





- 8) Compiere azioni di stimolo e sollecitazione al fine di agevolare la nomina degli RLS nelle Aziende nelle quali tale figura non sia ancora presente.
- 9) Monitorare la consegna degli indumenti di lavoro da parte delle Aziende. A tal fine verrà effettuata annualmente una apposita rilevazione dopo la scadenza contrattualmente prevista.

Il Comitato terrà opportuni contatti con gli Enti pubblici istituzionalmente preposti alla materia della prevenzione infortuni e dell'igiene ambientale, ed in particolare con l'Asl, allo scopo di armonizzare i rapporti ed effettuare scambi di esperienze, conoscenze, valutazioni ed indicazioni. Per una verifica congiunta della situazione del comparto si prevede un incontro annuale tra C.P.M., ASL, Enti interessati con la partecipazione degli RLS e RSPP. Verranno inoltre effettuati, con periodicità annuale, incontri con i medici competenti aziendali per valutazioni congiunte.

Resta inteso che all'Organismo paritetico provinciale si farà riferimento, quale seconda istanza di composizione delle eventuali controversie, in tutti i casi in cui all'interno del C.P.M. insorgano difficoltà nella definizione di situazioni di competenza che, anche a giudizio di una sola parte, rivestano rilevanza generale.

Le parti giudicano di reciproco interesse che sulla materia dell'ambiente di lavoro e della sicurezza si giunga per quanto possibile, a valutazioni uniformi nell'ambito del Distretto, che possano costituire comuni elementi di riferimento per le Aziende e nei rapporti con le A.S.L. e con gli Enti pubblici istituzionalmente preposti alla materia.

Si ritiene inoltre che l'assunzione di iniziative comuni possa portare allo sviluppo di migliori sinergie e a risultati più significativi sotto il profilo organizzativo, gestionale ed in particolare della penetrazione e diffusione di conoscenze, valutazioni e indicazioni.

Ciò stante si prevede di intensificare i rapporti tra i due Organismi paritetici settoriali del Distretto, con riunioni congiunte almeno semestrali sui principali argomenti o progetti di iniziative che interessino il Distretto e sui quali si ritenga utile una valutazione comune. A tale fine ciascun Organismo paritetico potrà avanzare all'altro specifiche richieste di incontro, indicando le materie e gli argomenti che si intendono esaminare.

Allo scopo di offrire un valido supporto alle imprese del settore per interventi di natura tecnica in materia di prevenzione sia in cava che al piano, oltre che per le valutazioni di ordine tecnico del Comitato stesso, viene prevista la possibilità di stipulare, di volta in volta, apposite convenzioni con tecnici qualificati e di consolidata esperienza, i quali saranno a disposizione delle Aziende e del Comitato per attività di consulenza, interventi specifici, progetti, attività di formazione di lavoratori ecc., in base alla convenzione che verrà definita a seconda delle esigenze e finalità individuate.

Al fine di ridurre le possibilità di infortuni e prevenire eventuali cause latenti, sarà adottato, in via sperimentale, in un campione di aziende individuato dal CPM, un sistema di rilevazione dei mancati infortuni, attraverso la collaborazione tra RLS, RSPP e Medico competente.

A tale riguardo l'R.L.S., di concerto con il capo-reparto, o il capo-reparto direttamente, segnalerà alla Direzione gli eventi che avrebbero potuto, in via potenziale, provocare un infortunio, evidenziandone caratteristiche e modalità.

Tali eventi saranno monitorati nel corso dell'anno e, per valutare possibili interventi, formeranno oggetto di esame congiunto in appositi incontri tra RLS, RSPP e Medico competente, da tenere almeno trimestralmente fino alla fine dell'anno, scadenza alla quale verranno formulate valutazioni sui risultati di tale fase sperimentale.

Il CPM valuterà eventuali supporti tecnico-operativi all'indagine.

**Il CPM elaborerà un nuovo modulo per l'iscrizione delle aziende, che definisca in maniera puntuale gli obblighi relativi, rimarcando l'impegno a rispettarli. Al modulo di iscrizione dovrà essere allegato l'elenco nominativo dei dipendenti.**

Il regolamento delle attività del Comitato è definito dall'Accordo 28 dicembre 1998.

