mercato immobiliare nell'edilizia pubblica e le relative stazioni appaltanti, nelle ristrutturazioni e nel recupero del restauro dei centri storici. In questo quadro di insieme valutarne le ricadute occupazionali, studiare in relazione alle nuove tecnologie, i nuovi lavori, i nuovi materiali, le nuove professionalità;
- la valutazione della situazione occupazionale, i processi di esternalizzazione delle lavorazioni e gli appalti;
- le condizioni di legge e operative di approvvigionamento delle materie prime ed in tale contesto l'effettuazione del monitoraggio delle legislazioni regionali in vigore per l'approvvigionamento delle materie prime e la promozione di idonee e condivise iniziative per una legislazione quadro in materia di cave e torbiere, **con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave;**
- combustibili alternativi, risparmio energetico;
- il monitoraggio del mercato del lavoro nei settori laterizi e manufatti in calcestruzzo;
- la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art.14;

- l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori del D.Lgs. n.626/1994 con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;
- le tematiche dell'edilizia bio-eco-sostenibile anche come interlocutori delle istituzioni pubbliche;
- le tematiche inerenti alla responsabilità sociale d'impresa;
- l'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione del lavoro in materia contributiva, assistenziale ed assicurativa, anche in relazione alla internazionalizzazione dei mercati, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale;
- l'evoluzione tecnologica, l'organizzazione del lavoro, le nuove professionalità anche in relazione all'Inquadramento professionale.

Quanto sopra premesso l'Osservatorio presenterà alle Parti, entro tre mesi dalla sua costituzione, il regolamento per lo svolgimento delle attività di segreteria (convocazione mediante e-mail delle riunioni dei suoi componenti, con specificazione dell'odg.; raccolta della documentazione prodotta dai componenti in merito alle materie oggetto d'esame e conservazione della stessa, preferibilmente in archivi di formato elettronico; stesura e conservazione dei verbali di riunione; comunicazione dei nominativi dei componenti sostituiti; ecc.) nonché di ogni ulteriore attività inerente al funzionamento dell'Osservatorio.

Per l'attività dell'Osservatorio saranno utilizzati i dati forniti dalle Parti o provenienti da istituzioni pubbliche o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire.

L'Osservatorio potrà avvalersi per specifiche materie anche di esperti indicati singolarmente dalle Parti purché se ne ravvisi congiuntamente l'opportunità.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio e le eventuali proposte saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in un incontro, a cadenza annuale (o eventualmente prima, su motivata richiesta di una delle Parti) ed a livello nazionale, nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle Parti, le informazioni aggregate, riferite ai settori rappresentati, riguardanti:

1. aspetti della congiuntura;
2. prospettive produttive;
3. programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
4. programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti; prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
5. prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti 2, 3 e 4, nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
6. l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;
7. l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore **e della contrattazione di 2° livello**;
8. l'evoluzione degli indirizzi di politica ambientale con particolare riferimento all'approvvigionamento delle materie prime ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produttive;
9. l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;
 - i consumi energetici;

- gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario nonché delle assenze per malattie, infortuni sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.

Con riferimento alle risultanze dei lavori dell'Osservatorio potranno essere presentate agli organi pubblici competenti eventuali proposte di interesse del settore sulle quali vi sia il consenso di tutte le Parti firmatarie del presente contratto.

Su richiesta di una delle Parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare le posizioni comuni di cui sopra, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici, specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Per specifici temi le Parti potranno convenire di richiedere la presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Qualora sulla base dell'esame congiunto, emergano problematiche particolari che interessino aree interregionali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende dei due settori, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le Parti in sede nazionale.

Dichiarazione comune

Le Parti, nel convenire sull'utilità di procedere ad un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle aziende che applicano il vigente CCNL, attraverso la costituzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il 31 gennaio 2011 quale idonea sede di analisi, verifica, confronto e proposta che, nel corso della vigenza del presente ceni, dovrà presentare alle Parti medesime un progetto riguardante la fattibilità di poter attivare un organismo bilaterale nei settori dell'industria dei laterizi e dei manufatti cementizi.

