

Addì 14 gennaio 2014 in Roma, tra le parti datoriali, Assiterminal, Assologistica, Assoporti, Fise-Uniport, e sindacali, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, a seguito del verbale di incontro del 17.12.2013, viene sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dei lavoratori dei porti, quale risulta da numero 9 fogli, più allegati concernenti "apprendistato professionalizzante".

Le OO.SS. subordinano la validità del presente accordo all'approvazione delle assemblee dei lavoratori.

L.C.S.

ASSITERMINAL

ASSOLOGISTICA

ASSOPORTI

FISE-UNIPORT

FILT-CGIL

FIT-CISL

ULTRASPORTI

Accordo parte normativa rinnovo CCNL

Art. 2 (Assunzione e documenti) c.2: sostituire il primo alinea con le parole "certificato di disponibilità al lavoro"

Art. 2 c.6: sostituire le parole "previsto dal Dlgs n.626" con le parole "ai sensi della vigente normativa."

Art. 2 Nota aggiuntiva per le AAPP: al comma 3, dopo le parole "preventivamente informate" aggiungere le parole "in apposito incontro".

Art. 4 (Classificazione del personale) comma 6, alla fine aggiungere le seguenti parole: "che saranno oggetto di consultazione preventiva a livello aziendale con RSU o RSA."

Art. 4 (Classificazione del personale), comma 7.

Dopo il penultimo comma, inserire la seguente formulazione:

"; tale affidamento di compiti potrà essere disposto nei confronti di lavoratori neo assunti per le mansioni svolte dai colleghi con il medesimo livello di inquadramento, previa adeguata formazione ove necessario".

Art. 4: aggiungere alla fine dell'articolo, prima della nota, il seguente comma: "per la copertura dei posti disponibili o resisi vacanti o determinati da particolari esigenze organizzative, l'azienda/ente, prima di procedere ad assunzioni, valuterà se all'interno dell'organico esistano esperienze professionali coerenti con la posizione da ricoprire, con particolare riguardo a quelle maturate dal lavoratore nel settore specifico, riservandosi la scelta definitiva tra i suddetti lavoratori, ovvero il ricorso a risorse esterne".

Art. 4.1.1.: al secondo comma sostituire le parole "può essere garantita anche" con le parole "è garantita".

Art.5(Orario di lavoro) comma 4, dopo le parole "dell'orario di lavoro" aggiungere le seguenti "e la scelta del modello di flessibilità di cui al successivo art. 6 sono...".

Art. 5: alla fine del 10° comma aggiungere il seguente periodo: "La programmazione dell'orario promiscuo sarà di norma predisposta per settimana".

Art. 5 co. 12 (pag 35 CCNL). Nel secondo periodo eliminare le parole:

"e l'orario di lavoro settimanale di 36 ore effettive" ;

e aggiungere alla fine del periodo le seguenti parole: "sono fatte salve eventuali diverse situazioni discendenti da accordi locali."

Art. 6 (Orario di lavoro normale in regime di flessibilità) punto 1) co 3. Cancellare le parole "Per far fronte a picchi" e "in caso di flessi di attività"

Art. 6 punto 1), comma 4 e punto 2) comma 3, sostituire la parola "definite" con le parole "saranno oggetto di consultazione".

Art. 6 punto 2), comma 5 , inserire un nuovo penultimo comma:

"Lo slittamento di due ore ad inizio e a fine turno non concorre ai fini del raggiungimento del limite massimo di 180 ore annuali di flessibilità."

Art. 6, aggiungere alla fine dell'articolo la seguente nota a verbale: l'applicazione concreta del presente istituto contrattuale, che non è vincolata alla trattativa per il rinnovo del contratto 2° livello potendo avvenire anche all'interno del relativo periodo di vigenza, è subordinata alla stipula di un accordo con la RSU/le RSA, assistite dalle segreterie territoriali delle OO.SS stipulanti, in ordine alla indennità per le ore di flessibilità ed ai tempi di preavviso per il personale interessato, salvo che questi ultimi non risultino già evidenti da consolidata tradizione.

