

Addì, 20 febbraio 2010 a Treviso

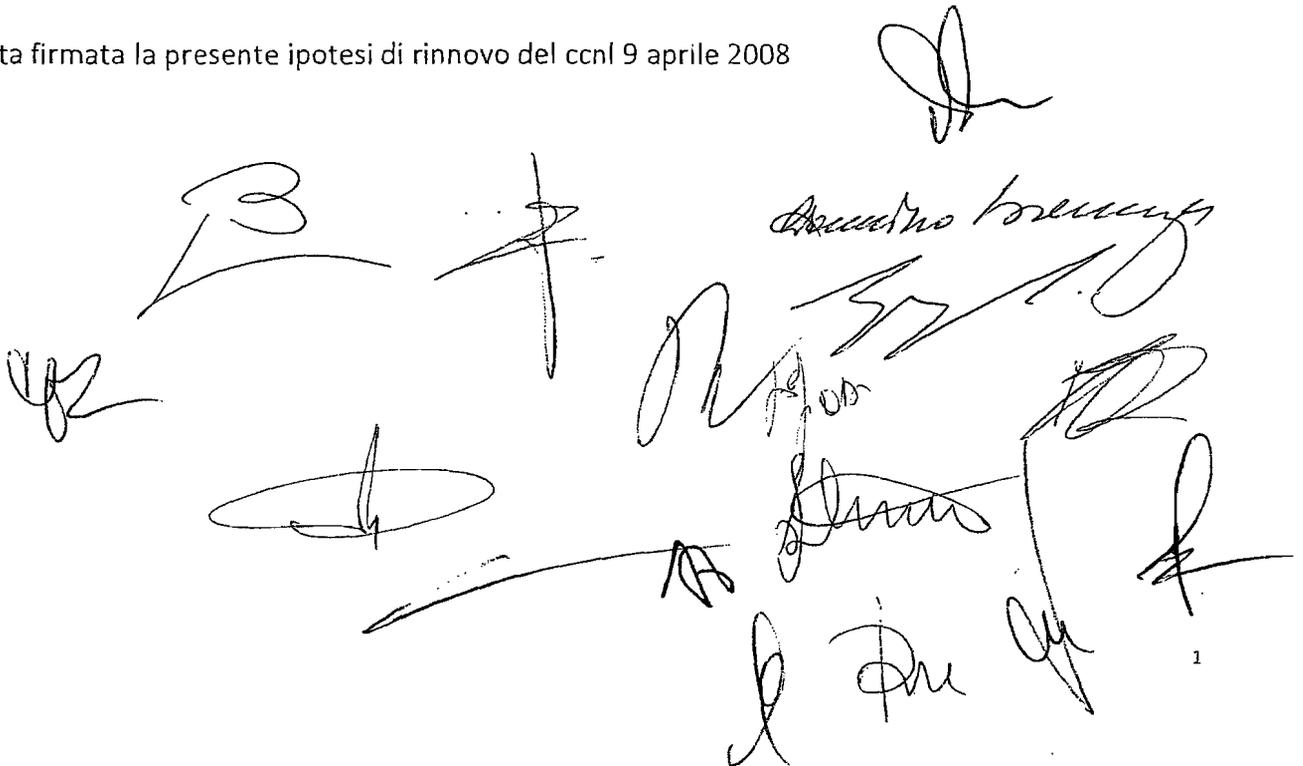
tra

**ANFAO**  
**Associazione Nazionale Fabbricanti Articoli Ottici**

e

**FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL**

è stata firmata la presente ipotesi di rinnovo del ccnl 9 aprile 2008



Antonio Lorenzini

Antonio

1

Art. 5 - Decorrenza e durata è *sostituito dal seguente*:

**Art. 5 - Decorrenza, durata e procedure di rinnovo**

~~Il presente contratto decorre dall'1.1.2008 e avrà scadenza il 31.12.2009 per la parte economica e il 31.12.2011 per la parte normativa. Il presente contratto ha validità triennale e decorre dal 1.1.2010 e avrà scadenza il 31.12.2012 sia per la parte normativa che per la parte economica.~~

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3- 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti 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 delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di ritardato rinnovo del ccnl, per il periodo intercorrente tra la scadenza del previgente ccnl stesso e la sottoscrizione del nuovo contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

The image shows several handwritten signatures in black ink on a white background. The signatures are arranged in a loose, non-linear pattern. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are approximately 12-14 distinct signatures visible, representing the various parties involved in the agreement.

