

Mercoledì 18 luglio 2018 è stato sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL edilizia industria e cooperazione. Questo rinnovo segna un momento decisivo per un rilancio del sistema bilaterale, la conferma e il rafforzamento di un sistema di Welfare contrattuale erogato dalla bilateralità ed introduce misure innovative per governare al meglio un settore tanto complesso come quello dell'edilizia, a partire da un Protocollo per il rilancio del settore che prevede elementi strategici condivisi per affrontare le sfide che ci attendono. A tal riguardo le parti si impegnano al ripristino del Durc nella sua originaria formulazione, dando anche attuazione al Durc per congruità, e a verificare la corretta applicazione del CCNL edile all'interno dei cantieri.

Attraverso un Protocollo Enti Bilaterali si stabiliscono nuove regole incentrate su sostenibilità, efficienza ed efficacia, per assicurare che le risorse siano finalizzate soprattutto a incrementare le prestazioni e i servizi a favore dei lavoratori e delle imprese in modo paritetico e in eguale misura economica.

In un'ottica di razionalizzazione, a livello nazionale è previsto l'accorpamento in un Unico Ente di Formedil e CNCTP per garantire la semplificazione della gestione economica e sprigionare risorse da investire sui territori in formazione professionale ed iniziative su salute e sicurezza.

## DECORRENZA E DURATA

Il CCNL avrà decorrenza dal  
1° luglio 2018 al 30 settembre 2020



## FIRMATO L'ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL EDILIZIA INDUSTRIA E COOPERAZIONE

## SISTEMA BILATERALE

## WELFARE CONTRATTUALE

Nel CCNL le disposizioni a favore del welfare contrattuale sono state rafforzate ed implementate, soprattutto in chiave di una solidarietà sociale che favorisca l'uscita in pensione delle maestranze anziane e l'ingresso di giovani motivati e formati in grado di interpretare al meglio l'utilizzo delle nuove tecnologie e tecniche. In particolare:

- ◆ **FONDO PREPENSIONAMENTI** per favorire il raggiungimento del pensionamento anticipato di tutte le maestranze edili che ne abbiano i requisiti soggettivi e favorire quindi il ricambio generazionale nel settore: il contributo a totale carico delle imprese viene innalzato dall'attuale 0,10% allo 0,20%;
- ◆ **FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE** per rafforzare il ricambio generazionale e per promuovere l'assunzione dei giovani in cantiere viene creato un fondo, alimentato dallo 0,10%, a totale carico delle aziende, per incentivare le imprese che assumono giovani;
- ◆ **FONDO SANITARIO** istituzione di un Fondo Sanitario integrativo, a carattere obbligatorio e universalistico, a totale carico delle imprese, dedicato sia agli operai che agli impiegati e che prevede una uniformità di prestazioni a livello nazionale con un'ampia copertura di casistiche sanitarie;
- ◆ **PREVEDI E PREVIDENZA COOPERATIVA** aumento di 2€ a parametro 100 (operaio comune) a totale carico delle imprese.

## LAVORATORI AUTONOMI

In un'ottica di integrazione delle professionalità all'interno del cantiere e di una contrattazione inclusiva, è data la facoltà ai lavoratori autonomi di iscriversi alla Cassa edile versando un contributo contrattualmente individuato per partecipare a corsi di formazione tecnica e richiedere l'assistenza dei CPT su formazione, prevenzione, sicurezza. Si prevede la possibilità di iscriversi alla sanità e alla previdenza integrativa con l'impegno entro 3 mesi a definire un contratto tipo. Inoltre il compenso minimo del lavoratore autonomo non deve essere inferiore a quello previsto dal CCNL per i lavoratori dipendenti.

## CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Ruolo determinante assume il secondo livello di contrattazione a cui sono demandati molti aspetti specifici e qualificanti. Il CCNL ribadisce, difende e rafforza il ruolo e l'importanza della contrattazione di secondo livello territoriale, stabilendo che avrà inizio a partire dal 1° luglio 2019 su tutto il territorio nazionale.