Tale Gruppo di lavoro sarà formato da 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 3 rappresentanti dell'ANIEM. Il progetto elaborato congiuntamente dal citato Gruppo di lavoro paritetico dovrà contenere una proposta da sottoporre alle Parti stipulanti su:

- i presupposti giuridici e gli adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;
- gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;
- i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali il mercato del lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, il *welfare* integrativo e la responsabilità sociale di impresa;
- il coordinamento con i compiti e le funzioni oggi attribuite dal presente ccnl all'Osservatorio dei settori laterizi e manufatti cementizi;
- misure e modalità di finanziamento.
- i temi della partecipazione nelle sue diverse forme, pure economica, in quanto può contribuire a migliorare e rafforzare la collaborazione dei lavoratori nell'impresa, anche attraverso il monitoraggio e lo studio dell'evoluzione legislativa, comunitaria e nazionale.

2) Livello regionale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le Associazioni nazionali stipulanti e le Associazioni



~~imprenditoriali territorialmente competenti~~ **gli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIAM** forniranno annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 1), in sede regionale, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni distinte per i due settori cui si applica il presente contratto riguardanti:

- a. prospettive produttive;
- b. programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sulla occupazione e sulla qualificazione professionale e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c. eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d. eventuali processi di mobilità;
- e. implicazioni, interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti.

In assenza delle strutture regionali competenti, le informative di cui sopra saranno fornite dalle rispettive Associazioni nazionali di categoria.

3) *Livello territoriale*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale di cui al precedente punto 1) ~~le Associazioni territoriali imprenditoriali e gli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIAM~~ forniranno annualmente alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, non oltre il secondo quadrimestre, informazioni globali distinte per i due settori cui si applica il presente contratto, riferite alle proprie aziende associate riguardanti:

- a. prospettive produttive;
- b. programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti anche per le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c. eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d. eventuali processi di mobilità;
- e. implicazioni interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti;
- f. i lavori in appalto, le loro caratteristiche, la denominazione delle aziende il C.C.N.L. di riferimento.

Per le aree territoriali nelle quali vi siano meno di 5 stabilimenti di laterizi o di manufatti di cemento, ~~le competenti Associazioni imprenditoriali~~ i competenti **Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIAM** e le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori, in sede regionale, individueranno congiuntamente le aggregazioni interprovinciali e le sedi ove dovrà essere svolta la relativa procedura di informazione di cui al punto 3) del presente articolo.

4) *Livello di gruppo*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i gruppi industriali - intendendo per "gruppo" un'azienda di particolare importanza nell'ambito del settore articolata su più stabilimenti distribuiti in



diverse aree del territorio nazionale - forniranno annualmente alla FeNEAL UIL - FILCA CISL - FILLEA CGIL, su richiesta delle stesse, nel corso di un apposito incontro convocato dall'ANIEM, informazioni previsionali e globali riguardanti:

1. programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti;
2. introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro ed alla occupazione;
3. decentramento, in via permanente, di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda;
4. distribuzione del personale per categoria e per sesso andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
5. progetti e iniziative tesi al risparmio energetico;
6. implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti dall'attività estrattiva;
7. **la situazione dei parametri del gruppo (aziende con sedi produttive in più di una regione) in relazione al premio di risultato.**

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sui processi di mobilità interna, sulle prospettive produttive, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le informazioni previsionali di cui sopra potranno essere fornite, su richiesta, alla RSU per quanto di interesse relativo alle rispettive unità produttive facenti parte del gruppo.

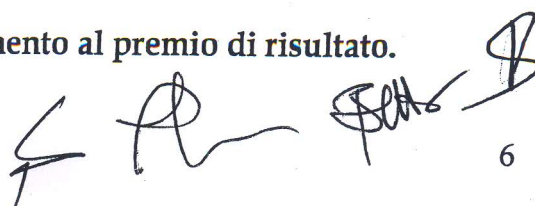
Le disposizioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione **preventiva secondo le normative nazionali e comunitarie in vigore.**

5) *Livello aziendale*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 50 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. n. 25/2007, forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti:

1. programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;
2. introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
3. decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
4. progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
5. implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione;
6. **l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato.**



Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sull'ambiente di lavoro.

