

**ANIEM CONFIMI TOSCANA**

**FILLEA CGIL**

**FILCA CISL**

**FENEAL UIL**

**della Toscana**

Firenze, 01 Giugno 2016

Spett/le

D.P.L. di Firenze  
Viale S. Lavagnini, 9  
Firenze

Spett/le

INPS  
Sede Provinciale di Firenze  
Viale Belfiore, 28/a  
Firenze

Spett/le

INAIL  
Sede Provinciale di Firenze  
Via delle Porte Nuove, 61  
Firenze

Oggetto: Deposito accordo per Integrativo Regionale ANIEM-CONFIMI della Regione Toscana previsto dall'Art. 12 e 47 del C.C.N.L. del 28-10-13.

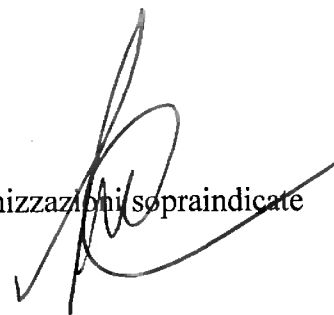
In allegato alla presente provvediamo a depositare, presso codesto ufficio, originale dell'accordo stipulato in data 01 Giugno 2016.

Tale accordo avviene ai sensi dell'art. 12 e 47 del CCNL Edilizia ANIEM-CONFIMI stipulato in data 28 Ottobre 2013 fra le Parti Sociali, ai sensi dell'Art. 2 della Legge 23/5/97 e della Circolare del Ministero del Lavoro n. 51755 del 02 Ottobre 1997, in quanto prevede erogazione di Salario variabile legati ad indicatori di andamento economico.

Pertanto il presente deposito ha altresì valore ai sensi dell'Art. 5 Legge 402 del 29/07/1996.

Distinti saluti.

Per le Organizzazioni sopraindicate



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1° giugno 2016 a Firenze, presso la sede della C.E.R.T. , si sono incontrati:

Per Aniem Confimi Toscana il Presidente Lapo Borghi

Per Feneal UIL Toscana il Seg. Generale Ernesto D'Anna

Per Filca CISL Toscana il Seg. Generale Ottavio De Luca

Per Fillea CGIL Toscana il Seg. Generale Giulia Bartoli

ed hanno convenuto quanto segue per il rinnovo del CCRL per le Piccole e Medie Imprese della Toscana che applicano il CCNL sottoscritto dalle stesse Organizzazioni.

### PREMESSA

Ancora una volta le parti sociali avviano il confronto sul rinnovo dell'integrativo regionale edili in una fase economica che, purtroppo, non registra segnali di ripresa dalla grave crisi che perdura nel settore.

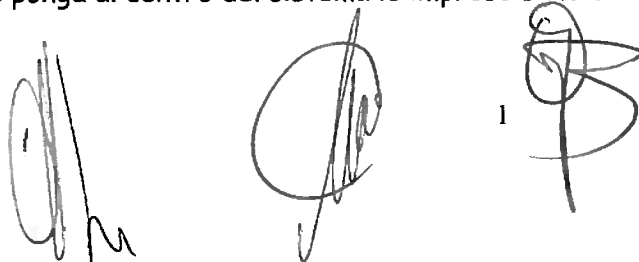
Con i lavori pubblici quasi completamente fermi ed i cantieri privati che stentano a partire, il rischio peggiore che corre il settore è che ormai in edilizia possa farsi spazio solo chi sceglie l'illegalità ed il lavoro nero, incentivando un meccanismo distorto di competizione illegale ed una situazione incontrollabile sul piano della sicurezza dei lavoratori. Purtroppo la nostra Regione non ne è immune e i dati sulle violazioni (lavoro nero, false partite iva e violazioni sulla prevenzione) ce lo confermano.

Solo un corretto approccio al problema da parte delle amministrazioni pubbliche, d'intesa con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, può evitare che l'illegalità diventi la regola in un settore stremato da lunghi anni di crisi, rinnovando tutti il proprio impegno a sviluppare iniziative tese ad individuare ed a combattere le aree di evasione contributiva e di elusione contrattuale.

In assoluta sintonia con il resto del Paese, in Toscana il comparto delle costruzioni rischia di rimanere in questa situazione ancora molto a lungo, considerato che tutti i livelli politici ed istituzionali della regione sono rimasti assenti e continuano a latitare spaventosamente di fronte ad una crisi che si prolunga da oltre 7 anni e che ha esaurito qualsiasi possibilità di recupero.

