

CCNL ORAFO/ARGENTIERO E DELLA GIOIELLERIA
VERBALE DI ACCORDO 25 LUGLIO 2013
TRA CONFINDUSTRIA FEDERORAFI, ASSOCIAZIONE ARGENTIERI
E
FIM-CISL E UILM-UIL

- 1) In considerazione di quanto previsto nell'Allegato 10 al Ccnl 23 settembre 2010 Confindustria Federorafafi, anche per conto di Associazione Argentieri, ha aggiornato le OO.SS. circa le azioni svolte a livello governativo a sostegno del settore. Le parti hanno confermato la volontà di proseguire nella ulteriore definizione di proposte condivise a mente di quanto previsto nel suddetto Allegato.
- 2) In considerazione dell'andamento del settore e per agevolare una più fluida e partecipata negoziazione del rinnovo del vigente Ccnl nel rispetto dei tempi fissati dagli accordi interconfederali in vigore, le Parti hanno convenuto di differire la scadenza del Ccnl 23 settembre 2010 (originariamente prevista al 31 ottobre 2013) a tutto il 31/12/2013 con corresponsione ai lavoratori interessati di un importo forfettario una tantum come definito in Allegato 1 al presente accordo.
Resta confermato tutto quanto previsto dal Protocollo della Commissione Paritetica sottoscritto in data 19 marzo 2012.
- 3) In adempimento a quanto previsto nella Nota a Verbale all'art. 10 Disciplina Generale - Sezione Terza - del vigente Ccnl le Parti hanno definito con il Protocollo riportato in Allegato 2 le "linee guida per la diffusione del premio di risultato" che troveranno applicazione con decorrenza dal 1° gennaio p.v..
- 4) In adempimento a quanto previsto nella Nota a Verbale all'art. 35 Disciplina Generale- Sezione Terza - del vigente Ccnl la Parti hanno definito la nuova disciplina del "Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro" che troverà applicazione dal 1° gennaio p.v. e come riportata integralmente in Allegato 3. Sempre in adempimento alla medesima Nota a Verbale le parti hanno definito l'avvio dal 1° gennaio p.v. di un sistema di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore come disciplinato con Allegato 4.
- 5) Le Parti convengono di incontrarsi quanto prima per avviare il negoziato di rinnovo del Ccnl vigente in considerazione dei termini previsti dagli accordi Interconfederali in atto.

Gli allegati costituiscono parte integrante ed inscindibile del presente accordo e quanto quivi definito unitamente a quanto previsto nel citato Protocollo del 19 marzo 2012 sarà integralmente recepito nel futuro testo contrattuale collettivo.

Letto, confermato e sottoscritto addì 25 luglio 2013 a Roma.

ASSOCIAZIONE ARGENTIERI

per Cice Uelice

CONFINDUSTRIA FEDERORAFI

Cice Uelice

FIM - CISL

[Handwritten signature]

UILM - UIL

[Handwritten signature]

**EROGAZIONE FORFETTARIA
A COPERTURA DEL PERIODO DAL 1/11/2013 AL 31/12/2013**

Ai lavoratori in forza in data 1° novembre 2013 sarà successivamente riconosciuto un importo forfettario che liquidava ogni spettanza economica relativa al periodo di proroga contrattuale, pari a euro 90,00 lordi suddivisibili in quote mensili (€ 45,00) che competeranno in relazione alla durata anche non consecutiva del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa, permesso non retribuito, congedo parentale e periodi nei quali si è verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico azienda) nel periodo 1° novembre – 31 dicembre 2013. La frazione di mese retribuita superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero, quella sino a 15 giorni non sarà computata.

L'importo forfettario è stato quantificato considerando in esso anche gli eventuali riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Il medesimo non sarà utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Anche al fine di determinare l'esatto importo spettante in relazione al periodo di proroga della vigenza contrattuale il suddetto importo verrà erogato nel mese di gennaio 2014.

Nel caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Per i lavoratori a tempo parziale l'importo forfettario sarà coerentemente riproporzionato.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° novembre – 31 dicembre 2013, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° novembre – 31 dicembre 2013 fruiranno di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo forfettario sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui all'art. 21, D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

per
U
U



LINEE GUIDA PER LA DIFFUSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

In applicazione di quanto previsto nella nota a verbale dell'art.10 Disciplina Generale, Sezione Terza del Ccnl 23.9.2010

le Parti concordano

- la definizione dei seguenti strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese in cui non sia stata costituita la Rappresentanza sindacale unitaria.