# TABELLE

## INDUSTRIA

LIVELLI	PAR.	AUMENTI				NUOVI MINIMI		
		Complessivi	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020
VII	200	110,00	40,00	20,00	50,00	1.720,71	1.740,71	1.790,71
VI	180	99,00	36,00	18,00	45,00	1.548,63	1.566,63	1.611,63
V	150	82,50	30,00	15,00	37,50	1.290,52	1.305,52	1.343,02
IV	140	77,00	28,00	14,00	35,00	1.204,51	1.218,51	1.253,51
III	130	71,50	26,00	13,00	32,50	1.118,46	1.131,46	1.163,96
II	117	64,35	23,40	11,70	29,25	1.006,62	1.018,32	1.047,57
I	100	55,00	20,00	10,00	25,00	860,36	870,36	895,36

## COOPERAZIONE

LIVELLI	PAR.	AUMENTI				NUOVI MINIMI		
		Complessivi	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020
VIII	250	137,50	50,00	25,00	62,50	2.195,49	2.220,49	2.282,99
VII	210	115,50	42,00	21,00	52,50	1.840,20	1.861,20	1.913,70
VI	180	99,00	36,00	18,00	45,00	1.580,74	1.598,74	1.643,74
V	153	84,15	30,60	15,30	38,25	1.342,45	1.357,75	1.396,00
IV	136,5	75,08	27,30	13,65	34,13	1.202,93	1.216,58	1.250,71
III	127	69,85	25,40	12,70	31,75	1.118,92	1.131,62	1.163,37
II	114	62,70	22,80	11,40	28,50	1.004,74	1.016,14	1.044,64
I	100	55,00	20,00	10,00	25,00	878,21	888,21	913,21

## PREVEDI E PREVIDENZA COOPERATIVA

	INDUSTRIA	COOPERATIVE	PREVEDI	PREVIDENZA COOPERATIVA	NUOVO CONTRIBUTO TOTALE PREVEDI	NUOVO CONTRIBUTO TOTALE COOP
LIV.	PAR.	PAR.	AUMENTO	AUMENTO		
VIII		250		5		25
VII	200	210	4	4,2	20	21
VI	180	180	3,6	3,6	18	18
V	150	153	3	3,06	15	15,3
IV	140	136,5	2,8	2,73	14	13,65
III	130	127	2,6	2,54	13	12,7
II	117	114	2,34	2,28	11,7	11,4
I	100	100	2	2	10	10

# CCNL EDILIZIA INDUSTRIA E COOPERATIVE

IL TESTO DELL'IPOTESI  
DI ACCORDO IN PILLOLE

ORA LA PAROLA PASSA  
AI LAVORATORI



## **RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI**

La contrattazione di secondo livello potrà avvenire a livello aziendale o territoriale (provinciale o regionale), per il tramite OO.SS. territoriali e delle RSU.

## **COMMISSIONE PER LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Sarà costituita una Commissione Paritetica per la verifica delle figure professionali e un nuovo sistema di classificazione del personale.

## **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Saranno istituiti corsi di studio inerenti ai materiali lapidei in Istituti Professionali vicini a distretti e bacini della pietra. L'azienda, unitamente alle RSU e/o le OO.SS. Territoriali, definiranno il numero delle ore e le relative modalità di formazione annuale dei lavoratori sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali. Tali percorsi formativi saranno certificati.

## **SALUTE E SICUREZZA**

Si prevede la costituzione di una Commissione con l'obiettivo di migliorare norme, protocolli operativi e formazione in materia di salute e sicurezza, in stretto contatto con il CPNL, l'Inail e le Asl. Prima dell'inizio dell'attività lavorativa obbligo di frequenza a 16 ore di formazione sui temi della salute e della sicurezza, i neo assunti (provenienti dal settore) dovranno frequentare 4 ore di formazione aggiuntive rispetto a quanto stabilito dall'accordo specifico Stato-Regioni.

## **EFFICIENZA ENERGETICA**

Recepito l'Avviso Comune sottoscritto da Confindustria e Cgil Cisl Uil, in materia di informazione e formazione sull'efficienza energetica e dei suoi riflessi positivi verso consumatori, imprese, sistema industriale e la necessità di coinvolgere l'opinione pubblica del Paese nel suo insieme.