Il confronto delle parti sul rinnovo dell'integrativo regionale di settore deve essere un'opportunità per riportare al centro del confronto politico ed istituzionale la crisi del sistema delle costruzioni e l'individuazione di eventuali possibilità di ripresa economica ed occupazionale, attraverso misure concrete e perseguibili, per il rilancio del settore e per la salvaguardia del patrimonio professionale ed occupazionale che l'edilizia ha sempre rappresentato, anche nella nostra realtà regionale.

Tale confronto deve rappresentare anche l'occasione per una riflessione autocritica da parte dell'intero sistema di rappresentanza, imprenditoriale e sindacale, su un progetto di riqualificazione strutturale del settore che ponga al centro del sistema le imprese sane ed i lavoratori.



Le parti concordano sulla necessità di un confronto collegiale e non di parte sull'analisi dei problemi e su proposte concrete e sostenibili sui seguenti aspetti che dovranno diventare l'oggetto di una concreta proposta alla Regione Toscana:

- situazione socio economica in toscana
- sistema degli appalti pubblici
- lotta all'illegalità ed al lavoro irregolare
- interventi in edilizia scolastica
- incentivazione all'edilizia ecosostenibile
- qualità del processo produttivo, sicurezza e prevenzione
- assetto e politica degli enti paritetici
- formazione professionale e mercato del lavoro

In tutto questo un'importanza strategica assumono gli enti Bilaterali che negli anni sono stati l'unico strumento in grado di monitorare l'andamento del comparto in termini occupazionali e di lavoro, di aggiramento contrattuale e morosità e possono concorrere alla ripartenza del settore delle costruzioni attraverso la riqualificazione e la regolarità.

#### SISTEMA BILATERALE

Nel rispetto di quanto in premessa enunciato viene riconfermata la necessità, oggi più che mai urgente, di raggiungere l'obiettivo dell'unicità di sistema motore del rafforzamento della rappresentanza del settore.

In Toscana l'unico concreto atto è stato quello del Coordinamento Regionale dei Comitati Paritetici, che deve vedere un suo rafforzamento ma non può considerarsi esaustivo, si rende necessario superare, celermente, alcune palesi incongruenze esistenti da tempo che non hanno ragione di essere; in particolare l'anomalia del FORMEDIL Toscana che vede esclusa la partecipazione e il contributo del sistema bilaterale regionale.

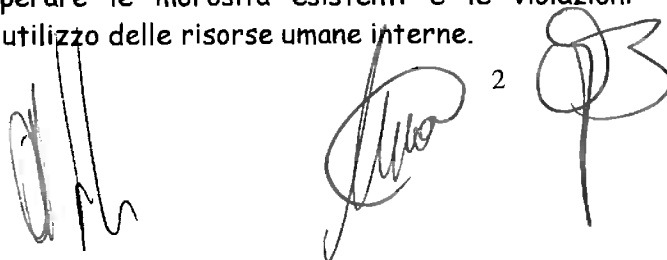
A tal fine sarebbe auspicabile la costituzione di una commissione paritetica, composta dalle parti sociali dei due sistemi, per avviare in concreto questo importante obiettivo, pur consapevoli che per affrontare in maniera seria questo tema esistono nodi complessi e articolati che, se affrontati e risolti, consentirebbero di fare un notevole passo in avanti verso la realizzazione del sistema unico in edilizia in Toscana.

La commissione dovrà servire inoltre per consentire la piena rappresentanza di tutte le Parti Sociali. Si rende necessaria una rivisitazione del sistema bilaterale regionale che abbia come obiettivo un suo consolidamento nel rispetto dei compiti attribuitigli dalla contrattazione, attraverso una più attenta applicazione conforme alle mutate esigenze del settore.

In un momento di riduzione consistente delle risorse questo è possibile soltanto razionalizzando le spese dell'ente con un'attenta analisi dei costi di gestione per un suo mantenimento e della sua organizzazione.

#### REGOLARITA' E BANCHE DATI

Al fine di ridurre, contrastare e recuperare le morosità esistenti e le violazioni contributive si rende opportuno un maggior utilizzo delle risorse umane interne.



E' comunque obbiettivo da perseguire velocemente un intervento delle Parti Sociali ad ogni livello, finalizzato alla modifica delle disposizioni di Legge vigenti che penalizzano la regolarità nel settore edile e favoriscono ulteriormente la irregolarità e la concorrenza sleale tra le imprese.

