

Agricoltura operai

SCHEDA DI SINTESI DEL CcNL

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Confagricoltura, Coldiretti, Confederazione Generale Agricoltura Italiana, Confederazione Nazionale Coldiretti, Confederazione Italiana Agricoltori e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	25.5.2010	1.1.2010	[1]	31.12.2013	-

[1] La contrattazione nazionale conserva il compito di indicare i «minimi salariali nazionali» di area, valevoli per il primo biennio di applicazione del Ccnl, mentre il ruolo della contrattazione provinciale è quello di definire i «salari di qualifica», nel rispetto dei minimi nazionali, valevoli per il secondo biennio di vigenza del Ccnl.

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 1° maggio 2010 (per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei Contratti provinciali in applicazione del Ccnl 6 luglio 2006) sono incrementati:

- a decorrere dal 1° maggio 2010 del 2,5%;

- a decorrere dal 1° gennaio 2011 dell'1,6%.

La suddetta percentuale del 2,5%, relativa alla prima tranche di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

I Contratti Provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto previsto dagli articoli 15 e 27 (norma transitoria) del Ccnl.

MINIMI SALARIALI DI AREA STABILITI A LIVELLO NAZIONALE

Area	Livello	Qualifiche	Minimi 1.1.2007	Minimi 1.1.2011	Contingenza ^[1]
<i>A) Operai agricoli (importi mensili)</i>					
1ª		Specializzati super	1.070,14	1.200,00	
1ª		Specializzati	1.070,14	1.200,00	
2ª		Qualificati super	984,77	1.100,00	
2ª		Qualificati	984,77	1.100,00	
3ª		Comuni	648,57	750,00	
<i>B) Operai florovivaisti (importi orari)</i>					
1ª	A	Specializzati super	6,42	7,20	
1ª	B	Specializzati	6,42	7,20	
2ª	C	Qualificati super	5,90	6,60	
2ª	D	Qualificati	5,90	6,60	
3ª	E	Comuni	5,37	6,20	

[1] Conglobata nel minimo.

N.B. I minimi salariali di cui sopra trovano applicazione, per le Province dove siano stati stipulati i Contratti provinciali, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2013; per le altre Province dal 1° gennaio 2011.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
[1]				

[1] Conglobato nel minimo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	169	39 ore distribuite su 6 giorni ^[1]

[1] Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Dlgs 8 aprile 2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista e per le altre, a compensazione, in misura inferiore. La variabilità dell'orario ordinario settimanale è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Voci	Descrizione
Una tantum	non prevista
Premi aziendali e di ris.	non regolamentati
Indennità trasferta	non regolamentata
Gratifica natalizia	vedere tredicesima
Tredicesima	1 mensilità, da erogarsi al termine di ogni anno
Quattordicesima	1 mensilità, da erogarsi entro il 30.4

