

Enti Culturali, Turistici e Sportivi Federculture

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Federculture (Federazione Servizi Pubblici Cultura Turismo Sport Tempo Libero), FP-Cgil, Cisl-FP, Uil-Fpl, Uil PA	12.5.2016	1.1.2016	31.12.2018	31.12.2018	-

Liv.	Qualifiche	Minimi			Contingenza ¹
		1.1.2016	1.7.2017	1.7.2018	
A1	Personale che svolge attività complementari e/o ausiliarie di fatica e di sorveglianza	1.357,35	1.377,41	1.397,47	
A2	Personale che svolge compiti ausiliari e/o attività di attesa e di custodia	1.379,10	1.399,48	1.419,86	
A3	Personale qualificato	1.430,51	1.451,65	1.472,79	
B1	Personale che svolge attività tipiche della propria specialità di mestiere	1.452,27	1.473,73	1.495,20	
B2	Personale che esercita specializzazioni polivalenti o complesse o che ha maturato una consolidata esperienza e una diversificazione nella propria specialità	1.537,99	1.560,72	1.583,45	
B3	Personale in possesso di specializzazione di notevole complessità	1.584,12	1.607,53	1.630,94	
C1	Personale di concetto che svolge attività di ordine tecnico, amministrativo e di sovrintendenza e/o coordinamento di altri lavoratori	1.648,82	1.673,18	1.697,55	
C2	Personale di concetto che svolge attività di elevato contenuto professionale	1.695,23	1.720,29	1.745,34	
C3	Personale di concetto che, in possesso delle capacità del livello inferiore, le esercita in ambienti e contesti di ampie dimensioni ed elevata variabilità	1.757,72	1.783,69	1.809,67	
D1	Personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative importanti e/o che svolge funzioni professionali specialistiche	1.851,92	1.879,29	1.906,65	
D2	Personale direttivo preposto alla guida di unità organizzative di particolare importanza o che svolge funzioni professionali caratterizzate da significativo contenuto specialistico.	2.130,28	2.161,76	2.193,25	
D3	Personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative ampie, di elevata variabilità, di notevole e particolare complessità	2.237,43	2.270,49	2.303,56	
Q1	Quadri	2.361,73	2.396,63	2.431,54	
Q2	Quadri	2.786,97	2.828,15	2.869,34	

¹Conglobata nel minimo.

NB. In aggiunta all'incremento retributivo, verrà riconosciuto un importo mensile lordo pari ad € 5,00, il quale andrà a confluire nel "Fondo per progetti speciali di interesse aziendale" (fondo costituito dall'importo di € 5,00 per il numero complessivo di dipendenti per 14 mensilità).

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
	€ 281,47, liv. Q1 € 562,93, liv. Q2			vedere indennità	
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale		
14	26	162	37 ore medie settimanali distribuite su 6 giorni continuativi o su 4 o 5 giorni con intervallo e con eventuale flessibilità (1.666 annue) ¹		

¹La media di 37 ore settimanali, può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali.

Possono adottarsi le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio nell'arco dell'intera settimana: **a.** orario su nastro lavorativo ampio: prevede la prestazione giornaliera effettuata in più riprese, fino ad un massimo di 2, in un arco temporale giornaliero compreso fra le 10 e le 14 ore. I lavoratori interessati fruiscono della riduzione di mezz'ora di lavoro a settimana; **b.** orario in turno: nei periodi di effettuazione dell'orario in turni di tipo A i lavoratori interessati fruiscono della riduzione di 1 ora di lavoro a settimana, mentre nel caso di effettuazione di turni di tipo B, la riduzione è pari a 2 ore a settimana; **c.** orario plurisettemanale: comporta il superamento dell'orario medio settimanale con corrispondente programmazione di riduzione in altro periodo dell'anno. Nei periodi di superamento dell'orario medio settimanale non si ha diritto a compenso per lavoro straordinario fino all'orario giornaliero programmato e, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medio settimanale, ai lavoratori è corrisposta la normale retribuzione. I lavoratori interessati fruiscono, della riduzione di 1 ora di lavoro a settimana e di un incremento di 2 giorni di ferie all'anno per periodi di prestazioni superiori a 4 settimane, o di 1 solo giorno per periodi inferiori; **d.** orario con sospensione annuale: è quello effettuato in fasi cicliche programmate dell'anno e comporta una corrispondente sospensione della prestazione lavorativa in altre fasi temporali settimanali e/o mensili dell'anno. I lavoratori interessati percepiscono in ogni caso sempre la retribuzione individuale mensile normale; hanno diritto alla riduzione di 1 ora di lavoro a settimana, corrispondenti a 45 ore su base annua e di 1 settimana aggiuntiva di ferie; **e.** orario per favorire lo sviluppo formativo: le Parti possono prevedere, in sede di contrattazione aziendale, ulteriori e particolari articolazioni dell'orario di lavoro, collegate a riduzioni rispetto agli orari disciplinati dal Ccnl; **f.** è possibile, a livello aziendale, sperimentare, previa contrattazione tra le parti, ogni fattibile combinazione di fattori produttivi, considerando altre eventuali riduzioni di orario di lavoro relative a non più del 5% del totale del personale aziendale, a qualunque titolo assunto.