Art. 8 (Lavoro supplementare, straordinario) comma 3,

Dopo il periodo: "Laddove su detto argomento fossero vigenti accordi aziendali gli stessi si intendono confermati.", inserire:

"Nel caso in cui sia stato effettuato esame preventivo delle modalità di esecuzione del lavoro straordinario o qualora siano vigenti i sopra citati accordi aziendali, il dipendente al quale l'azienda/ente abbia richiesto l'effettuazione di lavoro straordinario nei limiti di cui alle lettere a) e b), ove l'azienda/ente lo richieda, dovrà dimostrare i giustificati motivi di impedimento."

All'inizio dell'ultimo periodo inserire le parole "Al contrario," .

Art. 8.1. Sostituire il testo dell'articolo con il seguente:

Si recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale 28.06.2011, ratificato il 21.09.2011 ed in particolare si fa richiamo alle previsioni di cui al punto 7) del citato accordo al fine della gestione di situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, fermo restando in materia di organizzazione del lavoro quanto previsto al penultimo comma dell'art. 52 del CCNL.

Si recepiscono altresì gli altri accordi interconfederali menzionati all'art.52, sottoscritti dalle Confederazioni alle quali aderiscono le associazioni datoriali e cui appartengono le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 12 (Formazione professionale): Aggiungere alla fine dell'articolo i seguenti commi: "La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro, b) del cambiamento di mansione, c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro senza oneri per il lavoratore."

La formazione dei lavoratori viene periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi, all'insorgenza di nuovi rischi e ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni tecnologiche e/o organizzative; il datore di lavoro predisporrà, nelle forme previste dalla legge, percorsi formativi finalizzati all'informazione ed addestramento dei lavoratori coinvolti.

Il contenuto della formazione deve essere chiaro e comprensibile per i lavoratori e deve consentir loro di acquisire le conoscenze e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro necessarie all'espletamento delle mansioni loro assegnate. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo.

I preposti ricevono a cura del datore di lavoro, in azienda o per il tramite di specifici centri abilitati alla formazione che rilasciano idonea certificazione, un'adeguata formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Al termine della formazione verrà rilasciata apposita certificazione o attestato di partecipazione."

Art. 14 (Collocamento obbligatorio disabili): aggiungere nella rubrica le parole "e persone svantaggiate". Sostituire dalle parole "istruzioni ministeriali" sino alla fine del periodo con le seguenti parole "istruzioni e circolari ministeriali e il DPR n. 333/2000".

Art.21 (Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro) co 1. Sostituire il 10° comma con il seguente, eliminando conseguentemente la prima parte del comma 12 dalla parola "Ove" alla parola "aspettativa":

"Raggiunto il limite di conservazione del posto, il datore di lavoro potrà risolvere il contratto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso".

VR

Aggiungere alla fine dell'art.21 i seguenti commi

- i. Le parti stipulanti il CCNL lavoratori dei porti, nel riaffermare gli obblighi di sorveglianza sanitaria in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro previsti dalle vigenti disposizioni di legge, riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze per malattia o infortunio non sul lavoro superiori al 4% rispetto alle ore lavorative, siano tra le cause che determinano ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, sull'efficienza e la competitività delle aziende/enti e convengono quindi che la diminuzione di detto fenomeno da riscontrarsi aziendalmente, rientra tra gli obiettivi della loro azione.
A tal fine le parti ritengono che la verifica congiunta del fenomeno deve essere effettuata a livello aziendale e in ordine al contenimento dello stesso fenomeno determinano di pervenire ad un accordo tra la direzione dell'azienda/ente e la RSU o le RSA, assistite dalle segreterie territoriali delle OO.SS. stipulanti, ovvero in mancanza di RSU/RSA, direttamente con le segreterie territoriali delle predette OO.SS. .
- ii. Le azioni atte a contenere tali assenze devono agire nell'ambito di elementi retributivi riconosciuti aziendalmente in base a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 52 del presente CCNL; oppure in mancanza di tali elementi si agirà fino a capienza

ff *AV* *[Signature]* *M* *F* *[Signature]* *M.C.* *[Signature]* *3* *DR*

sull'elemento retributivo di garanzia o in subordine su altri elementi retributivi diversi da quelli fissati dal presente CCNL.