## **LEGALITÀ E APPALTI**

Sarà istituito un tavolo di confronto per individuare comportamenti e buone prassi per la legalità e per il contrasto all'illegalità e al lavoro nero.

## **MOBBING E MOLESTIE SESSUALI**

È stato recepito l'accordo quadro interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO ARCO**

Il contributo a carico delle aziende per i lavoratori iscritti a Fondo Arco aumenta dello 0,10% dal 01.06.2016 e di un ulteriore 0,10% a partire dal 01.06.2017.

## **SANITÀ INTEGRATIVA - FONDO ALTEA**

La contribuzione per ogni dipendente in forza, pari agli attuali 8€ a carico delle aziende, salirà a 13€ a partire dal 1° gennaio 2017 per tutti i lavoratori del settore, sempre a carico delle aziende.

## **E.G.R.**

L'elemento di garanzia retributiva aumenta di 20€: nelle realtà che non riconoscono la contrattazione di secondo livello, le aziende erogheranno 170€ l'anno a valere per tutti i dipendenti (salvo il livello AS 182,40€).

## **CERTIFICAZIONE VERSAMENTI FONDO ALTEA E CPNL**

Mensilmente ed annualmente il lavoratore avrà riscontro dei versamenti per la sanità integrativa e per il finanziamento del comitato paritetico nazionale lapidei. Ciò è importante per verificare il diritto alla copertura sanitaria offerta da Fondo Altea (13€ mensili dal 1° gennaio 2017) e della regolarità aziendale verso il CPNL (5€ annuali).

# contratto nazionale lapideo industria

1 Aprile 2016 - 31 Marzo 2019  
al via la consultazione



partecipa alle assemblee

## AUMENTI RETRIBUTIVI TRIENNIO 2016 - 2019

CATEGORIE	PARAMETRI	DA 01.06.16 EURO MESE	DA 01.12.17 EURO MESE	DA 01.01.19 EURO MESE	TOT. EURO
AS	200	44,12	29,41	77,94	151,47
A	184	40,59	27,06	71,71	139,35
B	150	33,09	22,06	58,46	113,60
CS	144	31,76	21,18	56,12	109,05
C	136	30,00	20,00	53,00	103,00
D	128	28,24	18,82	49,88	96,94
E	118	26,03	17,35	45,99	89,37
F	100	22,06	14,71	38,97	75,74

# IL CONTRATTO IN PILLOLE

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

A livello di gruppo ed a livello aziendale, le direzioni dovranno informare le RSU sui loro programmi di investimento, con particolare riguardo alla distribuzione del personale ripartito per categorie, gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso.

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

La contrattazione di secondo livello può avvenire a livello di azienda e/o di gruppo, per il tramite delle RSU/RSA o delle OO.SS. territoriali.

## **SALUTE E SICUREZZA**

Le aziende dovranno confrontarsi con la RSU e la RLS sulla realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative, specie per i neo assunti, attenendosi a quanto stabilito dall'accordo specifico stato-regioni.

## **MALATTIE E INFORTUNI NON SUL LAVORO**

Ampliamento del trattamento per le malattie che comportino terapie salvavita.

## **TUTELA TOSSICODIPENDENZA E DISTURBI COMPORTAMENTALI PATOLOGICI**

E' prevista l'aspettativa non retribuita e la conservazione del posto di lavoro per i lavoratori di cui sia accertato lo stato di tossicodipendenza o la presenza di disturbi comportamentali patologici ( alcolismo, anoressia, bulimia) e che decidano di accedere a programmi di recupero. Possono usufruire dell'aspettativa non retribuita anche i lavoratori alle prese con un familiare affetto da queste patologie.

## **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

L'azienda unitamente alle RSU e/o le OO.SS. Territoriali definiranno l'adeguato numero delle ore e le relative modalità di formazione annuale dei lavoratori sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali. Tali percorsi formativi saranno certificati.