Il Comitato si riunirà di solito una volta al mese o comunque con la cadenza ritenuta necessaria.

*Capo Monte*  
*Roberto Geronzi*  
*Man*  
*3*

Alle riunioni del Comitato potranno partecipare tecnici ed esperti di parte.

Le parti, ritenendo utile assumere iniziative di particolare valenza sociale a favore dei lavoratori del settore, hanno previsto, con l'Accordo 21 luglio 2000, l'istituzione di un "Fondo Mutualistico Marmo", finalizzato ad assicurare ai lavoratori, esclusi i dirigenti, dipendenti da Aziende del settore regolarmente iscritte al C.P.M. e per i quali le Aziende avranno corrisposto la regolare contribuzione contrattualmente prevista, una copertura assicurativa per gli infortuni professionali, extraprofessionali e spese mediche straordinarie, aggiuntiva ai trattamenti di legge e di altre coperture assicurative.

Per definire le tipologie di intervento, il massimale assicurato, le modalità operative e di gestione è stato a suo tempo predisposto un apposito regolamento, che le parti si riservano peraltro di riesaminare, con riferimento anche alle tipologie di intervento, alla luce delle risorse disponibili.

Si conviene che il Fondo Mutualistico, per il periodo di validità del presente accordo, stipuli una estensione della polizza assicurativa in vigore che preveda, per ogni evento indennizzato nel medesimo arco temporale, un rimborso spese sanitarie documentabili fino ad un massimo di € 360 per evento. Le relative spese saranno a carico del Fondo per le attività istituzionali del CPM.

Fermo restando un massimo di spesa di €3,00 annui per dipendente potrà essere valutata nell'ambito del CPM una diversa articolazione degli interventi della polizza rispetto a quanto sopra previsto.

Per gli anni 2018, 2019 e 2020 il CPM riconoscerà 2 premi di laurea di 500 euro ciascuno per tesi di laurea di studenti lavoratori o parenti entro il 2° grado di lavoratori iscritti al Cpm che concernano la sicurezza e la prevenzione infortuni o l'attività lavorativa /produttiva nel settore lapideo apuo-versiliese . Nel caso di più richieste si terrà conto della data di presentazione. Nel caso che non ci siano concorrenti come prima indicati, potranno concorrere studenti residenti nella provincia di Lucca.

Per gli anni 2018, 2019 e 2020 il CPM riconoscerà altresì ai lavoratori dipendenti da aziende iscritte al CPM e in regola con i versamenti contributivi un premio di €150,00 in caso di matrimonio/unione civile o della nascita/adozione di un figlio.

Le spese di cui sopra comporteranno l'automatico corrispondente abbattimento del valore previsto dalla clausola di modulazione automatica della contribuzione al CPM in relazione all'ammontare dei fondi disponibili, di cui al terzultimo e penultimo comma.

Per il finanziamento delle attività del C.P.M. e per gli scopi del Fondo Mutualistico Marmo è previsto un contributo in cifra fissa a carico delle Aziende, riferito ad ogni dipendente in forza, con esclusione dei dirigenti, per ogni mese solare.

Tale contributo fino al 31 marzo 2005 è pari a 5,16 € (cinque/16), di cui € 1,55 (uno/55) per il Fondo Mutualistico e sarà elevato a 5,66 € (cinque/66), di cui € 2,05 per il Fondo Mutualistico a far data dal 1° aprile 2005 e a € 6,16 (sei/16) di cui € 2,55 per il Fondo Mutualistico a far data dal 1° gennaio 2006.

Con il presente accordo viene chiarito, che tale contributo è dovuto indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia a tempo pieno (full-time) o a tempo parziale (part-time).

Con Accordo 26 aprile 2016, è stato previsto un contributo forfetario annuale di Euro 120,00 per le aziende con un solo dipendente, per le aziende senza dipendenti e per le ditte individuali.

Dal 1° gennaio 2018 tale contributo sarà suddiviso in dodicesimi e sarà pertanto pari ad un contributo forfetario mensile di Euro 10,00, da corrispondere trimestralmente.