- iii. A titolo esemplificativo, le parti ritengono che ad ogni incremento individuale di assenze riscontrate durante ogni anno (1 gennaio-31 dicembre) per malattia o infortunio non sul lavoro per periodi non superiori a 5 giorni consecutivi e per un numero di eventi superiore a 3, debba corrispondere un meccanismo di decremento della retribuzione accessoria sopra indicata.
- iv. Sono esclusi dall'applicazione del presente istituto le assenze dovute a ricovero ospedaliero, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a forme di sclerosi degenerativa (multipla, SLA), ovvero a gravi malattie cardiocircolatorie, nonché all'emodialisi ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie, fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione. Sono altresì escluse le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione stessa. A tali fini il lavoratore fornirà al datore di lavoro le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.
- v. Il 50% delle somme non spese dalla azienda/ente per effetto dell'applicazione della norma in argomento verrà, previo accordo con la RSU/RSA e le OO.SS. territoriali, utilizzato dall'azienda/ente al fine di realizzare interventi nel campo della formazione, e/o welfare aziendale.
- vi. In caso di mancato accordo aziendale entro 90 giorni dalla attivazione del primo confronto tra azienda/ente e RSU/RSA, la questione verrà rimessa a livello nazionale alle determinazioni delle parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 23 (Congedo matrimoniale): dopo il 1° comma inserire il seguente: "Su richiesta del lavoratore il periodo di congedo matrimoniale potrà essere posticipato in un momento successivo alla celebrazione del matrimonio, purché il lavoratore ne dia comunicazione, indicandone il periodo di fruizione entro il termine massimo di 12 mesi dalla data in cui abbia contratto matrimonio."

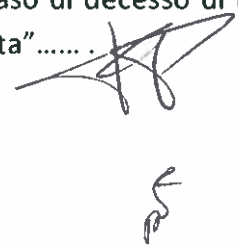
Art. 23, Alla fine del 4° comma, dopo le parole "accordo con il datore di lavoro" aggiungere le seguenti: "e salvo quanto previsto dal sopraccitato comma 1bis".



Art. 24 (Tutela della maternità e della paternità): al 3° comma sostituire le parole da "con preavviso di trenta giorni" sino alla fine del periodo, con le seguenti "salvo casi di oggettiva impossibilità con preavviso non inferiore a quindici giorni".

Art. 28 (Assenze e permessi) : alla fine della lettera a) dopo le parole "permessi non retribuiti" aggiungere le seguenti: "o recuperando le ore di assenza in regime di flessibilità non indennizzata concordandone le modalità con l'azienda/ente".

Riscrivere l'inizio della lettera b) come segue: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi in caso di decesso di un parente entro il 1° grado, di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata".....



Alla lettera d) sostituire le parole "un massimo di dieci ore" con le parole "dodici ore anche frazionabili (non meno di un'ora)".

Art. 28 . Dopo la lettera d) (pag. 84 CCNL), introdurre il seguente ultimo comma:

"Con riguardo alle giornate di permesso per assistenza disabili di cui all'art. 33 comma 3 della L. 183/2010, si chiarisce che dette giornate, fatti salvi documentati casi eccezionali, dovranno essere programmate tra azienda/ente e lavoratore con cadenza mensile."

Art. 29 (Permessi per motivi di studio): sostituire l'ultimo comma con il seguente: "Per i lavoratori studenti universitari iscritti a corsi di laurea senza obbligo di frequenza, oltre a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori per la partecipazione agli esami, sono concesse sessanta ore massimo di permesso retribuito per il conseguimento della laurea triennale, ulteriori quaranta ore massime di permesso retribuito per il conseguimento della laurea specialistica o magistrale, oppure cento ore massime di permesso retribuito per il conseguimento della laurea magistrale a ciclo unico. Tali permessi potranno essere usufruiti, previa programmazione tra azienda/ente e lavoratore studente, con cadenza mensile durante tutta la durata del corso di studio, compresi eventuali anni di fuori corso, a patto che il lavoratore risulti regolarmente iscritto all'università."

