

Forestali e agrari

SCHEDA DI SINTESI DEL CCNL

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Uncem, Federazione Italiana Comunità Forestali-Federforeste, Agci-Agrital, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Legacoop-Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	7.12.2010	1.1.2010	31.12.2012	31.12.2012	-

Livelli	Qualifiche	Minimi		Contingenza ⁽¹⁾
		1.12.2010	1.12.2011	
<i>Impiegati</i>				
6	Quadri, impiegati direttivi (parametro 152)	1.709,02	1.765,32	
5	Impiegati di concetto (parametro 133)	1.488,54	1.537,80	
4	Impiegati di concetto (parametro 122)	1.369,42	1.414,61	
3	Impiegati d'ordine (parametro 115)	1.286,73	1.329,32	
2	Impiegati d'ordine (parametro 108)	1.213,46	1.253,46	
1	Impiegati esecutivi (parametro 100)	1.122,03	1.159,07	
<i>Operai</i>				
5	Operai specializzati super (parametro 123)	1.382,77	1.428,33	
4	Operai specializzati (parametro 116)	1.301,61	1.344,57	
3	Operai qualificati super (parametro 111) ⁽²⁾	1.245,44	1.286,55	
2	Operai qualificati (parametro 108)	1.216,16	1.256,16	
1	Operai comuni (parametro 100)	1.120,18	1.157,22	

[1] Conglobata nel minimo.

[2] Livello introdotto con l'accordo 1.8.2002; il relativo inquadramento avverrà in occasione della definizione dei prossimi rinnovi contrattuali di secondo livello e, nel caso sussistano indennità di funzione o di livello o in altro modo denominate derivanti dalla contrattazione collettiva, queste verranno assorbite fino a concorrenza al momento dell'acquisizione nella nuova qualifica.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
⁽¹⁾	dall'1.8.2002 € 103,00			dall'1.8.2006 € 25,00, per 12 mensilità

[1] Conglobato nel minimo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ⁽¹⁾
14	26	169	39 ore distribuite su 5 giorni

[1] Il lavoratore ha facoltà di usufruire di riposi compensativi da attingere da un apposito monte ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di prestazioni straordinarie, prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale, prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Voci	Descrizione	
RETRIBUTIVI	Una tantum ai lavoratori in servizio al 7.12.2010, a copertura del periodo gennaio-novembre 2010, verrà corrisposto un importo forfetario secondo la seguente tabella:	
	Livello impiegati	Una tantum
	6	€ 281,48
	5	€ 246,30
	4	€ 225,93
	3	€ 212,96
	2	€ 200,00
	1	€ 185,19
	Livello operai	Una tantum
	5	€ 227,78
	4	€ 214,81