Le Parti considerano necessario definire procedure interne alle Casse Edili per la certificazione della congruità nonché promuovere protocolli con enti e stazioni appaltanti oltre al pieno utilizzo del sistema delle notifiche preliminari, utile sia per monitorare la regolarità delle imprese iscritte che per promuovere la qualità del sistema degli appalti.

Si ritiene che le Parti debbano anche favorire la regolarità riguardo al problema del distacco comunitario ed extra comunitario e dell'evidente problema dell'utilizzo di manodopera diversa dal lavoro dipendente come ad esempio le false Partite IVA. Occorre infine intervenire per fare in modo che le imprese che svolgono lavori edili applichino uno dei contratti edili e non contratti diversi più economici.

Si ritiene necessario lo sviluppo e l'approfondimento di questi argomenti costituendo una commissione apposita entro 3 mesi dalla sottoscrizione del contratto, nel tentativo di limitare quanto possibile questi fenomeni elusivi laddove presenti.

#### RLST

Considerando la ormai triennale esperienza degli RLST, la sua definitiva strutturazione e il suo riconoscimento da parte di imprese e lavoratori, si rende opportuno rivedere l'organizzazione dell'attività svolta sostenendola per una più capillare supervisione del territorio, applicando definitivamente i compiti che le norme e gli accordi gli attribuiscono. Le Parti monitoreranno l'andamento del Fondo RLST e in caso di nuova incapienza si impegnano a definire le misure contributive necessarie.

#### FORMAZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

La formazione professionale e la sicurezza devono essere rafforzate e potenziate anche attraverso l'utilizzo dello 0,30 destinato alla formazione continua, per la piena realizzazione dell'obbiettivo della riqualificazione di imprese e lavoratori, per garantire una preparazione adeguata in termini di sicurezza al fine di ridurre/azzerare il rischio infortunistico.

Formazione che deve avere inoltre come obbiettivo non solo quello legato agli obblighi sulle norme relative alla sicurezza che resta una delle missioni centrali, ma puntare ad un nuovo modello di impresa attenta all'evoluzione del mercato ed in particolare alla cosiddetta green economy.

In questa prospettiva sarà avviata la Borsa Lavoro come strumento utile per adeguare i lavoratori e i soggetti a cui è destinata (da accordo nazionale) alle mutate dinamiche del mercato così da poterli riprofessionalizzare e permettere un rientro in un settore profondamente cambiato e in continua evoluzione.



A sostegno della partecipazione alla formazione si prevede l'attivazione di un contributo presenza a tutti i lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni: disoccupati - lavoratori in cassa integrazione straordinaria; - lavoratori in mobilità, provenienti o meno dal settore edile. Il contributo presenza sarà orario e definito in apposito regolamento entro aprile 2016.

Il contributo previsto per la partecipazione alle attività formative della BLEN, senza ulteriore carico per le imprese, è quello determinato dall'accordo delle Parti Sociali del 26 marzo 2012. L'applicazione di tale prestazione sarà oggetto di monitoraggio annuale.

Le OOSS svolgeranno il loro ruolo di facilitatori radicati sul tutto il territorio regionale e l'ente dovrà organizzare la presenza in base alle richieste pervenute senza ulteriori costi.

Condividono l'utilità della formazione per creare le condizioni affinché si possa reggere e sostenere il sistema, conservare e preservare l'attività svolta ed agevolare il reinserimento nel mondo del lavoro di chi vi era stato escluso e di eventuali altri nuovi addetti, in particolare giovani.

Viste le modifiche normative regionali, la formazione edile deve implementare i suoi rapporti con il sistema pubblico e radicarsi maggiormente sul territorio valorizzando le proprie eccellenze, è inoltre indispensabile partire dalle scuole e con esse intraprendere le necessarie collaborazioni affinché il valore e la cultura della sicurezza vengano recepiti già dai futuri lavoratori.

Nella formazione dei nuovi assunti oltre alle 16 ore obbligatorie viene predisposto un modulo base per la green, modello che potrà essere implementato e affiancato ad altri in base alle analisi di mercato e alle esigenze formative che emergeranno dall'avvio del Blen.it. Oltre alla formazione altro pilastro messo a dura prova dalla crisi, numeri degli infortuni alla mano, è quello sulla sicurezza sul lavoro in un settore ad alto rischio. Occorre anche qui fare uno scatto in avanti, quindi tendere a sviluppare adeguatamente, con l'aumento del numero e della consistenza dei cantieri aperti, il ruolo del CTP nei sopralluoghi, implementare le collaborazioni istituzionali, sul modello di quanto fatto con INAIL Regionale e con questo in particolare strutturare definitivamente il rapporto ed il confronto.