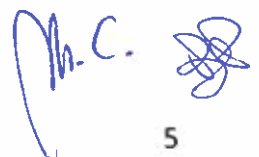
Art. 30 (Donatori sangue ed organi): al primo comma, dopo le parole "donatori di sangue", aggiungere "emocomponenti". Aggiungere il seguente 3° comma: "Le assenze dovute a donazioni sangue, organi e midollo osseo, non sono computate nel limite massimo del periodo di malattia previsto dall'art. 21 – comporta -. Dette assenze, che devono essere certificate da ente autorizzato dal Ministero della Salute e privo di finalità di lucro, devono preventivamente essere comunicate dal lavoratore all'azienda/ente e possono non essere autorizzate unicamente nel caso di pregiudicazione della copertura dei servizi interessati; si intendono esclusi da questo vincolo i casi di emergenze che vedono la convocazione del lavoratore."



Art. 33 (Provvedimenti disciplinari): alla fine del 3° comma, dopo le parole cinque giorni, aggiungere le seguenti: "lavorativi dal ricevimento". Aggiungere alla fine dell'articolo il seguente periodo "In caso di ricorso in arbitrato, qualora il lavoratore vinca il ricorso e la sanzione venga annullata (non derubricata a sanzione di minore entità), le spese sostenute saranno comunque a carico dell'azienda/ente"



Art. 38 (Restituzione documenti di lavoro): aggiungere al secondo capoverso il seguente periodo "l'impresa/AP, su richiesta del lavoratore, rilascerà copia del libretto formativo personale o in sostituzione apposito documento, contenente la registrazione dei percorsi formativi e il livello di inquadramento acquisito."



Art. 40 (Ente bilaterale): aggiungere alla fine dell'articolo il seguente comma: "Viene costituita apposita commissione paritetica, la quale entro novanta giorni presenterà alle parti stipulanti proposte relative a possibilità di versare il contributo all'EBN tramite INPS, nonché proposte concernenti il controllo sull'obbligo di adempimento della contribuzione ed eventuale sanzione o corrispettivo in caso di non rispetto di tale obbligo."

Art. 41 (Relazioni sindacali): al 1° comma sostituire le parole. "del protocollo d'intesa 23/7/93 e del protocollo sociale 22/12/1999" con le seguenti parole "degli accordi interconfederali vigenti menzionati all'art.52, reciprocamente sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL."

Art. 42 (Rappresentanza sindacale unitaria), comma 1, sostituirlo con il seguente: "Le parti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle RSU, nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dai protocolli interconfederali vigenti e, per quanto compatibile, dall'accordo di settore allegato."

Art. 46 (Contributi sindacali): cancellare alla fine del 1° comma le parole "di norma" e inserire alla fine del 1° comma il seguente periodo "per i lavoratori assunti con contratto part time il contributo sindacale sarà proporzionale alle ore contrattuali lavorate".

Art. 52 (Contrattazione aziendale o di secondo livello): sostituire il testo come segue.

Ai sensi di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali tra Confindustria e CGIL, CISL ed UIL del 28 giugno 2011, ratificato il 21 settembre 2011, del 31.5.2013 e dell'accordo interconfederale 10.1.2014, con la contestuale sottoscrizione dell'impegno a far sì che le rispettive Organizzazioni, a tutti i livelli, si attengano alle disposizioni dello stesso, la contrattazione aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge.

La contrattazione aziendale o di secondo livello, che ha durata triennale, non potrà pertanto modificare quanto stabilito dal presente CCNL, salvo i casi espressamente demandati; ogni patto contrario è nullo.