Sempre dal 1° gennaio 2018 nel caso in cui le ditte individuali o le aziende con un solo dipendente al primo gennaio dell'anno assumano, nel corso dell'anno solare, ulteriori lavoratori a tempo determinato o indeterminato, indipendentemente se full-time o part-time, beneficeranno del contributo forfetario di cui ai due comma precedenti per i mesi in cui ne sussistano i presupposti, applicandosi per i restanti mesi dell'anno il contributo in cifra fissa di d € 6,16 di cui al presente ccpl. Analogo criterio varrà per le aziende con un numero di dipendenti superiore ad uno al primo gennaio dell'anno e che vedano nel corso dell'anno ridurre, per qualsiasi motivo, ad uno il numero dei dipendenti. La frazione di mese superiore a 15 giorni varrà come mese intero.

JK

Gianni, Cacci-Marmo

Berberi

2018

B

JK

4

Allo scopo di garantire un'adeguata dotazione di fondi al C.P.M. ed evitare in parallelo l'accantonamento di eccessive riserve si conferma il meccanismo di modulazione della contribuzione previsto dall'Accordo provinciale e pertanto, qualora i fondi disponibili del C.P.M. risultassero inferiori a € 200.000, si prevede che il contributo venga elevato di 1 euro per ogni dipendente in forza con l'esclusione dei dirigenti; ove le disponibilità di fondi risultassero inferiori a € 100.000, si prevede che il contributo venga elevato di un ulteriore euro per ogni dipendente in forza con l'esclusione dei dirigenti.

Tale aumento peraltro non sarà automatico, ma preceduto da una valutazione delle parti sulle esigenze di spesa del C.P.M., alla luce anche di possibili finanziamenti pubblici delle iniziative. Nel caso non si raggiungano comuni intese al riguardo gli aumenti in questione saranno operativi.

Sulla base del presupposto, condiviso dalle parti, dell'inutilità dell'accantonamento di riserve eccessive in relazione all'utilizzo, potrà essere convenuta in qualsiasi momento la riduzione del contributo quando si verifichi il raggiungimento di una dotazione di fondi sufficienti per le attività del Comitato.

#### Dichiarazione aggiuntiva

Le parti, alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, si incontreranno per definire l'istituzione dell'RLST, qualora tale figura venga confermata a livello normativo ed interconfederale, e una volta che in tali sedi siano state definite le relative disposizioni applicative e operative.

A seguito della cessazione di operatività del Copam saranno valutate positivamente richieste di iscrizione al C.P.M. da parte di aziende artigiane.

#### Art. 3 - Occupazione e formazione

Al 2° comma, tra i compiti dell'Osservatorio in materia di formazione, aggiungere il seguente:

**-seguire da vicino la costituenda scuola professionale del marmo da parte dell'Amministrazione del Comune di Seravezza.**

Lorenzo Monaco

Bertoni Giovanni

5

**Art. 8 - Mensa**

Con riferimento a quanto previsto in materia dal vigente C.c.n.l., viene precisato che è demandato alle singole Aziende ed alle rispettive RS l'esame delle concrete possibilità della istituzione di un servizio di mensa aziendale o interaziendale anche con ricorso a strutture esterne con la stipula di apposite convenzioni.

Nel ricercare idonee soluzioni saranno tenute presenti le condizioni di realizzabilità del servizio, in rapporto al numero dei lavoratori direttamente interessati ed al costo del servizio stesso.

Per le Aziende nelle quali trova effettuazione un servizio mensa, la ripartizione del relativo costo sarà articolata nella misura dell'80% a carico dell'Azienda e del restante 20% a carico del lavoratore.

Per le Aziende nelle quali non trova attuazione il servizio mensa, l'attuale misura dell'indennità sostitutiva di mensa (€ 6,11 giornaliera dal 1/7/2016) viene elevata a € 6,36 dall'1/1/2019 e a € 6,86 dall'1/1/2020.

Tale indennità verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione, ritenendosi la misura stessa comprensiva della incidenza dei vari istituti contrattuali (13° e 14° mensilità, ferie, festività ecc.), ed è esclusa dal calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità sostitutiva di mensa cesserà di essere corrisposta ai dipendenti delle Aziende nelle quali verrà istituito il servizio di mensa, con esclusione di quei lavoratori che non possano parteciparvi per ragioni di lavoro.