RETRIBUTIVI	Altre mensilità aggiuntive	non previste																								
	Scatti anzianità	5 biennali - dall'1.7.2006: specializzati super = € 12,78; specializzati = € 12,50; qualificati super = € 11,93; qualificati = € 11,36; comuni = € 9,89																								
	Anzianità convenzionale	non prevista																								
	Straord. (limiti e maggiorazioni)	<p>ammessi nel limite di 250 ore annue (massimo 2 ore giornaliere e 12 settimanali).</p> <table border="1" data-bbox="252 162 1144 349"> <thead> <tr> <th data-bbox="252 162 723 194"><i>Maggiorazioni:</i></th> <th data-bbox="723 162 929 194">Agricoli</th> <th data-bbox="929 162 1144 194">Florovivaisti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="252 194 723 219">- lavoro notturno in turni</td> <td data-bbox="723 194 929 219">10%</td> <td data-bbox="929 194 1144 219">10%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="252 219 723 243">- lavoro festivo in turni</td> <td data-bbox="723 219 929 243">10%</td> <td data-bbox="929 219 1144 243">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="252 243 723 267">- lavoro straordinario</td> <td data-bbox="723 243 929 267">25%</td> <td data-bbox="929 243 1144 267">29%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="252 267 723 292">- lavoro festivo</td> <td data-bbox="723 267 929 292">35%</td> <td data-bbox="929 267 1144 292">40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="252 292 723 316">- lavoro notturno</td> <td data-bbox="723 292 929 316">40%</td> <td data-bbox="929 292 1144 316">48%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="252 316 723 341">- lavoro straordinario festivo</td> <td data-bbox="723 316 929 341">40%</td> <td data-bbox="929 316 1144 341">50%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="252 341 723 365">- lavoro festivo notturno</td> <td data-bbox="723 341 929 365">45%</td> <td data-bbox="929 341 1144 365">55%</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="252 365 1144 609">Banca ore - È consentito ai lavoratori agricoli che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale. Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite</p>	<i>Maggiorazioni:</i>	Agricoli	Florovivaisti	- lavoro notturno in turni	10%	10%	- lavoro festivo in turni	10%	-	- lavoro straordinario	25%	29%	- lavoro festivo	35%	40%	- lavoro notturno	40%	48%	- lavoro straordinario festivo	40%	50%	- lavoro festivo notturno	45%	55%
	<i>Maggiorazioni:</i>	Agricoli	Florovivaisti																							
- lavoro notturno in turni	10%	10%																								
- lavoro festivo in turni	10%	-																								
- lavoro straordinario	25%	29%																								
- lavoro festivo	35%	40%																								
- lavoro notturno	40%	48%																								
- lavoro straordinario festivo	40%	50%																								
- lavoro festivo notturno	45%	55%																								
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione provinciale potrà riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli stabiliti dal livello nazionale. Le parti potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività. La predetta erogazione avrà le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente																									
Indennità	<p>- i lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio). Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. I contratti provinciali potranno prevedere la forfettizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata;</p> <p>- di trasferimento: gli operai florovivaisti hanno diritto, oltre al rimborso di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia, ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di 7 giornate di retribuzione</p>																									
Mansioni discontinue	non previste																									
Cottimo, magg. garantita	disciplinato dai contratti provinciali																									
Erogazione Tfr	nessuna particolarità																									
Vitto e alloggio	non regolamentati																									
ORARIO DI LAVORO	Ferie	26 giorni lavorativi																								
	Permessi retribuiti	11 ore cumulabili massimo in un trimestre, per i membri di organismi direttivi sindacali, provinciali, regionali, nazionali; 4 ore mensili cumulabili massimo in un quadrimestre, per i delegati aziendali; 3 giorni per lutto familiare; 13 ore annue per assemblee dei lavoratori; 1 giorno al lavoratore padre in occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adoitivo di un minore; fino a 3 giorni all'anno ai lavoratori membri elettivi dell'assemblea di Agrifondo, per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate; 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno, all'operaio a tempo indeterminato che la frequenza a corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti; potranno beneficiare dei suddetti permessi 1 lavoratore per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato; per corsi di recupero scolastico: 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno (tali ore possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni). Tale diritto è concesso ad 1 lavoratore nelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed al 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato																								
	Riduzione orario	non prevista																								
	Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono																								
	Festività soppresse	per le 4 festività soppresse sarà corrisposta, oltre alla normale retribuzione, una giornata di paga ordinaria (fatta eccezione per i casi ove non vi sia stata prestazione lavorativa); in alternativa mediante giornate di riposo																								
	Flessibilità orario contr.	vedere orario di lavoro																								
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	<p>- <i>agricoli</i>: passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo continuativo di almeno 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno 2 volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno;</p> <p>- <i>florovivaisti</i>: passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area 1^a e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area 2 a quelli dell'area 1; 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 2 e dell'area 3 e nel caso di passaggio dall'area 3 all'area 2. I termini di 15 e 25 giorni possono essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi</p>																								
	Passaggio qualifica sup.	nessuna particolarità																								