L'art. 6 - Regolamentazione della contrattazione aziendale è sostituito dal seguente:

## Art. 6 - Regolamentazione della contrattazione aziendale

### 1 - Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti da un lato alle Aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni che hanno stipulato il presente accordo. Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle organizzazioni nazionali di categoria.

### 2 - Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà riguardare le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al successivo punto

3. Riguarderà pertanto materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

### 3 - Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire - anche attraverso un adeguato ed effettivo utilizzo degli strumenti offerti dal contratto nazionale di lavoro in materia di svolgimento della prestazione lavorativa - il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti. Esse avranno i requisiti per beneficiare dei particolari **trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa di legge.**

L'accordo economico aziendale ha durata ~~quadriennale~~ triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a tre mesi dopo la scadenza del contratto stesso.

~~Tale periodo è parimenti di tre mesi prima e sei mesi dopo nel caso di rinnovo della sola parte economica del contratto nazionale di lavoro.~~

In applicazione dei rimandi già previsti dal presente ccnl le parti, al fine di qualificare ed estendere la contrattazione di secondo livello, individuano le materie che, oltre a quanto previsto dal presente punto e da altri punti del ccnl, sono oggetto di confronto: orario di lavoro, flessibilità, ferie e formazione professionale.

Le Parti, entro il 31.12.2010, formuleranno a livello nazionale linee guida e parametri significativi e caratteristici delle attività aziendali, utili per la definizione di modelli di premio da adattare alle esigenze delle singole imprese o alle realtà di uno specifico territorio.

#### 4 - Procedure di consultazione e di verifica

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e la effettuazione delle verifiche.

#### 5 - Procedure

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rsu costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle oo.ss. stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, a richiesta di una delle due Parti, si svolgerà un confronto a livello territoriale tra l'Associazione industriale e le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo e formulare proposte finalizzate al raggiungimento dell'intesa aziendale.

a) ~~La trattativa aziendale si svolgerà in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dall'inizio della medesima.~~

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

b)

Le parti, consapevoli delle caratteristiche innovative derivanti dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla della presente regolamentazione e delle conseguenze che avranno sui comportamenti e sulla prassi della contrattazione aziendale, potranno in sede nazionale, anche attraverso apposita commissione, effettuare l'analisi delle coerenze rispetto a quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla della presente regolamentazione, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. In tale sede, potrà altresì essere indirizzata, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito dal presente articolo.

~~Norma transitoria n. 1~~ Le parti, dopo l'approvazione della legge sull'esonero contributivo delle erogazioni aziendali, si incontreranno per verificare la necessità di armonizzare la materia e, se necessario, riprecisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, in un quadro di invarianza dell'importo netto.

~~Le parti si danno atto che tale invarianza delle erogazioni nette si riferisce esclusivamente alla particolare contribuzione di cui al Protocollo 23 luglio 1993.~~

~~Ciò significa che in caso di innovazione legislativa di natura fiscale o contributiva, ma non riconducibile alla normativa richiamata, non potrà essere invocata tale invarianza.~~

~~Le parti solleciteranno le rispettive Confederazioni, perché intervengano, come si riservano di intervenire direttamente, su Governo e Parlamento, perché sia varata in tempi brevi la legge sulle esenzioni contributive in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.~~

~~Norma transitoria n. 2~~ Le parti a livello aziendale, in sede di rinnovo dei relativi accordi, potranno convenire su meccanismi di adeguamento dei relativi contenuti alle nuove normative del Protocollo 23 luglio 1993 e della presente regolamentazione. Tali armonizzazioni non dovranno comportare oneri aggiuntivi.