Tale indennità verrà peraltro corrisposta ai lavoratori che normalmente fruiscono della mensa aziendale nel caso di sospensione temporanea del servizio di mensa per la durata della sospensione medesima.

L'indennità sostitutiva di mensa verrà corrisposta inoltre a quei lavoratori che per ragioni legate a gravi situazioni di salute, comprovate da certificazione di medico specializzato o del medico competente aziendale, si trovino nella impossibilità di fruire del servizio mensa.

Le Aziende tenute alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa potranno sostituirla, a tutti gli effetti, a seguito di un esame preventivo con la R.s., con la fornitura ai lavoratori di un buono pasto giornaliero (ticket restaurant) di pari importo.

Note tecniche:

1) i refettori aziendali, ove previsti dalla vigente normativa, devono avere le caratteristiche di igienicità stabilite dal D.P.R. 303/1996 ed essere separati dagli spogliatoi e dai servizi igienici.



**Art. 10 - Lavori speciali e disagiati**

Le indennità per i lavoratori che svolgono mansioni di tecchiaiolo, minatore e fuochino vengono fissati nelle seguenti misure:

per il tecchiaiolo, indipendentemente dalle esigenze tecniche di durata della prestazione:

€ 71,92 dal 1/7/2014;

per il minatore e fuochino addetti alle cave di marmo per la durata della specifica prestazione:

€ 1,42 orari lordi dal 1° luglio 2014 e € 1,67 orari lordi dal 1° luglio 2015

In relazione alle condizioni di lavoro alle cave, che fanno riscontrare la presenza di acqua, fango, ecc., la indennità cavatori istituita con il C.c.p.l. 1974, viene fissata nelle seguenti misure lorde mensili per 12 mensilità: € 60,32 mensili dal 1° luglio 2015.

Per i lavoratori operanti in cave in galleria la predetta indennità viene fissata nelle seguenti misure lorde mensili per 12 mensilità: € 74,72 mensili dal 1° luglio 2015.

**Inoltre per tutti gli operatori di cava verranno corrisposte le seguenti indennità:**

**A far data dall'1/1/2018 sarà corrisposta una indennità nella misura forfetaria di € 0,60 per ogni giornata di effettiva prestazione**

**A far data dall'1/1/2019 sarà corrisposta una indennità nella misura forfetaria di € 0,60 per ogni giornata di effettiva prestazione**

**A far data dall'1/1/2020 sarà corrisposta una indennità nella misura forfetaria di € 0,65 per ogni giornata di effettiva prestazione**

Ai lavoratori di cave richiesti di prestazioni in condizioni di disagio diverse da quelle indicate al precedente comma per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, sarà corrisposta, ai sensi del vigente C.c.n.l., una indennità nella misura giornaliera di € 2,48 lordi, ovvero di € 0,31 orari lordi, per tutto il tempo della prestazione effettuata nelle condizioni predette.

Infine, ai lavoratori addetti alla produzione negli impianti di granulazione di marmo, verrà corrisposta una indennità giornaliera nella misura di

€ 1,50 mensili dal 1° gennaio 2018;

€ 1,80 mensili dal 1° gennaio 2019;

€ 2,10 mensili dal 1° gennaio 2020.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Inoltre ai lavoratori addetti alle seguenti specifiche lavorazioni del granito, del marmo e pietre:

- segagione
- fiammatura
- lucidatura
- fresatura
- frullinatura
- trapanatura
- scalpellinatura
- nonché agli addetti alle lavorazioni per la lucidatura con poliestere;
- stuccatori/resinatori marmo e/o granito e ai piazzalisti nonché a sbizzatori, modellatori e tornitori
- meccanici/elettricisti

**A far data dal 1° gennaio 2018 sarà corrisposta una indennità nella misura forfetaria di € 1,10 per ogni giornata di effettiva prestazione e nella misura di € 1,13 per gli addetti alla segagione del granito.**

*Be Toon Gran - Cave Marmo*

*1*



### Art. 13 - Premio di risultato

In relazione a quanto previsto dal C.c.n.l., si conviene che, per la vigenza del presente accordo, venga definito un premio di risultato avente come obiettivo il miglioramento delle capacità produttive del comparto sia a livello generale sia delle singole Aziende, attraverso anche una migliore partecipazione dei lavoratori interessati.