Conseguentemente le Parti stipulanti il CCNL dei Lavoratori dei Porti, con riguardo alla contrattazione aziendale o di secondo livello, ribadiscono in particolare che le materie ad essa delegate sono esclusivamente quelle indicate nell'elencazione di cui ai successivi punti da a) ad n) e che le erogazioni salariali di cui alla lettera a) del presente articolo dovranno essere variabili e non predeterminabili, nonché caratterizzate dai requisiti richiesti dalla legge per un differente trattamento contributivo-previdenziale e fiscale.

Le predette erogazioni salariali saranno determinate con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di innovazione, anche alternativamente tra loro.

La definizione di tali programmi e relativi obiettivi sarà rispettosa della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Le parti aziendali stipulanti si incontreranno alle scadenze pattuite per la verifica dell'andamento di tali programmi e per la consuntivazione delle relative erogazioni salariali.

Alla contrattazione aziendale o di secondo livello vengono demandate le seguenti materie:

- a) erogazioni salariali di cui ai precedenti commi;
- b) verifica della corretta applicazione delle norme contrattuali sull'orario di lavoro, sul lavoro supplementare e straordinario;
- c) Inquadramento di mansioni non esemplificato nella classificazione e per le quali non sia stato possibile l'inquadramento in via analogica;
- d) Criteri generali per la programmazione delle ferie;
- e) Le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme di legge esistenti;
- f) L'eventuale fornitura aggiuntiva di indumenti di lavoro;
- g) Eventuale istituzione del servizio mensa o della relativa indennità sostitutiva;
- h) Indennità per le ore in flessibilità;
- i) Iniziative per promuovere l'assistenza familiare alle lavoratrici ed ai lavoratori con prole (come previsto dall'art. 70 della L. 448/2001);
- j) Copertura assicurativa di R.C. per i dipendenti quadri o con mansioni direttive e quelli di 1° livello;
- k) Verifica della corretta applicazione delle norme di legge per videoterminalisti;
- l) Regolamentazione delle trasferte e del lavaggio dei D.P.I. per le aziende che non stanno già applicando normative stabilite in materia dai CCNL di provenienza;
- m) Con riguardo ai dipendenti della A.P., criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 92 Dlg. 163/2006 (ex art. 18 L. 109/94), nel rispetto della disciplina legislativa e ferma rimanendo quindi la misura percentuale massima fissata dalle norme e i beneficiari dalle stesse individuati.
- n) Frazionabilità ad ore delle giornate di congedo parentale.

A far data dalla stipula del presente rinnovo del CCNL non saranno rivalutabili eventuali elementi retributivi che ineriscono istituti aggiuntivi non demandati alla contrattazione di 2° livello ovvero già normati dal vigente CCNL, nei limiti da questo prefissati (esempio indennità di mansione, ecc.).

Tale disposizione pertanto non si applica per quegli elementi retributivi previsti da accordi di secondo livello come corrispettivo di prestazioni lavorative che, pur rientrando all'interno dei limiti di legge, eccedano i limiti quantitativi prefissati dal presente CCNL.

Fermo restando che l'organizzazione del lavoro è di pertinenza del datore di lavoro, e pertanto esclusa dalle materie oggetto di contrattazione aziendale o di secondo livello, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno argomento di contrattazione aziendale, ove non già definiti dal presente CCNL.

Ai dipendenti di Aziende/A.P., le quali non abbiano mai stipulato accordi aziendali in materia di erogazioni salariali di cui alla lettera a) del presente articolo e non svolgano la contrattazione di 2° livello entro il 31.12.2014 e qualora gli stessi lavoratori non beneficino, in aggiunta al trattamento economico fissato dal presente CCNL di erogazioni collettive o di ad personam individuali (diversi da quelli già fissati dal CCNL per effetto di pregresse norme transitorie ad esaurimento, es.: punto D dipendenti A.P. art. 15), verrà erogato, a titolo perequativo, un "elemento retributivo di garanzia" pari al 3% del minimo conglobato del singolo dipendente, con verifica annuale.

NOTA per i dipendenti delle A.P.

Nel determinare l'ammontare delle erogazioni in argomento, verranno considerati gli eventuali incentivi riconosciuti in base a specifiche disposizioni di legge/regolamentari (vedi art. 92 Dlgs. n°163/2006, ex art. 18 L. 11/2/1994 n. 109 e s.m.)