## **CONGEDI**

Ai lavoratori che rientrano nella concessione dei congedi sarà riconosciuta la riduzione dell'orario di lavoro ( part time reversibile) per un periodo di un anno con possibilità di proroga.

## **TUTELA MATERNITA' E PATERNITA'**

Al padre e alla madre lavoratori sarà concesso l'utilizzo dei congedi anche in forma oraria.

## **MOBBING E MOLESTIE SESSUALI**

Viene istituito un gruppo di lavoro per la stesura di un Codice Etico di condotta.

## **CONTROLLO A DISTANZA**

Ai sensi e per gli effetti del D.L. N.51/2015 qualora il controllo a distanza fosse anche effetto indiretto di un sistema di videosorveglianza, esso è consentito previo accordo con la RSU e/o le OO.SS. Territoriali. I dati raccolti non potranno essere utilizzati per i provvedimenti disciplinari, multe e sospensioni o licenziamento senza preavviso.

## **CERTIFICAZIONE LAVORO NOTTURNO**

Mensilmente ed annualmente il lavoratore avrà riscontro e certificazione delle ore lavorate. Ciò è importante ai fini del riconoscimento delle lavorazioni gravose e usuranti per il pensionamento.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE FONDO "ARCO"**

La contribuzione da versare al Fondo Arco non sarà in misura paritetica, come previsto dal contratto 2013-2016. Pertanto, dal 1 aprile 2016 la contribuzione a carico delle aziende passa all'1,60% mentre quella dei lavoratori iscritti al fondo resta ferma all'1,50%. A partire dal 1 marzo 2019 l'aliquota a carico dell'azienda aumenterà all'1,70%.

## **SANITA' INTEGRATIVA FONDO ALTEA**

Viene individuato quale fondo integrativo di assistenza sanitaria integrativa il Fondo Altea. La contribuzione decorrerà dal 1° novembre 2016 e sarà pari a 3 euro mensili a carico del lavoratore che deciderà di aderire al fondo e di 6 euro mensili a carico delle aziende in favore degli stessi.



# CONTRATTO NAZIONALE

## LATERIZI E MANUFATTI CEMENTIZI

RICONFERMATI 2 LIVELLI  
DI CONTRATTAZIONE:  
NAZIONALE E DI SECONDO LIVELLO  
VIGENZA CONTRATTUALE:  
01.04.2016 - 31.03.2019

**AL VIA LA CONSULTAZIONE - PARTECIPA ALLE ASSEMBLEE**

## IL SALARIO

### AUMENTI RETRIBUTIVI TRIENNIO 2016 - 2019

CATEGORIE	PARAMETRI	DA 01.04.16 EURO MESE	DA 01.04.17 EURO MESE	DA 01.07.18 EURO MESE	TOTALE EURO
AS	<b>220</b>	<b>24,26</b>	<b>40,44</b>	<b>48,53</b>	<b>113,24</b>
A	<b>185</b>	<b>20,40</b>	<b>34,01</b>	<b>40,81</b>	<b>95,22</b>
B	<b>151</b>	<b>16,65</b>	<b>27,76</b>	<b>33,31</b>	<b>77,72</b>
CS	<b>143</b>	<b>15,77</b>	<b>26,29</b>	<b>31,54</b>	<b>73,60</b>
C	<b>136</b>	<b>15,00</b>	<b>25,00</b>	<b>30,00</b>	<b>70,00</b>
D	<b>126</b>	<b>13,90</b>	<b>23,16</b>	<b>27,79</b>	<b>64,85</b>
E	<b>117</b>	<b>12,90</b>	<b>21,51</b>	<b>25,81</b>	<b>60,22</b>
F	<b>100</b>	<b>11,03</b>	<b>18,38</b>	<b>22,06</b>	<b>51,47</b>



# IL CONTRATTO IN PILLOLE

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Nelle aziende con più di 30 dipendenti, le direzioni dovranno informare le RSU sui loro programmi di investimento, con particolare riguardo alla distribuzione del personale ripartito per categorie, gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso.