Le presenti Linee guida intendono essere uno strumento utile per semplificare e quindi estendere l'introduzione per i lavoratori del salario variabile per obiettivi tale da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di risultato.

Le Linee guida non hanno carattere di obbligatorietà per le parti né sostituiscono il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento per le aziende che sono prive del Premio di Risultato e che intendano volontariamente adottarlo.

Sia lo schema di accordo che gli indicatori di risultato possono essere adottati e/o modificati, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.



x 


SCHEMA DI ACCORDO TIPO

In datatra l'aziendacon
l'assistenza dell'Associazione territoriale die le
Organizzazioni Sindacali del territorio di
.....
è stipulato il seguente accordo.

Per il triennio di competenzaviene istituito un Premio di Risultato annuale finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

Il premio è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.

La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro il mese di maggio, dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati, per il tramite dell'Associazione Territoriale, alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio di ciascun anno.

Il Premio competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione.

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del terzo periodo di cui all'art. 7 del vigente Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (Allegato 9 al ccnl).

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il Premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il Premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

DB MC

W

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

Inoltre, le parti, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il premio, determinato secondo quanto appresso definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato da

- *Valori e parametri del PdR [Indicazioni per la definizione del PdR, punto 1]*
- *Criteri di attribuzione individuale del PdR [Indicazioni per la definizione del PdR, punto2]*

Le parti si danno atto che il Premio sopra definito ha caratteristiche tali che permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.

Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.



INDICAZIONI PER LA DEFINIZIONE DEL PDR

I. TIPOLOGIE AZIENDALI ED INDICATORI UTILIZZABILI

In funzione del premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che l'azienda intende raggiungere.

Le indicazioni seguenti non sono, quindi, esaustive ma esemplificative ed hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR.

E' quindi possibile da parte delle imprese costruire un premio di risultato con parametri diversi da quelli indicati e più rispondenti agli obiettivi prefissati.

A) Indicatori comuni a tutte le imprese

- mol/valore aggiunto
- valore aggiunto/dipendenti

Entrambi gli indicatori sono desumibili dal conto economico. Il primo è un indicatore di redditività e pone a confronto il margine operativo lordo con la quantità di ricchezza prodotta in un arco temporale definito (valore aggiunto).

Il secondo è un indicatore di produttività e consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il V.A. risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

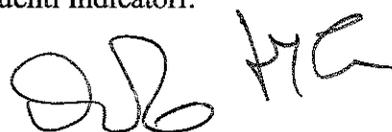
Può essere utilizzato come valore assoluto oppure, ed in misura più efficace, si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

B) Indicatori orientativi per alcune tipologie aziendali

B. 1. Lavorazione su commessa

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza il rispetto dei tempi di consegna ed i target di qualità prefissati e per tale motivo possono essere utilmente utilizzati i seguenti indicatori:

- rispetto dei tempi di commessa
- tempi di sviluppo del nuovo prodotto
- valore della produzione non conforme/valore della produzione



B.2. Produzione in serie

Per tali tipologie di aziende assumono rilevanza il grado di utilizzazione degli impianti, la produttività del lavoro e la qualità del prodotto. Gli indicatori che possono essere presi in considerazione sono:

- ore produzione/ore disponibili impianti
- volume o valore della produzione/dipendenti
- volume scarti/volume produzione totale

2. CRITERI DI ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PDR

Il PdR sarà corrisposto individualmente in funzione della partecipazione di ciascuno alla sua realizzazione misurata in termini di presenza al lavoro.

Il Pdr potrà essere riparametrato in base ai livelli di inquadramento



**PROCEDURA
PER LA DEFINIZIONE DELL'ACCORDO NELLE AZIENDE PRIVE DI RSU**

Per le aziende prive di RSU la definizione dell'accordo di secondo livello che stabilisce l'introduzione del Pdr seguirà la seguente procedura:

- l'azienda invierà la proposta di Premio di risultato all'Associazione industriale territoriale cui risulti iscritta o conferisca mandato;
- l'Associazione si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per l'illustrazione della proposta di premio, il confronto sulla stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del Premio di Risultato;
- in ciascun anno di vigenza dell'accordo e nei tempi stabiliti, l'azienda comunicherà i risultati del Premio ai propri dipendenti e presenterà, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto, alle OO.SS. territoriali per il tramite dell'Associazione territoriale la quantificazione del Premio di Risultato sulla base dei risultati conseguiti.