Le parti sottoscrittrici del presente contratto si faranno promotrici dell'applicazione del tesserino di riconoscimento e della sua diffusione tramite la cassa edile, prevedendo la definizione di un modello informatizzato che possa contenere l'attività formativa che il lavoratore ha svolto, compresi i corsi sulla sicurezza e gli attestati o patentini per l'uso delle macchine di cantiere, percorsi professionali.

Le parti ritengono inoltre indispensabile estendere l'attività rilevante del CTP nelle visite di cantiere e di assistenza alle imprese ed ai lavoratori in stretto rapporto con gli RLST, ognuno per le proprie competenze e attribuzioni.

#### LAVORATORI AUTONOMI

I lavoratori autonomi senza dipendenti del settore edile rappresentano un consistente numero di operatori economici presenti nel settore delle costruzioni; le parti, consapevoli della responsabilità attribuitagli dalla loro funzione e sempre contrastando gli abusi e i



falsi utilizzi come lavoro autonomo sono convinte che è opportuno garantirgli l'accesso alla bilateralità nelle modalità e per gli scopi di seguito evidenziati.

Considerando anche l'evoluzione delle procedure del rilascio del DURC on line; si prevede, a partire dal mese di Aprile 2016 l'accesso di questi lavoratori alle attività formative dal punto di vista della sicurezza sui luoghi di lavoro e della qualificazione professionale oltre ai servizi del CTP Toscana e alla fornitura dei DPI.

Per poter usufruire di tali servizi il lavoratore dovrà presentare richiesta di iscrizione al CTP Toscana e versare un contributo trimestrale pari a 100,00 Euro.

### CONGEDI

Si introduce il diritto ad usufruire di 2 giorni di congedo retribuito in caso di nascita di un figlio oltre a quanto previsto dalla legge a tutti i lavoratori dipendenti subordinati, parasubordinati e apprendisti. Tali giorni potranno essere usufruiti in aggiunta a quelli previsti per legge ed entro 10 giorni dalla nascita.

### INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA E PASTO CALDO

Con riferimento ai precedenti accordi integrativi regionali, a decorrere dal 1° giugno 2016, gli importi orari relativi all'indennità sostitutiva di mensa, saranno rivalutati secondo gli importi seguenti:

Euro 0,47 per ogni ora di effettivo lavoro ordinario prestato, con esclusione dei lavoratori part-time

Pasto Caldo in Cantiere : Euro 6,50

Eventuali trattamenti di miglior favore concessi a livello aziendale restano in vigore; in tal caso le cifre pattuite nel presente capitolo verranno assorbite fino a concorrenza.

### INDENNITA' DI TRASPORTO

Gli importi orari relativi all'indennità di trasporto, concordati nell'accordo regionale del 20 settembre 2012, a decorrere dal 1° giugno 2016, vengono così rivalutati :

- Euro 0,19 per ogni ora di effettivo lavoro ordinario prestato.

Nessuna indennità verrà corrisposta qualora l'azienda provveda con mezzi propri al trasporto dei lavoratori sul cantiere.

### PRESTAZIONI EXTRA CONTRATTUALI

Uno degli obiettivi delle parti è quello di rafforzare le risposte che la Cassa Edile riesce a dare ai lavoratori del settore e alle loro famiglie soprattutto in una situazione sociale sempre più complessa proprio a causa della crisi e della precarizzazione del lavoro. Per questo si rende necessario sostenere le prestazioni extracontrattuali con l'obiettivo di aumentare l'incidenza di queste rispetto ai costi di Gestione in maniera strutturale.

A partire dal 1° giugno 2016 saranno introdotte le seguenti nuove prestazioni:

a) Estensione dei contributi per Protesi a tutti i famigliari a carico.



5



- b) Rimborso giornate lavorative (max 3 per anno solare) non lavorate in caso di ricovero ospedaliero di familiari a carico o coniuge.  
c) Rimborso del 20% del costo sostenuto e certificato per la frequentazione di asili nido

#### CASSA EDILE REGIONALE TOSCANA - CONTRIBUZIONE

A partire dal 1° giugno 2016 per tutte le imprese e i lavoratori iscritti alla CERT e che applicano il CCNL Edilizia Aniem Confimi, la contribuzione complessiva sarà la seguente :

GESTIONE	2,3
FORMAZIONE E SICUREZZA	0,55
APEO	3,59
VESTIARIO	0,45
RLST	0,1
QACT	0,964
QACN	0,356
LAVORI USURANTI	0,1
TOTALE	8,41

#### ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

In applicazione da quanto stabilito dall'art 12 del vigente CCNL, nella Regione Toscana viene confermato l'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore alla data del 1° gennaio 2014.