## **MOBBING E MOLESTIE SESSUALI**

Viene attivato un gruppo di lavoro per la stesura di un Codice Etico di condotta.

## **DIRITTO ALLO STUDIO**

Anche i lavoratori "universitari" potranno usufruire delle 150 ore di permessi retribuiti previsti per il diritto allo studio, che potranno essere fruiti durante l'intero corso di studi o in un solo anno.

## **MUTAMENTO DI MANSIONI**

L'azienda deve in via preventiva discutere con le RSU del cambio di mansioni ad un livello inferiore. In caso di impiego in una mansione di livello superiore, il lavoratore dopo 5 mesi passa a quel livello.

## **TURNI**

Ai lavoratori impiegati nei turni notturni viene riconosciuta una maggiorazione sulla retribuzione pari a: 41% a partire dal 1 gennaio 2016; 42% a partire dal 1 gennaio 2017.

## **ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA**

Nelle aziende dove non è prevista la contrattazione di Secondo Livello, l'Elemento di Garanzia Retributiva è di 150 euro lordi a partire dal 1 gennaio 2016.

## **APPALTI**

Qualora l'azienda ritenga necessario appaltare la manutenzione ordinaria, deve incontrare le RSU, per verificare eventuali soluzioni alternative. Inoltre deve informare le RSU con rapporti scritti trimestrali sulla natura delle attività conferite in appalto, sui contratti applicati e sulla durata dei lavori.

## **SALUTE E SICUREZZA**

Le aziende devono assicurare la necessaria informazione e formazione degli RLSSA: previste otto ore in più, che si aggiungono ai permessi retribuiti.

## **TUTELA TOSSICODIPENDENZA E DISTURBI COMPORTAMENTALI PATOLOGICI**

E' prevista l'aspettativa non retribuita e la conservazione del posto di lavoro per i lavoratori di cui sia accertato lo stato di tossicodipendenza o la presenza di disturbi comportamentali patologici (alcolismo, dipendenza dal gioco, anoressia, bulimia) e che decidano di accedere a programmi di recupero.

Possono usufruire dell'aspettativa non retribuita anche i lavoratori alle prese con un familiare affetto da queste patologie.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE FONDO "CONCRETO"**

Aumenta l'aliquota a carico dell'azienda in favore dei lavoratori iscritti al Fondo Concreto, passando a 1,80 da luglio 2016 e 1,90 da luglio 2017. E' prevista inoltre una Commissione tecnica con l'obiettivo di promuovere la costituzione di un unico Fondo previdenziale per tutti i lavoratori dei materiali da costruzione.

## **SANITA' INTEGRATIVA FONDO ALTEA**

Tutti i dipendenti vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Altea. Dal 1 gennaio 2016 l'intero contributo mensile (13 euro) sarà a carico dell'impresa, con un risparmio per i lavoratori di 2 euro mensili.



## RELAZIONI INDUSTRIALI

### Verso il Contratto Unico dei Materiali: apertura alla costituzione del **Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)**

assorbe le funzioni del CPN, monitoraggio della contrattazione di II livello, analisi della classificazione professionale e parità uomo/donna, con gruppi di lavoro che lavoreranno da subito

**VOLANTINO RINNOVO  
CCNL CEMENTO CALCE  
GESSO  
2019 - 2021**

## CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Possibilità di deroga a 36 mesi a fronte della trasformazione a tempo indeterminato del

50% dei c. a termine degli ultimi 36 mesi. Il numero massimo di lavoratori a tempo determinato e somministrazione non può superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato nell'unità produttiva.



## SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI

in appositi incontri a livello aziendale o di Gruppo, saranno sviluppati confronti per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto.

## FORMAZIONE RLSSA

- 4 ore annue su impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti;
- 4 ore annue su prevenzione dei disastri ambientali;
- 8 ore annue su gestione dei rapporti con Istituzioni, Associazioni, Enti di controllo, ecc..

## TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI E TUTELA AMBIENTALE

Corsi di formazione obbligatori per i lavoratori stranieri .  
Garanzia del rispetto dei livelli minimi di sicurezza previsti dalla normativa esistente in caso di presenza di un solo addetto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.  
Impegno alla gestione integrata della salute, della sicurezza e dell'ambiente con coinvolgimento delle RLSSA.