	Livello operai	Una tantum
	3	€ 205,56
	2	€ 200,00
	1	€ 185,19
	Tale importo è comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali e sarà erogato con la retribuzione di dicembre 2010	
Premi aziendali e di risultato	premio di risultato: è strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e redditività. Tale erogazione avrà, per sua natura, carattere di variabilità e non determinabilità a priori e connotati utili per poter usufruire del particolare trattamento contributivo previsto dalla legislazione vigente	
Indennità trasferta	rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, ed altre spese comunque sostenute in esecuzione del mandato	
Gratifica natalizia	vedere tredicesima	
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere entro il 15.12	
Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere entro il 30.6	
Altre mensilità agg.	non previste	
Scatti anzianità	<i>impiegati</i> : 12 scatti biennali in cifra fissa: € 33,05, liv. 6; € 29,44, liv. 5; € 26,86, liv. 4; € 24,79, liv. 3; € 23,76, liv. 2; € 22,21, liv. 1	
Anzianità conv.	non prevista	
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p><i>impiegati</i>: il lavoro straordinario non può superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali.</p> <p><i>Maggiorazioni impiegati</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30%, straordinario; - 50%, lavoro notturno e festivo; - 60%, straordinario festivo; - 65%, lavoro festivo notturno; - 10%, lavoro supplementare^[1] <p><i>Maggiorazioni operai</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24%, straordinario diurno; - 39%, lavoro festivo diurno; - 50%, festivo straordinario; - 27%, lavoro notturno (non compreso in turni avvicendati); - 8%, lavoro notturno (compreso in turni avvicendati); - 38%, notturno straordinario; - 46%, festivo notturno (non compreso in turni avvicendati); - 15%, festivo notturno (compreso in turni avvicendati); - 66%, festivo straordinario notturno; - 10%, lavoro supplementare^[1]. <p>[1] Da rivedere in funzione della nuova disciplina sul normale orario di lavoro (art. 13, legge n. 196/1997)</p>	
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	le parti hanno previsto la possibilità, da concordare a livello aziendale, di sostituire il salario integrativo di competenza della contrattazione integrativa regionale con un emolumento di portata variabile (vedere premi aziendali e di risultato). I contratti integrativi non potranno decorrere prima dell'1.1.2004	
Indennità	<ul style="list-style-type: none"> - di trasferimento: nel caso di trasferimento dell'impiegato questi ha diritto al rimborso delle spese sostenute per sé e per la sua famiglia e del mobilio, maggiorate del 15%; - mezzi di trasporto: l'impiegato che utilizza il proprio mezzo di trasporto per il disimpegno delle mansioni affidategli ha diritto ad una indennità pari alla tariffa Aci prevista per la fascia di percorrenza più bassa. Qualora il lavoratore utilizzi mezzi di trasporto propri per raggiungere il posto di lavoro dal centro di raccolta, ha diritto ad un rimborso pari a 1/5 del costo della benzina super per chilometro percorso dal singolo centro al luogo di lavoro; - <i>agli operai</i> - per lavori disagiati: 8% per i lavori eseguiti in alta montagna da 1.000 a 1.500 metri (10% per i lavori eseguiti oltre i 1.500 metri); 10% per i lavori in acqua; 5% per lavori eseguiti in zone malariche (nel periodo 1.6-30.9); - attrezzi: qualora l'azienda non provveda a fornire gli attrezzi manuali ad uso comune, all'operaio compete un'indennità di € 0,15 per ogni giornata di effettivo lavoro; - capo operaio (liv. 5): indennità pari al 5% del minimo contrattuale nazionale di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità; - reperibilità: l'operaio, per la reperibilità in caso di incendio o calamità naturali, ha diritto da una indennità pari al 4,5% del minimo tabellare e salario integrativo regionale; - antincendio e calamità naturali: per ogni ora prestata per lo spegnimento di incendi o per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali, gli operai hanno diritto ad una retribuzione maggiorata del 25% da calcolarsi sul minimo nazionale conglobato e sul salario integrativo regionale; - di alta professionalità: nei confronti degli operai di liv. 5 con particolari caratteristiche di alta professionalità, da quantificare al secondo livello di contrattazione, fino ad un massimo di € 100,00, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del Tfr 	
Mansioni scont.	non regolamentati	
Cottimo, magg. gar.	non previsto	
Erogazione Tfr	nessuna particolarità	
Vitto e alloggio	non regolamentati	