L'EVR, in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti da norme di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Ai fini della determinazione annuale dell'EVR a livello regionale sono utilizzati i seguenti 5 parametri:

- 1) Numero lavoratori iscritti alla CERT
- 2) Monte Salari denunciato alla CERT
- 3) ore dichiarate alla CERT (comprensive delle ore di CIG)
- 4) Ore di formazione pro-capite complessive
- 5) Visite effettuate in cantiere dal CTP



La determinazione dell'EVR avverrà secondo i criteri e le modalità di cui all'articolo 39 del vigente CCNL sottoscritto dalle parti firmatarie del presente accordo. In particolare, ai fini delle verifiche annuali, verrà effettuata la comparazione dei cinque parametri su base triennale rispetto al triennio di riferimento, individuato specificatamente in quello avente l'ultimo anno con tutti i dati consolidati dei cinque indicatori.

Ai fini della determinazione dell'EVR si conviene che i Parametri sopra indicati, se positivi, determineranno un riconoscimento nella misura massima possibile, pari al 7%.

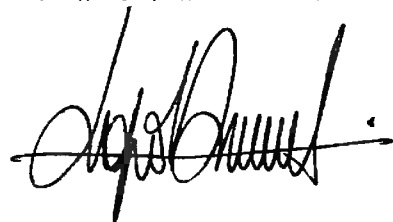
L'EVR, determinato sulla base dei parametri sopra riportati, verrà erogato in quote mensili a decorrere dalla busta paga relativa al mese di giugno 2016 per tutti i dipendenti in forza nelle aziende a questa data.

Entro la fine di ogni anno le parti si incontreranno per verificare l'andamento dei parametri utile a definire l'EVR da erogare a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo.

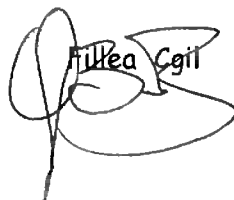
Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rinvia a quanto disciplinato nell'articolo 12, 47 e 39 del CCNL del 28 ottobre 2013.

L'EVR sarà definito come dal presente contratto fino a sottoscrizione di un nuovo integrativo regionale di settore e verificato anno per anno in base alle regole sopra condivise.

Aniem Confimi - Toscana



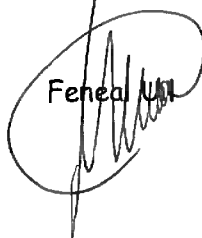
Fillea Cgil



Filca/ Cisl



Fenea Uil





**ANIEM CONFIMI TOSCANA**

**FILLEA CGIL**

**FILCA CISL**

**FENEAL UIL**

**della Toscana**

Firenze, 01 Giugno 2016

Spett/le

D.P.L. di Firenze  
Viale S. Lavagnini, 9  
Firenze

Spett/le

INPS  
Sede Provinciale di Firenze  
Viale Belfiore, 28/a  
Firenze

Spett/le

INAIL  
Sede Provinciale di Firenze  
Via delle Porte Nuove, 61  
Firenze

Oggetto: Deposito accordo per la corresponsione dell' E.V.R. regionale per l' anno 2016 previsto dall'Art. 12 e 47 del C.C.N.L. stipulato il 28-10-13.

In allegato alla presente provvediamo a depositare, presso codesto ufficio, originale dell'accordo stipulato in data 01 Giugno 2016.

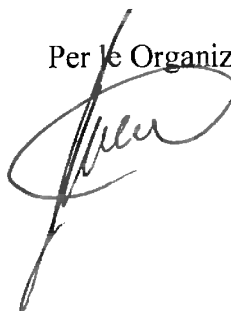
Tale accordo avviene ai sensi dell'art. 2 della legge 23/5/97 e della Circolare del Ministero del Lavoro n. 51755 del 02 Ottobre 1997, in quanto l'intesa in questione prevede erogazione di salario variabile legate ad indicatori di andamento economico (premio di risultato).

Nell'intesa in questione si prevede altresì l'esclusione di detto salario dall'incidenza su istituti retributivi diretti ed indiretti.

Pertanto il presente deposito ha altresì valore ai sensi dell'art. 5 Legge 402 del 29-07-96.