\*\*\*\*\*

Il premio derivante dall'accordo di secondo livello è una componente della retribuzione del ccnl. Esso è definito alternativamente secondo una delle seguenti modalità:

- contratto aziendale
- contratto di una pluralità di aziende
- elemento perequativo definito dall'all. ... (1)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various parties involved in the agreement.

**Art. 7 - Sistema informativo - Osservatorio nazionale di categoria**

Al capitolo Informazioni a livello territoriale e/o di distretto industriale *dopo il 3° comma è aggiunto il seguente:*

Le aziende forniranno in forma aggregata alle OO.SS. Territoriali, per il tramite delle Associazioni Territoriali, informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

Al capitolo Informazioni e consultazioni al livello aziendale *dopo il 1° comma è aggiunto il seguente:*

Le aziende forniranno alle RSU informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

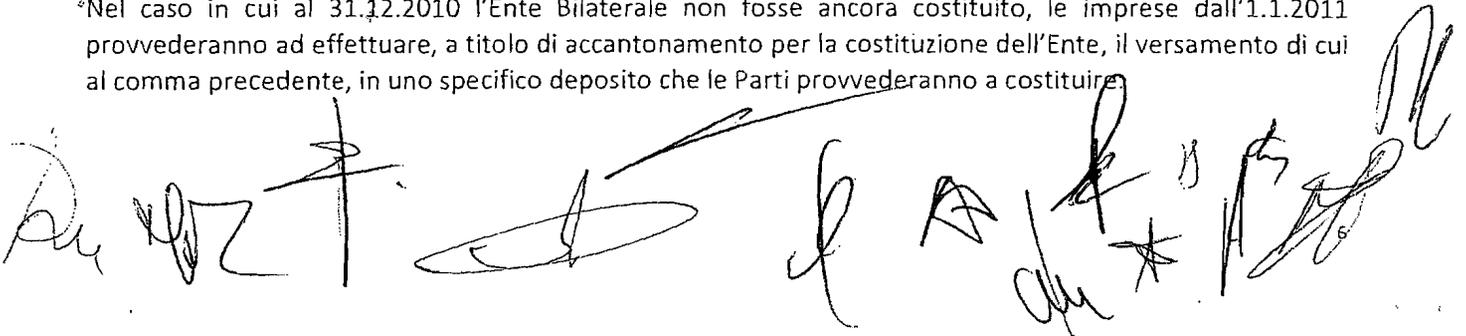
*Dopo l'ultimo alinea, prima dell'Ente Bilaterale aggiungere:*

Al fine di promuovere una concreta partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa, le parti ritengono opportuno che in sede di Osservatorio vengano discusse e individuate forme di governance bilaterali condivise (osservatori aziendali, comitati strategici aziendali, ecc.), onde facilitarne la sperimentazione/adozione da parte di Gruppi o Aziende interessate.

*Il secondo comma del paragrafo "Ente Bilaterale Nazionale per il settore dell'Occhialeria" è sostituito dai seguenti:*

Le Parti pertanto concordano nell'istituire un Gruppo di lavoro che, entro il 30 settembre 2010 presenti un progetto operativo - comprensivo di proposta di finanziamento di € 1,00 mensili per dipendente a tempo indeterminato non in prova a carico delle imprese - per la creazione dell'Ente Bilaterale Nazionale per il settore dell'Occhialeria.