ASSOCIAZIONE ARGENTIERI

per Cce Uai

CONFINDUSTRIA FEDERORAFI

Cce Uai

FIM - CISL

[Handwritten signature]

UILM - UIL

[Handwritten signature]

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300 del 1970.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi al proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, disponibile per le visite di controllo.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate a criteri organizzativi locali.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore deve comunicare all'azienda i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici, di cui il lavoratore dia preventiva comunicazione all'azienda.

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 21 della Disciplina Generale Sezione terza del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 244 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 305 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

In caso di più malattie o infortuni non sul lavoro i periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso e il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: 274 giorni di calendario;
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: 365 giorni di calendario;
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: 456 giorni di calendario.

Resta salvo quanto previsto dalla legge n. 1088 del 1970 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

CC
Per CC

DB JTC

Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico aziendale non oltre la scadenza del preavviso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, ancorché comunicata in costanza di malattia e/o infortunio non sul lavoro, al lavoratore sarà conservato il posto ed erogato il relativo trattamento economico nei limiti del periodo di preavviso contrattualmente stabilito.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non frazionabile e continuativo della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e, comunque, di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio non inferiore a cinque anni potrà ottenere, a richiesta, l'anticipazione del T.f.r. fino a concorrenza di quanto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente e senza pregiudizio per gli ulteriori aventi titolo a termini di legge.

Decorso detti periodi senza che il lavoratore abbia ripreso servizio l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia, per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto, come di seguito descritto, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 61 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 122 giorni successivi;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 91 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 153 giorni successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 10 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 122 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 183 giorni successivi.

CL

DDB JTC

Nell'ipotesi di più malattie o infortuni nell'arco dell'ultimo triennio (vedi nono comma) il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: 274 giorni, di cui 61 giorni a intera retribuzione globale e 213 giorni al 75% della retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni compiuti: 365 giorni, di cui 91 giorni a intera retribuzione globale e 274 giorni al 75% della retribuzione globale;
 - per anzianità di servizio oltre 10 anni: 456 giorni, di cui 122 giorni a intera retribuzione globale e 334 giorni al 75% della retribuzione globale.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 7 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 7 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;
- quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione del comma precedente, quando suffragate da certificazione, le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il *day hospital* nonché le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa.

Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emo-dialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

Ai fini di cui al comma precedente il lavoratore fornirà all'azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Salvo l'eventuale periodo di aspettativa l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità da infortunio non sul lavoro.



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A condizione che non venga richiesto né ai lavoratori né alle aziende alcun onere aggiuntivo rispetto a quanto sotto previsto e che vengano assicurate ai lavoratori orafi/argentieri le medesime prestazioni riconosciute agli altri lavoratori, i lavoratori al superamento del periodo di prova potranno volontariamente iscriversi al Fondo di assistenza sanitaria integrativa - metàSalute - costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Il finanziamento è assicurato dalla contribuzione di imprese e lavoratori secondo le quantità e le scadenze di seguito riportate:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2014, tre euro e cinquanta centesimi mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e un euro mensile a carico del lavoratore aderente.
2. a decorrere dal 1° gennaio 2015, quattro euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e due euro mensili a carico del lavoratore aderente.
3. a decorrere dal 1° gennaio 2016, sei euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e tre euro mensili a carico del lavoratore aderente.

Per quanto concerne tempi e modalità di iscrizione e di fruizione delle prestazioni si farà riferimento a quanto previsto dal Regolamento del Fondo.

La presente normativa non si applica alle aziende che hanno già in atto forme di assistenza sanitaria integrativa, né alle aziende che disporranno forme di assistenza sanitaria integrativa, con prestazioni non inferiori a quelle offerte da metàSalute, aperte a tutti i lavoratori volontariamente aderenti.

La Direzione aziendale informerà la RSU del numero di adesioni dei lavoratori all'assistenza sanitaria integrativa.