Le disposizioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni, che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione tempestiva.

B) DISPOSIZIONI GENERALI SUL SISTEMA CONTRATTUALE

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.

Tutto ciò premesso, confermano e concordano un modello di assetti contrattuali che prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte economica che per la parte normativa;
- un secondo livello di contrattazione anch'esso con vigenza triennale.

1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

La disdetta del ccnl, da darsi con lettera raccomandata A.R., e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle organizzazioni sindacali in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni 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 delle proposte di modifica, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà comunque assicurata la copertura economica, dal giorno successivo alla scadenza del precedente contratto.

2) Contrattazione di secondo livello

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a

risultati aziendali 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 i risultati legati all'andamento economico dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta; nell'articolo 35 (Premio di risultato) del presente ccnl.

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali, della contrattazione nazionale.

Le aziende sono assistite e rappresentate dagli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIEM cui sono iscritte o conferiscono mandato, nei limiti dello stesso.

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale 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 delle stesse.

Durante i 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.

Qualora al termine del suddetto periodo le Parti non pervenissero alla stipula di un accordo, potranno, di intesa, attivare un tavolo di confronto a livello territoriale, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni Nazionali..

Art. 16
Orario di lavoro

omissis

10) Regimi diversi dell'orario di lavoro settimanale di cui al punto 1) potranno essere realizzati al fine di corrispondere a specifiche esigenze produttive (quali, ad esempio, commesse per le quali è richiesto un termine di consegna predeterminato, esigenze di mercato legate a situazioni di punta).

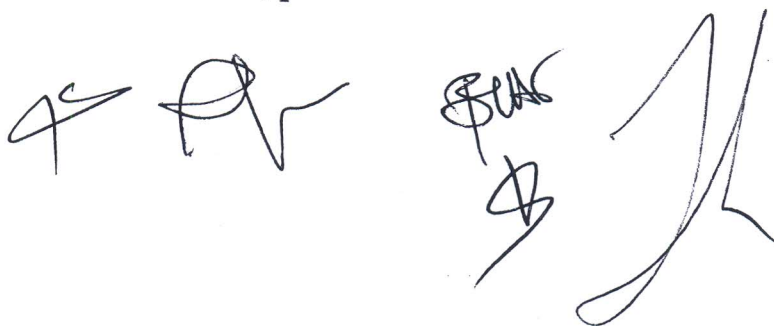
Con riferimento a quanto sopra, le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro entro i limiti dell'orario di legge nei periodi di maggiore intensità produttiva ai quali corrisponderanno, nell'arco temporale annuo, equivalenti prestazioni lavorative settimanali inferiori all'orario contrattuale nei periodi di minore intensità produttiva.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo normale, fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore settimanali effettivamente prestate.

In tal caso per le ore di lavoro prestate oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% del minimo tabellare e indennità di contingenza.

Nei suddetti casi la Direzione aziendale, nel corso di un apposito incontro, prospetterà alla R.S.U. le necessità obiettive che giustificano il ricorso ad un regime di orario articolato su un arco plurisettimanale. Nel corso di tale incontro si valuteranno le implicazioni organizzative e si definiranno le modalità di attuazione dei suddetti orari e dei relativi recuperi.

Nel caso in cui le Parti non addivenissero ad un accordo, potrà essere attivato un Tavolo di confronto a livello nazionale.



Art. 17
Banca ore

E' istituita una banca ore individuale in cui confluiscono al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ex festività di cui all'art. 15;
- le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al comma 11 del presente articolo

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previo preavviso di 5 giorni, riducibile a 2 in caso di necessità, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, comunicate alla R.S.U..

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.