Ferie	26 giorni. Nel caso in cui l'orario di lavoro settimanale sia distribuito su 5 giorni, spettano 22 giorni (escluso il sabato). Ove per ragioni eccezionali la fruizione delle 2 settimane delle ferie annuali spettanti non avvenga durante l'anno di maturazione, le stesse potranno essere fruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di riferimento												
Permessi retribuiti	<ul style="list-style-type: none"> - a ciascun dirigente della Rsa, nella misura stabilita dall'art. 23, legge n. 300/1970, maggiorati di 3 ore mensili; - ai lavoratori che ricoprono cariche direttive nazionali, regionali o provinciali, per l'espletamento del loro mandato; - ai quadri, per la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale; - 1 giorno al padre per la nascita di un figlio o in caso di adozione; - 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente; - 13 ore annue per assemblee dei lavoratori; - studenti: 150 ore nell'arco di un triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente di tali permessi non potranno superare il 10% per unità produttive fino a 30 dipendenti e il 5% per la quota dei lavoratori eccedenti le 30 unità a tempo indeterminato 												
Riduzione orario	16 ore annue. Agli operai addetti per l'intero orario ordinario giornaliero a lavori considerati pesanti e nocivi compete una riduzione dell'orario di lavoro pari a 2 ore, fermo restando l'importo della retribuzione giornaliera												
Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; 4.11 trattamento domenicale												
Festività soppresse	per le 4 festività soppresse, lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla normale retribuzione, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa. Le parti possono altresì convenire che la prestazione svolta nelle predette 4 giornate possa essere compensata attraverso giornate di riposo invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva												
Fless. orario contr.	non prevista												
Permanenza massima passaggio cat. superiore	il lavoratore acquisisce il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo, le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo di 2 mesi se impiegato e di 25 giorni consecutivi o 40 non discontinui nell'anno solare, se operaio												
Passaggio qual. sup.	nessuna particolarità												
Malattia	<p>a. impiegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 24 mesi; - trattamento economico: <table style="margin-left: 40px; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Anzianità</th> <th style="text-align: center;">Retribuzione al 100%</th> <th style="text-align: center;">Retribuzione al 50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 5 anni</td> <td style="text-align: center;">3 mesi</td> <td style="text-align: center;">3 mesi</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 5 a 10 anni</td> <td style="text-align: center;">5 mesi</td> <td style="text-align: center;">5 mesi</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 10 anni</td> <td style="text-align: center;">6 mesi</td> <td style="text-align: center;">6 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Agli effetti del trattamento economico, i periodi di malattia si sommano quando si verificano nell'arco di 12 mesi; non si calcolano i periodi di malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati;</p> <p>b. operai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto per un periodo di 180 giorni anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi; - trattamento economico: ad integrazione del trattamento corrisposto dagli istituti previdenziali compete un'indennità giornaliera in quantità non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte dagli istituti previdenziali. <p>Operai: integrazioni Fimif (Fondo integrativo malattie infortuni forestali)</p> <p>Nel caso di malattia o di infortunio, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli istituti previdenziali, compete agli operai un'indennità giornaliera per il numero di giornate, nell'importo e con le modalità previste dal Regolamento del Fondo e comunque in quantità non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli istituti previdenziali.</p> <p>Per ottenere tali prestazioni a favore dei lavoratori, il datore di lavoro deve versare mensilmente al Fimif un importo pari allo 0,44% del minimo contrattuale nazionale congelato e salario integrativo regionale, maggiorando l'importo lordo della retribuzione giornaliera dello 0,44%.</p> <p>In alternativa l'obbligo dell'erogazione dei trattamenti integrativi è assolto mediante corresponsione diretta della prestazione al lavoratore da parte del datore di lavoro</p>	Anzianità	Retribuzione al 100%	Retribuzione al 50%	fino a 5 anni	3 mesi	3 mesi	da 5 a 10 anni	5 mesi	5 mesi	oltre 10 anni	6 mesi	6 mesi
Anzianità	Retribuzione al 100%	Retribuzione al 50%											
fino a 5 anni	3 mesi	3 mesi											
da 5 a 10 anni	5 mesi	5 mesi											
oltre 10 anni	6 mesi	6 mesi											
Infortunio	<p>a. impiegati: conservazione del posto per un periodo non superiore a 12 mesi, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 24 mesi. Trattamento economico: dal 1° al 3° giorno: 100% dell'indennità giornaliera a carico del datore di lavoro; dal 4° al 90° giorno: l'indennità giornaliera è per l'80% a carico dell'Enpaia e per il restante 20% a carico del datore di lavoro; dal 91° giorno in poi: l'indennità giornaliera è interamente a carico dell'Enpaia;</p> <p>b. operai: conservazione del posto fino alla guarigione clinica (in caso di malattia professionale non potrà superare i 12 mesi dal verificarsi dell'evento)</p>												
Maternità	integrazione indennità Inps al 100% della retribuzione per i 5 mesi di congedo parentale (ex astensione obbligatoria)												
Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione. Al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150 spetterà un permesso retribuito di 7 giorni di calendario, mentre al lavoratore con meno di 150 giornate annuali, ma più di 100 giornate annuali, spetterà un permesso di 5 giorni a decorrere dal 7.12.2010												
Servizio militare	vedere Dl Cps n. 303/1946 e Dpr n. 237/1964												
Permessi	<ul style="list-style-type: none"> - non retribuiti ai dirigenti sindacali, per l'espletamento del loro mandato, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno; - ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza possono essere concessi brevi permessi non retribuiti 												
Sosp./rid. lav. o Cig	nessuna particolarità												
Aspettative	<ul style="list-style-type: none"> - nelle aziende con oltre 5 dipendenti può essere concesso un periodo da un minimo di 30 giorni ad un massimo di 6 mesi; - i lavoratori cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o di etilismo hanno diritto ad un periodo non superiore a 2 anni; - i familiari di tossicodipendenti o etilisti possono essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma di riabilitazione, per un periodo massimo di 3 mesi, non frazionabile e non ripetibile 												