## CONSOLIDAMENTO INDENNITA' DI TURNO

Periodo di permanenza in turno	Percentuale di copertura
15 anni	20%
20 anni	35%
25 anni	50%
30 anni	65%
35 anni	80%

al turnista che esce dal ciclo continuo, per decisione aziendale o accertata inidoneità, sarà riconosciuta

un'indennità mensile in cifra fissa.

## ELEMENTO GARANZIA RETRIBUTIVA

Eliminato l'assorbimento di eventuali trattamenti economici individuali.  
A decorrere dal 1° gennaio 2021, nelle aziende prive di riconoscimenti economici derivanti dalla contrattazione di II livello, a livello di Gruppo o di unità produttiva, l'importo dell'EGR aumenterà a 170 € lordi annui.

## DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Il congedo attivato dalle donne vittime di violenza, per il tempo necessario al percorso di protezione e recupero psico-fisico, costituisce prolungamento del periodo di comporto.



## TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

È riconosciuto, a far data dal 1° gennaio 2020, per il congedo di maternità e paternità, un trattamento aggiuntivo a quello previsto dalla Legge per i primi tre mesi:

- fino al 50% delle lavoratrici madri;
- fino al 70% per i lavoratori padri.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° luglio 2020, i lavoratori non iscritti al Fondo Concreto o ad altro Fondo, saranno obbligatoriamente iscritti a Fondo Concreto con un contributo fisso mensile di **5 €** a carico dell'Azienda, salvo espressa volontà contraria da parte del lavoratore.

Per i lavoratori iscritti a Fondo Concreto, ferma restando la quota a carico del lavoratore pari all'1,40%.

il contributo a carico dell'azienda aumenterà dello 0,30% dall'1,90% attuale, al

**2,05%** dal 1° luglio 2020

**2,20%** dal 1° luglio 2021

## LAVORO STRAORDINARIO – ARMONIZZAZIONE OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI

*Situazione attuale*

	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno	23 %	30%	30%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30 %	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	25%		
lavoro straordinario notturno	40 %	60%	75%
lavoro ordinario in giorni festivi	40 %	50%	55%
lavoro straordinario festivo	50 %	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	50 %	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	40 %	60%	75%

Dal 1 gennaio 2020

	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno	30%	30%	30%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	42%	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	30%		
lavoro straordinario notturno	50%	60%	75%
lavoro ordinario in giorni festivi festivo	50%	50%	55%
lavoro straordinario festivo	60%	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	60%	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	50%	60%	75%

Inoltre al lavoratore saranno rimborsate le spese di trasporto per recarsi – dal proprio domicilio/residenza abituale – sul luogo di lavoro. Il tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro sarà retribuito come lavoro prestatato.

Armonizzazione operai intermedi impiegati  
Su trasferta, preavviso di licenziamento

## AUMENTI RETRIBUTIVI

Salvaguardato il nostro modello con il Tem che va oltre l'inflazione IPCA depurata

Aumenti retributivi triennio 2019 - 2020 - 2021

Area Professionale	Livelli	Parametri	dal 01/10/2019 (euro mese)	dal 01/12/2020 (euro mese)	dal 01/12/2021 (euro mese)	Totale euro
Area direttiva	3°	210	60,00	45,00	30,00	135,00
	2°	188	53,71	40,29	26,86	120,86
	1°	172	49,14	36,86	24,57	110,57
Area concettuale	3°	163	46,57	34,93	23,29	104,79
	2°	157	44,86	33,64	22,43	100,93
	1°	149	42,57	31,93	21,29	95,79
Area specialistica	3°	140	40,00	30,00	20,00	90,00
	2°	134	38,29	28,71	19,14	86,14
	1°	129	36,86	27,64	18,43	82,93
Area qualificata	2°	121	34,57	25,93	17,29	77,79
	1°	116	33,14	24,86	16,57	74,57
Area esecutiva	1°	100	28,57	21,43	14,29	64,29