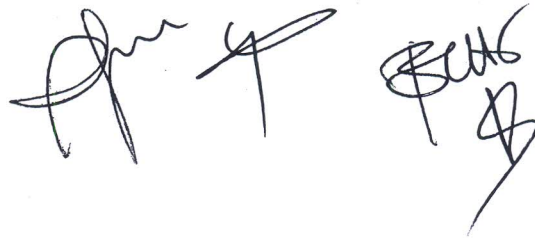
Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruiti per ulteriori sei mesi.



Art. 24
Ferie

omissis

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori migranti, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo cumulativo delle ferie, dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto e dei permessi accantonati in Banca Ore



Art. 29
Aumenti retributivi

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementi nelle seguenti misure e decorrenze,:

Livelli	Parametri	01.10.2010 Euro/mese	01.05.2011 Euro/mese	01.01.2012 Euro/mese	01.09.2012 Euro/mese	Totale aumenti Euro/mese
AS	220	77,65	48,53	38,82	22,65	187,65
A	185	65,29	40,81	32,65	19,04	157,79
B	151	53,29	33,31	26,65	15,54	128,79
CS	143	50,47	31,54	25,24	14,72	121,97
C	136	48,00	30,00	24,00	14,00	116,00
D	126	44,47	27,79	22,24	12,97	107,47
E	117	41,29	25,81	20,65	12,04	99,79
F	100	35,29	22,06	17,65	10,29	85,29

NUOVI MINIMI TABELLARI MENSILI					
livelli	parametro	Paga base 01.10.10	Paga base 01.05.11	Paga base 01.01.12	Paga base 01.09.12
AS	220	1.582,48	1.631,01	1.669,83	1.692,48
A	185	1.330,69	1.371,50	1.404,15	1.423,19
B	151	1.086,14	1.119,45	1.146,10	1.161,64
CS	143	1.027,02	1.058,56	1.083,80	1.098,52
C	136	977,23	1.007,23	1.031,23	1.045,23
D	126	909,41	937,20	959,44	972,41
E	117	842,54	868,35	889,00	901,04
F	100	721,19	743,25	760,90	771,19

Salvo errori e/o omissioni

Nei sei mesi precedenti la scadenza del presente contratto le Parti si incontreranno per valutare l'esito della rilevazione circa la significatività dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale, per darne conseguente attuazione in sede di rinnovo del vigente CCNL.

Art.35
Premio di risultato

Secondo quanto stabilito nella PARTE GENERALE punto B) "Disposizioni generali sul sistema contrattuale" del presente ccnl, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi, tra le Parti espressamente indicate nel sopraccitato punto B), ai fini della determinazione ~~La contrattazione di secondo livello con contenuti economici è 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, le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali e ~~dell'ANIEM~~ **gli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIEM** nonché le aziende stipulanti esamineranno preventivamente in un apposito 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 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 erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti. Tali risultati saranno verificati tra le Parti di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi; 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, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, di effettiva variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti 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'ANIEM; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al secondo capoverso.

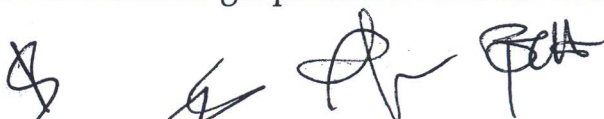
Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo e previdenziale previsto dalla normativa di legge.

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.

Gli accordi aziendali o di gruppo, stipulati successivamente alla data del presente rinnovo, avranno durata triennale.

Dalla data del 28 novembre 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 22 del C.C.N.L. 5 Marzo 1991.

I Premi di produzione di cui al punto precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati eventualmente già presenti in azienda 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, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Nota a verbale

omissis

~~2— Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.~~

omissis

Dichiarazione a Verbale

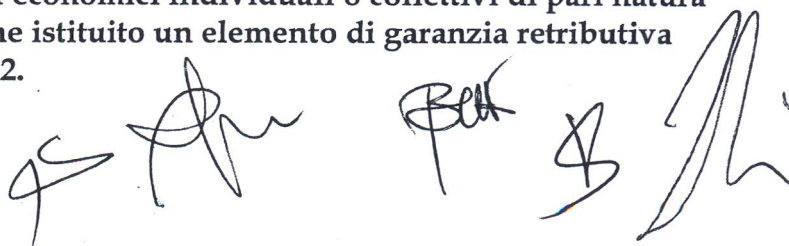
Fermo restando quanto previsto in tema di contrattazione di secondo livello dalla Parte Generale e dal presente articolo, le Parti considerano la contrattazione di secondo livello - che collega aumenti salariali variabili, concordati tra le parti, al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa - un utile strumento che può consentire di rilanciare la crescita della produttività e della competitività delle aziende, concordano quanto segue:

- tutti gli accordi di secondo livello, con scadenza anteriore alla firma del presente rinnovo contrattuale, avranno un'ultrattività fino alla data del 31 dicembre 2010;
- si prende atto che le richieste contenute nelle piattaforme rivendicative già presentate, saranno utile base per la ripresa della discussione per i rinnovi degli accordi di secondo livello che produrranno effetti dal 1° gennaio 2011

Premio di risultato: elemento di garanzia retributiva

Le parti considerano la contrattazione di secondo livello uno strumento moderno e appropriato per dare risposte alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, quindi ritengono indispensabile diffonderla e renderla esigibile, in tutte le aziende, nei termini e nelle modalità specificate e regolate dal CCNL.

A favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi di pari natura oltre a quanto spettante per CCNL, viene istituito un elemento di garanzia retributiva pari a 6,00 euro mensili dal gennaio 2012.



Art. 47
Previdenza complementare

L'ANIAM e la FeNEAL-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 del settore.

CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

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

1,2% a decorrere dal 01.05.2004

CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE

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

1,2% a decorrere dal 01.05.2004

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.

A partire dal 1° aprile 2013, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore iscritto a FONDAPI sono fissate in ragione dell'1,30%, con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo.

Quota Tfr

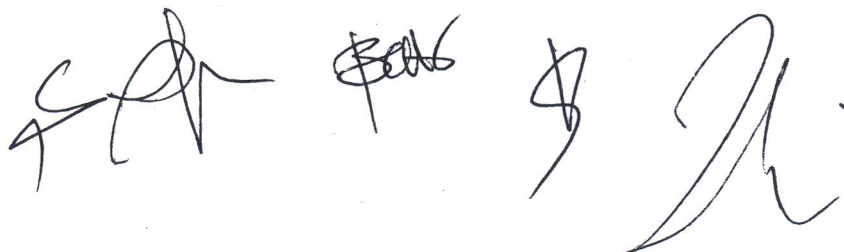
A partire dalla data del 01.05.2004 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28/04/1993, la quota del TFR maturando da versare al Fondo viene concordata in misura pari al 40% dello stesso e l'Azienda opererà un equivalente minor accantonamento nel fondo aziendale.

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.



Art. 48
Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, definita dal CCNL, costituisce uno dei punti qualificanti dello stesso.

Le parti convengono di istituire, una commissione tecnica paritetica formata da 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 3 rappresentanti dell'ANIEM al fine di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o 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 a carico dell'impresa pari a euro 5,00 mensili pro capite.

La decorrenza della suddetta contribuzione è vincolata e 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.

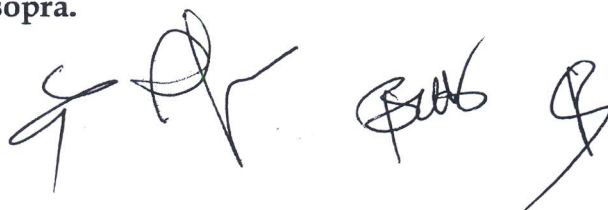
La commissione, comunque, consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31.12.2011.

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.

Comunque, fino alla individuazione del Fondo, le singole aziende procederanno ad accantonare l'importo di cui sopra.



Art. 102
Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, **che ha valenza per un triennio**, decorre dal ~~1° gennaio 2008~~ **16 novembre 2010** ed; per la parte economica il ~~primo biennio~~ avrà vigore fino a tutto il **31 marzo 2013**.

~~Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata A.R.~~

Il contratto si 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.