*Nel caso in cui al 31.12.2010 l'Ente Bilaterale non fosse ancora costituito, le imprese dall'1.1.2011 provvederanno ad effettuare, a titolo di accantonamento per la costituzione dell'Ente, il versamento di cui al comma precedente, in uno specifico deposito che le Parti provvederanno a costituire.*



## Welfare

Le Parti convengono di attivarsi – tramite la costituzione di apposita Commissione Paritetica Nazionale - al fine della definizione, entro il 31 dicembre 2010, di una o più iniziative di Welfare a favore dei lavoratori, con particolare attenzione a forme che consentano l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

La Commissione esaminerà soluzioni quali l'assistenza sanitaria integrativa, il sostegno ai lavoratori gravemente ammalati, ecc., attraverso l'adesione a Fondi o Casse Sanitarie a livello nazionale.

Nel corso dei lavori saranno esaminate le esperienze in atto, che siano state nel frattempo individuate a livello aziendale.

Le iniziative saranno realizzate mediante un finanziamento a carico delle imprese, a partire dal 1.1.2012, pari ad un costo di € 3,00 mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato non in prova.

La Commissione esaminerà anche la possibilità di forme aggiuntive, con contribuzione volontaria a carico del lavoratore.

L'importo di cui sopra sarà integrato negli eventuali trattamenti di miglior favore che dovessero essere stabiliti dalla contrattazione aziendale.

In sede di contrattazione aziendale le Parti possono prevedere un inizio anticipato del Welfare, purchè finalizzato ai temi individuati nel presente articolo.

## Dichiarazione delle Parti

Qualora, nel corso dei lavori, si verificano condizioni che impediscono l'attuazione delle iniziative di Welfare, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per verificare e concordare una soluzione alternativa per l'impiego dei fondi stanziati.

The image shows several handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. There are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or full names, representing the various parties involved in the agreement.

L'art. 19 - Periodo di prova è sostituito dal seguente:

**Art. 19 - Periodo di prova**

L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le parti, con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a:

Classificazione		Periodo di prova
6° livello		6 mesi
5° livello		<del>4 mesi e mezzo</del> 5 mesi
4° 5 e 4° livello		<del>2 mesi</del> 3 mesi
3° livello	Impiegati	<del>2 mesi</del> 2 mesi e mezzo
	Operai	<del>1 mese e mezzo</del> 2 mesi
2° livello	Impiegati	<del>2 mesi</del> 2 mesi e mezzo
	Operai	<del>1 mese e mezzo</del> 2 mesi
1° livello	Operai	≥ 3 settimane di lavoro effettivo

Il periodo di prova, la sua durata e l'eventuale proroga dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità sostitutiva.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 50 e 51 - Parte Generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria e facoltativa, aspettativa post partum) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, per il solo periodo di prestazioni, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie, T.F.R.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**Art. 21 – Azioni positive per le pari opportunità**

*Il 2° comma è sostituito dal seguente:*

In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno uno specifico gruppo di lavoro che opererà nell'ambito del nuovo sistema classificatorio previsto all'art. 29 – lett. B per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, anche attraverso appositi strumenti formativi.

**Art. 24 – Apprendistato professionalizzante**

*Il 9° comma è sostituito dal seguente:*

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
6°	66	20	14- 12	32- 34
5°	60	20	14- 12	26- 28
4°S e 4°	54	18	12- 10	24- 26
3°	48	16	10- 8	22- 24
2°	36	14	8- 6	14- 16

Per i lavoratori laureati destinati a svolgere mansioni di 6° e 5° livello attinenti al titolo di studio, la durata complessiva di cui alla tabella è ridotto di un terzo, con proporzionale riduzione sui tre periodi.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive signatures.

## Art. 29 – Inquadramento unico dei lavoratori

La lettera B) è sostituita dalla seguente:

B)

Nel confermare i motivi e gli obiettivi contenuti nella lettera B) dell'art. 29 del ccnl 9.4.2008, le Parti assumono le elaborazioni prodotte dalla Commissione Politica e da quella Tecnica, specificatamente