Si definiscono, pertanto, allo scopo due parametri.

#### 1) Quantità esportazioni (80% del totale del premio)

L'obiettivo è riferito all'andamento, secondo la tabella più avanti evidenziata, del valore realizzato nell'anno di riferimento rispetto al dato di partenza sulla base delle seguenti definizioni:

valore totale delle esportazioni: dato annuale (1 gennaio-31 dicembre) dell'anno di riferimento della voce "Materiali grezzi", e della voce "Lavorati" sulla base dei dati elaborati da IMM, riferiti alla tabelle "export" delle province di Lucca e Massa Carrara ( Distretto lapideo).

#### Obiettivi e relativo premio annuo (euro lordi annui)

Obiettivi	Premio (euro lordi annui) 2018 (anno di riferimento 2017)	Premio (euro lordi annui) 2019 (anno di riferimento 2018)	Premio (euro lordi annui) 2020 (anno di riferimento 2019)
Da 450.000.000 a 620.000.000	1218,00	1218,00	1218,00
Da 621.000.000 a 665.000.000	1298,00	1298,00	1298,00
Da 666.000.000 a 690.000.000	1328,00	1328,00	1328,00
Da 691.000.000 a 711.000.000	1378,00	1378,00	1378,00
Da 712.000.000 a 730.000.000.	1408,00	1408,00	1408,00
Da 731.000.000 e oltre	1458,00	1458,00	1458,00

*[Handwritten signatures and notes in blue ink, including "Retor. Gibi", "Pa", and "vezi marco" with a large "10" below it.]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "M", "B", and "D.L.S."]*



### 3) MOL

Questo indicatore è riferito all'andamento del valore assoluto del Mol in un campione di 7 aziende indicate nell'allegato.

#### Obiettivi e relativo premio annuo (euro lordi annui)

Obiettivi	Premio	Premio	Premio
	(euro lordi annui) 2018 (anno di riferimento 2017)	(euro lordi annui) 2019 (anno di riferimento 20148)	(euro lordi annui) 2020 (anno di riferimento 2019)
4.500.000/7.500.000	100,00	100,00	100,00
7.500.001/9.000.000	110,00	110,00	110,00
9.000.001/11.000.000	120,00	120,00	120,00
11.000.001/12.500.000	130,00	130,00	130,00
Oltre 12.500.000	140,00	140,00	140,00

Nel caso in cui una delle aziende campione cessi l'attività, le parti s'incontreranno per definire i necessari aggiustamenti tecnici.

L'anno di riferimento è il periodo nel quale si devono realizzare gli obiettivi previsti ai fini della corresponsione del premio nell'anno successivo. Nell'anno di riferimento viene corrisposto, come precisato più avanti, un anticipo del premio stesso, già considerato nei valori di premio indicati in tabella, da conguagliare in base ai risultati effettivamente raggiunti. La crescita degli obiettivi indicata in tabella è a scalini rigidi, per cui il relativo valore scatta al raggiungimento dell'obiettivo e resta invariato fino al raggiungimento totale dell'obiettivo successivo.

#### Modalità di corresponsione del premio

Nel corso di ogni anno di riferimento (2018 per 2019, 2019 per 2020) verranno corrisposti anticipi del premio previsto nelle due precedenti tabelle per i due parametri concordati, nella misura di euro 103,29 lordi ciascuno, con il saldo della retribuzione nei mesi di gennaio, marzo, maggio, luglio, settembre e novembre, in proporzione ai mesi lavorati.

Per quanto concerne il premio da corrispondere nel 2018 (anno di riferimento 2017), poiché tra le parti è stata concordata la corresponsione di tale anticipo anche nel corso del 2017, si procederà al conguaglio tra quanto anticipato e quanto effettivamente maturato in base ai risultati effettivamente verificatisi in detto anno rispetto agli obiettivi previsti nelle tre tabelle.

Entro il mese di giugno di ogni anno le parti provvederanno alla verifica dei dati, e al calcolo del premio maturato, i cui risultati saranno comunicati da Confindustria Toscana Nord alle Aziende.