Art. 56 (Trattamento di trasferta): sostituire il testo con il seguente: "Restano in vigore per l'intera vigenza contrattuale i rispettivi trattamenti normativi ed importi di indennità di trasferta in essere alla data del 31/12/2012."

Art. 57 (Trasferimento, fallimento e cessazione dell'azienda): aggiungere alla fine dell'articolo il seguente comma "Le parti a livello locale verificheranno la possibilità di reimpiego dei lavoratori presso le aziende controllate, collegate e partecipate dell'azienda cessata o fallita e presso le imprese ad essa subentranti nelle autorizzazioni e/o concessioni in porto "

Art. 58 (Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro): alla fine del paragrafo riguardante informazione al RLS, aggiungere il seguente periodo: "il RLS su sua richiesta riceve dall'azienda informazioni circa gli infortuni e le malattie professionali".

Al paragrafo riguardante l'aggiornamento formativo del RLS sostituire le parole "comunque almeno tre ore l'anno di aggiornamento dello stesso" con le seguenti: "per l'aggiornamento del RLS quattro ore annue in caso di imprese che occupano fino a 50 lavoratori e otto ore annue in caso di imprese che occupano più di 50 lavoratori."

Art. 60: (Apprendistato): adeguamento normativo discendente dalle innovazioni legislative, utilizzando altresì il lavoro tecnico svolto all'interno dell'EBN (vedasi allegato).

Art. 61 (Contratto a termine): aggiungere all'ultimo alinea del 1° comma le parole "o dalle leggi vigenti".

Le OO.SS. si riservano, su questo punto, di verificarne l'accettazione.

Art. 62 (Contratti di inserimento): cancellare le norme ad esaurimento.

Art. 71 (Lavori usuranti): "Le associazioni datoriali stipulanti confermano la disponibilità ad una iniziativa politica congiunta con le segreterie nazionali delle OO.SS. concernente l'argomento, previo approfondimento tecnico da realizzarsi attraverso apposita commissione paritetica."

Art. 74 (Decorrenza e durata): sostituire il primo comma con il seguente: "Il presente CCNL ha decorrenza dal 1/1/2013 al 31/12/2015; esso ha durata triennale per la parte normativa e per la parte economica."

Cancellare le restanti parti del preesistente articolo, fatti salvi gli ultimi due commi.

Parte economica

Si conviene un aumento mensile a regime sul 4° Livello professionale pari a 105 € lordi (di cui € 20 a titolo di E.D.R.), così distribuito:

dal 1/1/2014, 20 € sul minimo conglobato;
dal 1/10/2014, 20 € sul minimo conglobato;
dal 1/1/2015, 20 € sul minimo conglobato;
dal 1/7/2015, 20 € a titolo di EDR (elemento distinto della retribuzione);
dal 1/12/2015, 25 € sul minimo conglobato.

A seconda dei livelli professionali, le tranches di aumenti lordi saranno pertanto pari a euro:

	1/1/2014 sul minimo	1/10/2014 sul minimo	1/1/2015 sul minimo	1/7/2015 EDR	1/12/2015 sul minimo
Quadri "A" A.P.	29,83	29,83	29,83	20,00	37,29
Quadri "B" A.P.	27,04	27,04	27,04	20,00	33,80
Quadri impr.	26,49	26,49	26,49	20,00	33,11
1° Livello	24,75	24,75	24,75	20,00	30,94
2° Livello	23,05	23,05	23,05	20,00	28,81
3° Livello	21,30	21,30	21,30	20,00	26,62
4° Livello	20,00	20,00	20,00	20,00	25,00
5° Livello	18,86	18,86	18,86	20,00	23,58
6° Livello	17,98	17,98	17,98	20,00	22,48
7° Livello	16,13	16,13	16,13	20,00	20,17

L'importo per E.D.R. verrà riconosciuto su tredici (13) mensilità. Tale importo sino alla data del 31.12.2015 non avrà incidenza su qualsiasi altro istituto contrattuale