ASSENZE	Malattia	<p>a. agricoli: conservazione del posto per 180 giorni. Durante tale periodo l'operaio continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile eventualmente goduti all'atto della malattia;</p> <p>b. floroivaisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto per 180 giorni; - l'operaio ha diritto, in aggiunta al trattamento di legge, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1.2 dell'anno in corso 																				
	Infortunio	<p>a. agricoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi dall'infortunio; - l'integrazione salariale corrisposta dalle Casse <i>extra legem</i> agli operai agricoli a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni, dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore dall'1.2 dell'anno in corso; <p>b. floroivaisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi dall'infortunio; - fermo restando quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni, l'operaio ha diritto, a partire dal 4° giorno e per un massimo di 180 giorni, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera pari alla differenza tra l'indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1.2 dell'anno in corso. Tale indennità non spetta a operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto, presso la stessa azienda, 30 giornate di lavoro continuativo. In caso contrario hanno diritto all'indennità, a partire dal 31° giorno da data assunzione e per durata di 45 giornate/anno 																				
	Maternità	vale quanto previsto dal Dlgs n. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali																				
	Congedo matrimoniale	10 giorni con decorrenza della retribuzione, per gli operai a tempo indeterminato																				
	Servizio militare	vedere DI Cps n. 303/1946 e Dpr n. 237/1964. N.B. Il Dlgs n. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della legge n. 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005. Il DI n. 115/2005 (G.U. n. 151/2005) ha stabilito, invece, la cessazione anticipata del servizio di leva, per chi attualmente in servizio, a decorrere dall'1.7.2005																				
	Permessi	ai dirigenti sindacali per l'espletamento della loro funzioni																				
	Sospensione/riduzione lavoro o Cig	a quanti beneficiano del trattamento della cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1 febbraio dell'anno in corso																				
	Aspettative	<ul style="list-style-type: none"> - non superiore a 3 anni all'operaio agricolo cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza; - 4 mesi, anche non consecutivi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico 																				
	Prova	26 giorni lavorativi, per gli operai classificati nella 1ª area; 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nella 2ª area; 14 giorni lavorativi, per gli operai classificati nella 3ª area																				
	Preavviso	2 mesi, per licenziamento; 1 mese, per dimissioni																				
Tirocinio	non regolamentato																					
GESTIONE DEL RAPPORTO	Apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> - durata: 24 mesi per la 2ª area professionale e di 48 mesi per la 1ª area professionale; - la retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente salario contrattuale per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato; - considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali delle ferie, 13ª e 14ª mensilità, festività, Tfr e periodo di prova con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. <p>Apprendistato professionalizzante</p> <ul style="list-style-type: none"> - può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge n. 53/2003, può essere stipulato a partire dal 17° anno di età; - durata: <table border="1" data-bbox="258 1136 1113 1266"> <thead> <tr> <th>Area</th> <th>Durata complessiva</th> <th>1° periodo</th> <th>2° periodo</th> <th>3° periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ª</td> <td>60 mesi</td> <td>20 mesi</td> <td>20 mesi</td> <td>20 mesi</td> </tr> <tr> <td>2ª</td> <td>48 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>24 mesi</td> </tr> <tr> <td>3ª</td> <td>24 mesi</td> <td></td> <td></td> <td>24 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per la 3ª area il contratto può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - periodo di prova: pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione cui è finalizzato il contratto; - malattia e infortunio: in caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli artt. 58 e 59 del Ccnl; - inquadramento e trattamento economico: <ul style="list-style-type: none"> - nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale; - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale; - nel terzo periodo: al livello di destinazione finale; - formazione: 120 ore medie annue, ridotte a 80 nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire. Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le Parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis del citato art. 49, del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276, come da allegato n. 3 al Ccnl 6.7.2006 	Area	Durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo	1ª	60 mesi	20 mesi	20 mesi	20 mesi	2ª	48 mesi	12 mesi	12 mesi	24 mesi	3ª	24 mesi			24 mesi
	Area	Durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo																	
1ª	60 mesi	20 mesi	20 mesi	20 mesi																		
2ª	48 mesi	12 mesi	12 mesi	24 mesi																		
3ª	24 mesi			24 mesi																		

	Contratto tempo determinato	<p>l'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:</p> <p>a. per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;</p> <p>b. per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;</p> <p>c. di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo. A decorrere dall'1.1.2003 gli operai assunti per le causali b. e c. possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.</p> <p>All'operaio a tempo determinato compete il terzo elemento quale pari al 30,44% del salario contrattuale così come definito dal salario provinciale. Tale somma viene erogata quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi: 5,45%, festività nazionali e infrasettimanali; 8,33%, ferie; 8,33%, 13^a mensilità; 8,33%, 14^a mensilità.</p> <p>All'operaio a tempo determinato compete il Tfr per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il Tfr non si calcola sul terzo elemento. L'operaio a tempo determinato assunto per un periodo superiore a 30 giorni è soggetto ad un periodo di prova pari a 2 giorni lavorativi</p>
GESTIONE DEL RAPPORTO	Part-time	<p>la durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi: per prestazioni settimanali: 24 ore; per prestazioni mensili: 72 ore; per prestazioni annuali: 500 ore.</p> <p>I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che, all'atto dell'assunzione, sono occupati presso altro datore di lavoro.</p> <p>I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per i quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore.</p> <p>È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario concordato, con una maggiorazione del 15%. In caso di superamento del limite di cui sopra, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35%.</p> <p>Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel limite massimo previsto dal Ccnl.</p> <p>Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi purché vi siano oggettive esigenze tecnico-produttive e/o esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.</p> <p>Nei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedono una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.</p> <p>Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del 15%</p>
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>la somministrazione è ammessa nei seguenti casi: <i>a)</i> attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio; <i>b)</i> esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali; <i>c)</i> sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del Dlgs n. 626/1994; <i>d)</i> sostituzione di lavoratori assenti; <i>e)</i> esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali; <i>f)</i> necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico; <i>g)</i> impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente; <i>h)</i> temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.</p> <p>Ad ogni azienda spettano comunque 2 unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro. In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (270 giornate). Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno</p>
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Lavoro ripartito	non regolamentato
	Collocamento	nessuna particolarità
PREV./ASS. INTEG.	Previdenza integrativa/complementare	<p>le contribuzioni dovute al Fondo di previdenza complementare volontaria sono costituite da: 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento; 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento; una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993; il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993; il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo determinato. Il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato fino ad un massimo del 2% da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del Tfr. Le Parti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo nonché della sua pubblicizzazione alle imprese ed ai lavoratori dipendenti la somma di € 2,58 a carico dei datori di lavoro</p>
	Assistenza integrativa	<p>i datori di lavoro finanziano il Fondo integrativo sanitario con una quota pari a € 51,65 annue, per i lavoratori a tempo indeterminato, e a € 0,34 giornaliere, per i lavoratori a tempo determinato</p>
	Polizze vita e infortuni	non previste
	Quadri	non previsti