**In sede di verifica dei dati del 2019 per il premio 2020, verrà esaminata l'istituzione di nuovi parametri per il premio da collegare all'andamento del settore, con particolare riferimento all'andamento delle Aziende, ai risultati delle medesime, alla assiduità e alla produttività.**

La somma spettante a seguito del conguaglio sarà corrisposta in due rate di uguale importo con il saldo della retribuzione del mese di giugno e del mese di ottobre di ciascun anno previsto

nell'accordo.

**Prima della erogazione del conguaglio ciascun lavoratore potrà richiedere che una parte della somma a lui spettante sia devoluta al fondo contrattuale Altea c/o Arco. La richiesta sarà avanzata preventivamente, mediante apposita delega con l'indicazione della somma da devolvere ad Altea c/o Arco e le finalità della medesima.**

Il conguaglio in questione sarà operato nei confronti dei lavoratori in forza alla data della predetta verifica dei risultati tra le parti. Per i lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro prima di tale data le aziende potranno alternativamente operare il conguaglio alla normale scadenza prevista per gli altri lavoratori ancora in forza, oppure, a totale, definitiva, definizione, effettuarla all'atto della cessazione del rapporto tenendo a riferimento il 50% della differenza tra l'anticipo e l'importo previsto al raggiungimento in tale anno dell'obiettivo massimo, in proporzione ai mesi lavorati. Il premio di risultato complessivamente previsto nel presente Accordo non ha alcuna influenza su qualsiasi elemento retributivo presente o futuro, essendosene tenuto conto sulla determinazione del suo ammontare. In particolare le parti ne escludono l'influenza sul calcolo del T.F.R., sulla 13a e 14a mensilità, sul trattamento di malattia, infortunio, ferie e festività, R.O.L., maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, ecc. e comunque su qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto o indiretto.

Le parti confermano che il premio di risultato di cui sopra, nelle sue componenti, ha le caratteristiche di non determinabilità a priori di essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

Ciò stante si ritiene che lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento contributivo e fiscale previsto dalla vigente normativa di legge.

#### Specificità

Per quanto concerne il premio di risultato, nel caso in cui una Azienda sia in fase di prima applicazione, sia successivamente, una volta riscontrati negli anni successivi i risultati dei meccanismi applicati, ritenga che quanto concordato e applicato non risponda effettivamente alle necessità operative e produttive aziendali, potrà richiedere di esaminare, per i periodi non ancora definiti, con la R.S. in sede aziendale, la possibilità di istituire un premio di risultato dell'Azienda, sostitutivo di quello di cui al presente accordo.

La relativa trattativa, che si aprirà subito dopo la richiesta dell'Azienda, dovrà esaurirsi nell'arco di tre mesi, salvo diversa decisione delle parti interessate. In ogni caso non potrà comportare agitazioni e iniziative di lotta di alcun genere.

Nel caso che venga raggiunto l'accordo sul premio di risultato aziendale, questo sostituirà integralmente quanto previsto dal presente accordo in materia di premio di risultato che non sarà applicabile in alcun caso nell'Azienda in questione.

In caso di mancato accordo rimane operativo il presente accordo.

*Retorica*

*13*

*4*



**Clausola speciale per il 2020**

Le parti convengono che, nel caso in cui il valore dell'export del settore marmo e pietre ornamentali della provincia di Lucca e del MOL delle sette Aziende campione, realizzati come media negli anni 2018/ 2019, sia inferiore di oltre il 5% a quelli realizzati nel 2017, il valore annuo degli aumenti previsti dal presente Accordo a decorrere dal 1/1/2020, pari per gli stabilimenti senza indennità di mensa a € 110,00, per le cave senza indennità di mensa a € 143,00 e a € 220,00 per gli stabilimenti con indennità di mensa e a € 253,00 per le cave con indennità di mensa, sarà detratto dal premio di risultato spettante a ciascun lavoratore all'atto della corresponsione del saldo nel 2020. La relativa verifica sarà effettuata contestualmente alla verifica dei risultati dei parametri del premio ai fini della corresponsione del predetto saldo.

Ai predetti fini, l'export inciderà per l'80% e il MOL per il residuo 20%.

*Before: Pavia*  
*text: marmo*



