

- 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:

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti;
- e) prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- f) l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;
- g) l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore **e della contrattazione di 2° livello**;
- h) 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;
- i) l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;
 1. *l)* i consumi energetici;
 2. *m)* 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.

8

colla. Mani

3

LP

Reg

per

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 ottobre 2010 quale idonea sede di analisi, verifica, confronto e proposta che, nel corso della vigenza del presente ccnl, 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 sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti di parte datoriale, 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 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 e di cui al precedente punto 1) le Associazioni territoriali degli industriali 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 e 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 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.

[Handwritten signature]

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'Associazione Nazionale del settore cui il gruppo appartiene, informazioni previsionali e globali riguardanti:

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

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e la R.S.U. costituita ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato, nei limiti dello stesso.

~~Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.~~

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 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 in sede di Associazione di Categoria, con l'intervento delle stesse Parti stipulanti il presente contratto.

C) Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

1) Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

2) Nel rispetto delle leggi vigenti in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, le Parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle industrie e dei settori, e al rispetto dell'ambiente;
- di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, lavoratori e imprese, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità dei percorsi condivisi in essere e di quelli futuri riguardo:

- il controllo della filiera produttiva ed in ottemperanza alle disposizioni riferite ai contratti di settore, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed alle leggi vigenti;
- la salute psico-fisica e la sicurezza del personale;
- la protezione ed il rispetto dell'ambiente;
- un giusto impatto sulle comunità locali.

4) Le Parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

5) Le Parti quindi si danno atto che il percorso verso la Responsabilità sociale di impresa costituisce un'effettiva osservanza degli obblighi di legge e di contratto.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Mella', 'Colaninno', and 'Maurizio', along with various scribbles and initials.]

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le Parti convengono che entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL l'Osservatorio Nazionale Paritetico predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

Art. 10. — Orario di lavoro

Art. 10. — 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.

12) 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. 21. - Aumenti retributivi

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

Categorie	Parametri	Minimi attuali	1° tranche	2° tranche	3° tranche	4° tranche	Aumenti a regime
			01/04/2010	01/01/2011	01/09/2011	01/09/2012	
AS	220	1.504,83	42,06	48,53	50,15	46,91	187,85
A	185	1.265,40	35,37	40,81	42,17	39,45	157,79
B	151	1.032,85	28,87	33,31	34,42	32,20	128,79
CS	143	976,56	27,34	31,54	32,60	30,49	121,97
C	136	929,23	26,00	30,00	31,00	29,00	116,00
D	126	864,94	24,09	27,79	28,72	26,87	107,47
E	117	801,26	22,37	25,81	26,67	24,95	99,79
F	100	685,90	19,12	22,06	22,79	21,32	85,29

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. 25. — 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 aziendale 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 Parti, di cui al punto B) della parte "Disposizioni generali sul sistema contrattuale", 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 al Premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle Parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli importi 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. Nella medesima occasione — o comunque con riferimento a quanto aziendalemente concordato — la Direzione aziendale fornirà alle R.S.U. informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio.

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.

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 17 ottobre 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 febbraio 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 30 settembre 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

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

~~Qualora si verificassero contenziosi sull'applicazione della procedura sopra definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le R.S.U. e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle Parti stipulanti il presente C.C.N.L. che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in merito.~~

Norma transitoria

Avvio della negoziazione della contrattazione di secondo livello nell'anno 2010

Fermo restando quanto previsto in tema di contrattazione aziendale dalla **PARTE GENERALE** e dall'articolo 25 del presente ccnl, 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:

- fino al 31 ottobre 2010 non potrà essere effettuata, nelle aziende che applicano il presente ccnl, la contrattazione a livello aziendale, così come definita dalla **PARTE GENERALE** e dall'articolo 25 del presente ccnl;
- tutti gli accordi di secondo livello con scadenza anteriore alla firma del presente rinnovo contrattuale, avranno una ultrattività sino alla data del 31.12. 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 aziendali che produrranno effetti dal 1 gennaio 2011;
- viene confermato che, ai fini del rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del ccnl.

[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like Colli, Marini, and various initials.]

10.

Art. 55. — *Previdenza complementare*

1) Normativa

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti, nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

2) Permessi per i componenti gli organismi del Fondo

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso.

Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statuari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti disposizioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

3) Contribuzioni

La contribuzione da versare ad Arco, Fondo nazionale previdenza complementare, è così ripartita:

- 1% a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore riferito alla retribuzione utile minimo tabellare, contingenza, edr e indennità funzione quadri;
- 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- 18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

A partire dal 1° maggio 2004 la quota di TFR da versare al fondo ARCO per i dipendenti con prima occupazione prima del 28 aprile 1993 (D.Lgs.n.124/93) è elevata al 40%;

A partire dal 1° ~~maggio~~ **aprile 2013** ~~maggio~~ 2004 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura ~~del 1,20%~~ **dell'1,30%**, ferma restando la base di calcolo.

Art. 55bis - 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, **entro tre mesi dalla sottoscrizione del ccnl stesso**, una Commissione Tecnica Paritetica, **composta da 6 componenti, tre per la parte datoriale e tre per le OO.SS. stipulanti il presente ccnl**, ai fini 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 dell'Industria avente gli stessi scopi.

La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il ~~31.12.2009~~ **31.12.2010**.

~~Le parti sono impegnate a definire la~~ **La quota di contribuzione a carico dell'impresa, sarà pari ad euro 5,00 che potrà arrivare fino ad un importo massimo di 5,00 euro mensili pro capite e sarà versata, a decorrere dall'1.4.2012 al Fondo che sarà individuato alla conclusione dei lavori della Commissione di cui al primo comma. potrà avere effetto successivamente al 31.03.2012 a condizione che a tale data sia stata concordata la soluzione da adottare per i dipendenti del settore in tema di assistenza sanitaria integrativa.**

DICHIARAZIONE UNITARIA
DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
DEL CCNL IND. LATERIZI E MANUFATTI

A conclusione del rinnovo del CCNL Industria Laterizi e Manufatti, la delegazione trattante ha

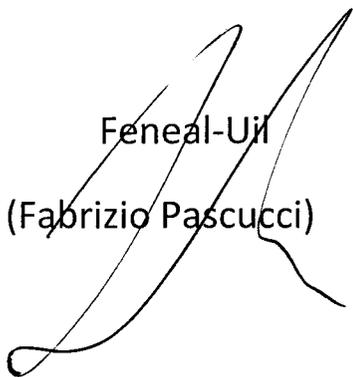
unitariamente convenuto

sull'importante risultato ottenuto nel nuovo CCNL, unitamente al relativo consolidamento ed avvio della contribuzione da parte delle imprese, al fine di incentivare l'adesione dei lavoratori del settore ad un Fondo di Sanità Integrativa,

si conviene

che nella prossima Contrattazione di secondo livello, a partire dai grandi Gruppi, tale conquista vada unitariamente consolidata con la rivendicazione di ulteriori quote economiche, da destinare a tale istituto.

Feneal-Uil
(Fabrizio Pascucci)



Filca-Cisl
(Riccardo Gentile)



Fillea-Cgil
(Giovanni Rossi)