Prova	<i>operai</i> : 6 giorni di lavoro effettivo; <i>impiegati</i> : 2 mesi, liv. 1, 2 e 3; 4 mesi, liv. 4, 5 e 6				
Preavviso	Livelli	Licenziamento		Dimissioni	
	6 e 5	6 mesi		3 mesi	
	4 e 3	4 mesi		2 mesi	
	altri	2 mesi		1 mese	
	Per gli impiegati con anzianità di servizio superiore a 10 anni i termini di preavviso, in caso di licenziamento, sono aumentati di 2 mesi				
Tirocinio	non regolamentato				
Apprendistato	Apprendistato professionalizzante				
	<ul style="list-style-type: none"> - possono essere assunti i lavoratori destinati a svolgere mansioni proprie dei liv. dal 2 al 6 (sia impiegati che operai); - periodo di prova: 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale dal liv. 6 al liv. 3 (impiegati e operai); 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori; - durata, inquadramento e trattamento economico: 				
	Livelli	Durata	I periodo	II periodo	III periodo
	2	24 mesi	6 mesi	18 mesi	-
	3	36 mesi	6 mesi	14mesi	16 mesi
	4	42 mesi	12 mesi	14 mesi	16 mesi
	5	48 mesi	14 mesi	16 mesi	18 mesi
	6	60 mesi	18 mesi	18 mesi	24 mesi
	<ul style="list-style-type: none"> - inquadramento e trattamento economico: - primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale; - secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale; - terzo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale. <p>Gli apprendisti con destinazione finale al liv. 2 saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato;</p> <ul style="list-style-type: none"> - per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda; - profili formativi: la definizione dei profili formativi compete alle Regioni, d'intesa con le Associazioni datoriali e sindacali. Per i territori dove questo non è ancora avvenuto si prenderanno a riferimento i profili formativi contenuti nell'alligato da definire in sede di stesura definitiva; - infortunio sul lavoro: l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100% della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato; - malattia: viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato; - i periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni. <p>Vecchia disciplina</p> <p>a. l'assunzione con contratto di apprendistato è ammessa soltanto per i livelli e per la durata indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impiegati di liv. 4 e operai specializzati: durata 18 mesi; - impiegati di liv. 5 e operai specializzati super: durata 36 mesi; <p>b. la retribuzione degli apprendisti è la seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70% della retribuzione di livello per la prima metà del periodo; - 90% della retribuzione di livello per la seconda metà del periodo. <p>Pur essendo il contratto di apprendistato a tempo determinato, agli apprendisti devono essere applicate le norme proprie degli operai a tempo indeterminato in materia di 13^a, 14^a, festività e ferie. Ad essi non viene pertanto corrisposto il «terzo elemento» previsto per gli operai a tempo determinato</p>				
Contratto interm.	non regolamentato				
Contratto tempo determinato	<p>oltre ai casi previsti dalla legge, è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi: sostituzione di lavoratori in ferie o in aspettativa; sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; stagionalità o saltuarietà del lavoro; sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto; assunzione per un'opera definita.</p> <p>All'operaio a tempo determinato compete il terzo elemento pari al 31,36% da applicarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e su quello integrativo. Tale indennità viene erogata quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato: 4,81%, festività nazionali e infrasettimanali; 8,85%, ferie; 8,85%, 13^a mensilità; 8,85%, 14^a mensilità.</p> <p>All'operaio a tempo determinato compete il Tfr per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari al 9,15% del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale nonché, per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale.</p> <p>Nell'ipotesi in cui l'operaio a tempo determinato, giunto al posto di lavoro, non possa iniziare il suo lavoro per cause di forza maggiore, al medesimo viene riconosciuto il diritto al pagamento di 2 ore della retribuzione giornaliera di livello.</p> <p>Nella stessa ipotesi, qualora la prestazione abbia avuto una durata superiore a 2 ore e fino a 3 ore e mezzo, all'operaio viene riconosciuto il diritto al pagamento del 50% della retribuzione di livello; se superiore a 3 e fino a 5, del 75% della retribuzione di livello; se superiore a 5 dell'intera retribuzione di livello</p>				
Part time	la prestazione di lavoro potrà svilupparsi in modo orizzontale, verticale o ciclico; è consentita la prestazione di lavoro supplementare purché non superi, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario o ai periodi di lavoro concordati; i rapporti di lavoro part-time degli operai non possono superare il 12% degli operai medesimi a tempo indeterminato e comunque con un minimo di 2				