Distinti saluti.

Per le Organizzazioni sopraindicate



## VERBALE DI ACCORDO

### Verifica e determinazione annuale EVR

Il giorno 1° giugno 2016 presso la sede della CERT si sono incontrati :

ANIEM CONFIMI Toscana, rappresentata dal Presidente Lapo Borghi

e

FILLEA CGIL Toscana, rappresentata dal Segretario Generale Giulia Bartoli

FILCA CISL Toscana, rappresentata dal Segretario Generale Ottavio De Luca

FENEAL UIL Toscana, rappresentata dal Segretario Generale Ernesto D'Anna

Premesso che

in data odierna è stato sottoscritto il "Contratto Integrativo Regionale per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese edili ed affini della Regione Toscana"

In applicazione di quanto stabilito dall'art 12 del vigente CCNL, nella Regione Toscana viene confermato l'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore alla data del 1° gennaio 2014.

La verifica, su base territoriale, dell'andamento dei 5 indicatori presi a riferimento ai fini della determinazione dell'EVR, ha determinato i seguenti risultati :

- a) Parametro 1 - negativo
- b) Parametro 2 - negativo
- c) Parametro 3 - negativo
- d) Parametro 4 - Positivo
- e) Parametro 5 - Positivo

Pertanto vi è il riconoscimento dell' EVR per due dei cinque parametri definiti pari al 40% dell'importo concordato dalle Parti nel CCNL.

L'EVR, così determinato, verrà erogato in quote mensili a decorrere dalla busta paga relativa al mese di Giugno 2016 per tutti i dipendenti in forza nelle aziende a quella data.

La verifica degli indicatori territoriali è stata effettuata per l'anno 2016 raffrontando la media del triennio 2013/2014/2015 sulla media del triennio 2012/2013/2014; ai fini delle verifiche per gli anni successivi al 2016, ogni triennio slitterà in avanti di un anno.



Le Parti si danno atto che gli importi dell'EVR riconosciuti ai sensi del presente Accordo presentano i requisiti richiesti dalla vigente normativa ai fini del prescritto regime contributivo e fiscale.

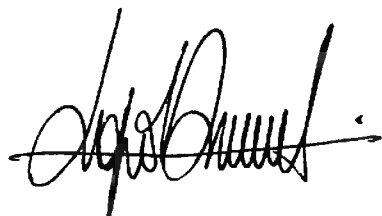
Tutto ciò premesso

si concordano i seguenti importi riferiti all' Elemento Variabile della Retribuzione

LIVELLI	Importo mensile €
7°	46,98
6°	42,28
5°	35,24
4°	32,89
3°	30,54
2°	27,49
1°	23,49

Letto, approvato e sottoscritto.

Aniem Confimi Toscana



Filca Cgil

Filca Cisl Toscana



Fenea Uil Toscana

# Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

## Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale 94035300485

## Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 01/06/2016

Tipologia Contratto: Territoriale

Periodo di Validità Da (Anno): 2016

A (Anno): 2017

DTL: Firenze

## Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori: 1000

## Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio: 400,00

## Sezione 5 – Obiettivi

Produttività X Redditività X

Qualità Efficienza

Innovazione

## Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

1) Volume della produzione/n. dipendenti X

2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti

3) MOL/VA di bilancio

4) Indici di soddisfazione del cliente

5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni

6) Riduzione degli scarti di lavorazione

7) % di rispetto dei tempi di consegna

8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori

9) Modifiche organizzazione del lavoro

10) Lavoro agile (smartworking)

11) Modifiche ai regimi di orario

12) rapporto costi effettivi/costi previsti

13) Riduzione assenteismo X

- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Altro (indicare) X

Altro Dettaglio

FORMAZIONE PROFESSIONALE  
EFFETTUATA DALL'ENTE PARITETICO E  
NUMERO DI VISITE EFFETTUATE NEI  
CANTIERI DALL'ENTE PARITETICO

#### Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale NO

Piano di partecipazione NO

#### Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa NO

Totale Lavoratori 1000

Valore annuo medio pro-capite (€) 400,00

#### Sezione 9 - Contratto

File contratto INTEGRATIVO REGIONALE ANIEM-  
CONFIMI.pdf

#### Sezione 10 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art 5, L'Azienda ANIEM - CONFIMI Dichiaro che il contratto collettivo notificato alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM del 25/03/2016.

#### Sezione 11 - Dati di Invio

Codice Modulo: 20160627101658634

Data Invio: 27/06/2016