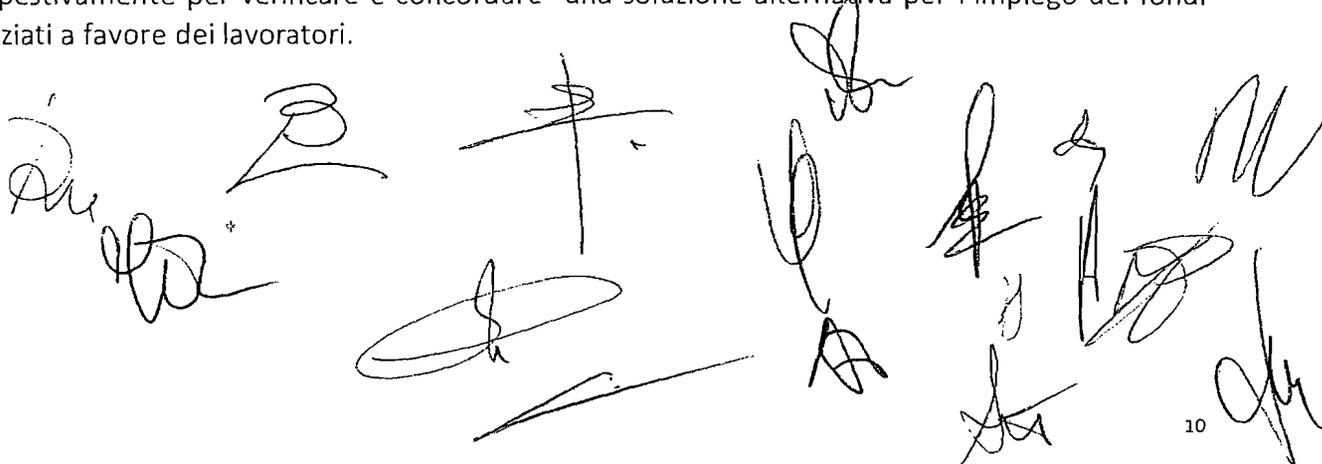
- Descrittivi occhialeria
- Nuova classificazione occhialeria
- Report su nuova classificazione

e concordano:

- di iniziare una sperimentazione del nuovo sistema classificatorio del personale su alcune aziende che saranno concordemente individuate
- che per l'avvio della fase di sperimentazione saranno redatte entro il 30.6.2010 regole attuative del nuovo sistema classificatorio
- che tale sperimentazione dovrà concludersi entro il 31.5.2011
- che a conclusione della fase di sperimentazione le Parti stabiliranno le regole contrattuali necessarie per l'avvio della fase applicativa e la definizione dei costi del nuovo inquadramento che entrerà in vigore entro il 31.12.2011
- che nella definizione delle regole contrattuali sarà stabilita la data di decadenza dell'attuale sistema classificatorio del personale
- che qualora in sede di attuazione del nuovo inquadramento dovessero emergere divergenze interpretative e/o applicative non risolte a livello aziendale, su richiesta di una delle parti, esse saranno portate all'attenzione della Commissione Paritetica Nazionale
- di predisporre iniziative formative destinate ai soggetti che sperimenteranno il nuovo sistema classificatorio (responsabili aziendali e responsabili sindacali, nel rispetto dei ruoli di ciascuno)
- di definire le modalità e organizzare l'effettuazione delle iniziative di formazione e/o informazione necessarie per l'applicazione del nuovo sistema classificatorio, reperendo le necessarie risorse

Per la riforma dell'inquadramento unico dei lavoratori è stanziato l'importo di € 14,00 medi mensili lordi, comprensivi di € 4,00 medi mensili lordi previsti dal ccnl 9.4.2008, che le Parti si impegnano ad utilizzare a copertura dei costi necessari.

Qualora, nel corso dei lavori di cui sopra, si verificano condizioni che impediscono la realizzazione della riforma del sistema classificatorio, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per verificare e concordare una soluzione alternativa per l'impiego dei fondi stanziati a favore dei lavoratori.



10

**Art. 40 – Banca delle ore individuale**

*Dopo il 3° comma è aggiunto il seguente:*

A decorrere dal 1° gennaio 2010 ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra.