Contratti d'ins.	non regolamentati
Lavoro domicilio	non regolamentato
Lavoro interinale	<p>oltre ai casi previsti dalla legge n. 196/1997 è ammesso anche nei seguenti casi: attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi non ordinari e non prevedibili, di cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio; sostituzione di operai a tempo indeterminato nonché di impiegati, anche se assunti con contratto a termine, dichiarati temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; sostituzione di lavoratori assenti per aspettative o permessi usufruiti in forza di disposizioni di legge o provvedimenti amministrativi; sostituzione di lavoratori che usufruiscono dei riposi per allattamento, limitatamente alle ore non lavorate per tali riposi; necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico.</p> <p>Il numero massimo dei lavoratori temporanei utilizzabili è pari al 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato occupati su base annua. In ogni caso, a prescindere dal livello occupazionale dell'azienda, è comunque consentito il ricorso di 2 lavoratori.</p> <p>N.B. Con l'entrata in vigore dal Dlgs n. 276/2003 tale prestazione è denominata somministrazione di lavoro. L'art. 86 del medesimo decreto ha stabilito che le clausole dei contratti collettivi nazionali vigenti al 24.10.2003, riferiti alle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione del lavoro a termine mantengono la loro efficacia, salvo diverse intese, fino alla data di scadenza degli stessi</p>
Lavoro stagionale	non regolamentato
Telelavoro	non regolamentato
Lavoro ripartito.	non regolamentato
Viaggiatori e piazzisti	non previsti
Collocamento	nessuna particolarità

Previd. integrativa/ complementare	<p>le contribuzioni dovute al Fondo sono costituite da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'1% (1,2% a decorrere dall'1.1.2011) a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile al calcolo del Tfr; - l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile al calcolo del Tfr; - una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993; - il 100% del Tfr maturato per i lavoratori assunti successivamente al 28.4.1993 e per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi requisiti di iscrizione al Fondo. <p>È fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi fino ad un massimo del 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr</p>
---	--

Assistenza integrativa	<p>le parti concordano di istituire, con decorrenza 1.1.2003, una forma di assistenza sanitaria integrativa, da realizzare mediante il fondo «Filcoop sanitario», a favore degli impiegati e operai a tempo indeterminato.</p> <p>Tali lavoratori, se già in forza, saranno iscritti al fondo qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31.12.2002.</p> <p>Per i lavoratori assunti successivamente al 31.12.2002 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta da presentarsi nei termini di 15 giorni dalla stessa data di assunzione.</p> <p>La contribuzione al fondo è determinata nella misura di € 51,65 annua di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.</p> <p>A decorrere dall'1.1.2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato che vengono assunti con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue. La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di € 36 annui, di cui il 50% a carico dell'azienda ed il restante 50% a carico del lavoratore</p>
Polizze vita	vedere regolamento Enpaia
Polizze infortuni	vedere regolamento Enpaia
Quadri	<p>- il datore di lavoro è tenuto ad assicurare con onere a proprio carico, i propri dipendenti nell'area quadri contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni svolte;</p> <p>- al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte</p>