**Art. 48 – Permessi, assenze ed aspettativa**

*E' aggiunto il seguente comma:*

A fronte di esigenze personali o familiari il lavoratore potrà usufruire di periodi di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, sino a un massimo di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e con gli accordi aziendali.

**Art. .... – Volontariato civile**

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico- produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991 n. 266 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrere ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale.

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori ai 6 mesi.

**Art. 51 – Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro**

*Dopo il 12° comma è aggiunto il seguente:*

Il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente accertate e certificate: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie.

*L'attuale 14° comma è così modificato:*

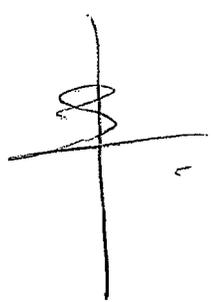
L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti limiti di 13 e 15 mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including a large signature in the center, a signature in the upper right, and several smaller initials and signatures in the lower half of the page. The marks are scattered across the lower two-thirds of the document.

Tabelle retributive

TAB. A - Aumenti dei minimi contrattuali

livelli	aumento	aumento	aumento	Totale
	1.1.2010	1.1.2011	1.1.2012	aumento
	€	€	€	€
Q - 6	44,46	52,79	41,68	138,93
5	41,36	49,11	38,77	129,24
4 S	37,23	44,21	34,90	116,34
4	35,50	42,16	33,28	110,94
3	33,60	39,90	31,50	105,00
2	31,02	36,84	29,08	96,94
1	19,39	23,02	18,18	60,59



Elemento provvisorio Classificazione del Personale

livelli	Elemento provvisorio Classificazione del Personale
	€
Q - 6	68,80
5	64,00
4 S	57,61
4	54,94
3	52,00
2	48,01
1	30,01



L'importo lordo annuo di cui all'ultimo comma della lettera B) dell'art. 29 del ccnl 9.4.2008 verrà erogato rispettivamente con la retribuzione dei mesi di gennaio 2011 e di gennaio 2012 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza rispettivamente al 1° dicembre 2010 e al 1° dicembre 2011. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo gennaio 2010 - dicembre 2010 e gennaio 2011 - dicembre 2011 con riduzione proporzionale nel caso di assunzione nel corso dei periodi sopra indicati e proporzionamento in caso di attività part-time. L'importo non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.



La voce “Elemento Perequativo” è sostituita dalla seguente:

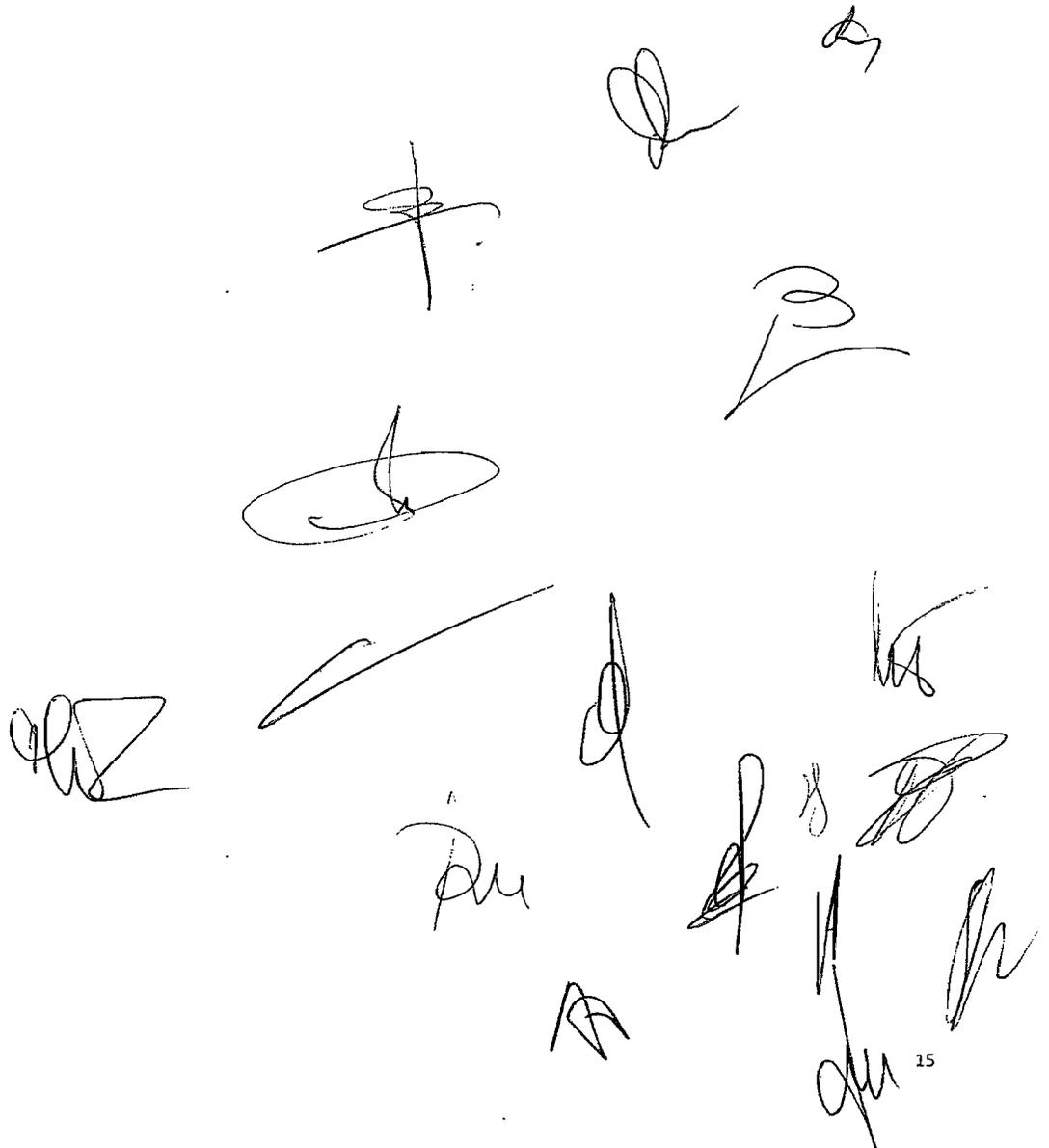
**ELEMENTO PEREQUATIVO**

Le parti condividono l’opportunità di estendere, ove ne sussistano le condizioni, la contrattazione di secondo livello e si attiveranno per cercare le soluzioni più idonee per il raggiungimento di tale obiettivo.

In assenza, ai lavoratori in forza dalla data di stipula del presente contratto, in aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre 2010 a titolo perequativo, una cifra in forma annua di € 200,00 lordi, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

Per quanto concerne gli anni successivi, la materia sarà esaminata dalla Commissione preposta a formulare le linee guida per la contrattazione di secondo livello di cui all’art. 6 – punto 3 del ccnl.

Tale Commissione determinerà la quantità dell’elemento perequativo, tenendo conto della media dei premi di risultato corrisposti dalle imprese del settore di dimensioni fino a 250 dipendenti. La quantità di cui si tratta non potrà comunque essere inferiore a € 240,00 lordi annui per il 2011 e a € 290,00 lordi annui per il 2012, e sarà comunque erogata con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. They are positioned in a loose, non-organized pattern.

TRATTENUTA DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE

Si è convenuta la quota di sottoscrizione contrattuale di € 40,00 a carico dei lavoratori non iscritti a Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil, con le modalità di cui al precedente rinnovo contrattuale e tempi da definire in sede di stesura.

*Handwritten signatures and initials:*

- Top right: *Antonio Mancuso*
- Left side: *Giuseppe...*
- Center: *Filippo...*
- Bottom center: *Giulia*
- Bottom right: *Ilse...*
- Bottom left: *Francesca...*
- Bottom right: *A. J. M.*