Banca Ore. Nel conto ore confluiscono le ore di prestazioni supplementari e straordinarie da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Il datore di lavoro si impegna a garantire, nel corso del competente anno di fruizione, anche in assenza di accordo aziendale, il godimento di almeno il 30% delle ore complessivamente richieste a tale titolo, nei periodi individuati dagli interessati, salvo comprovate improcrastinabili necessità aziendali, tali da giustificare un motivato differimento degli stessi entro i 2 mesi successivi da quello cui la richiesta inerisce. Il restante 70% sarà usufruito, ove ve ne sia richiesta, entro l'anno successivo a quello di maturazione, armonizzando le esigenze aziendali con quelle del lavoratore. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista
	EAR	i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1°.1.2019 con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni, che non abbiano avuto dal 2010 almeno un passaggio di livello o area, avranno diritto ad un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assorbibile da futuri passaggi di livello, pari ai seguenti importi: € 11,62, area A; € 15,49, area B; € 19,36, area C; € 23,23, area D
	Premi aziendali e di risultato	premio variabile: calcolato in riferimento ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Gli importi, i parametri ed i meccanismi per la determinazione del premio sono definiti contrattualmente in sede aziendale
	Indennità trasferta	le spese di viaggio, vitto e pernottamento vengono rimborsate e compensate a piè di lista. Le spese per i pasti sono rimborsate fino a concorrenza di € 51,64 giornaliero con un massimale di € 30,98 per singolo pasto. Al dipendente compete, altresì, per ogni trasferta superiore a 12 ore un'indennità, pari a € 8,44, e per le trasferte superiori alle 24 ore un'indennità, pari a € 16,88. Tali indennità vengono raddoppiate in caso di trasferta all'estero
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima

RETRIBUTIVI	Tredicesima	1 mensilità da corrispondere nel mese di dicembre
	Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere nel mese di giugno
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	non previsti
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite di 180 ore annue individuali, eccezionalmente elevate a 250 ore annue per esigenze di servizio per non più del 7% del personale aziendale ed in ogni caso con il minimo di una unità. Le maggiorazioni per lavoro supplementare e/o straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa, mentre le ore di effettiva prestazione in più, che non siano altrimenti recuperate nello stesso mese, vengono accreditate sul conto ore individuale della Banca ore. <i>Maggiorazioni:</i> a. 15%, lavoro supplementare; b. 25%, lavoro straordinario; c. 20%, lavoro festivo; d. 10%, lavoro notturno (dalle 22 alle 6) Banca ore - nel conto ore confluiscono le ore di prestazioni supplementari e straordinarie sulla base di quanto previsto sopra, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	avente lo scopo di definire parametri, importi e meccanismi del premio di risultato <i>Elemento di Garanzia Retributiva</i> - a favore dei lavoratori dipendenti, a tempo indeterminato ovvero determinato iscritti al LUL da almeno 6 mesi, da aziende prive della contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici, individuali o collettivi, a decorrere dal 2017, con le competenze del mese di aprile, viene riconosciuto un importo lordo annuo pari ad: Area A, € 220,00; Area B, € 250,00; Area C, € 280,00; Area D, € 310,00; Area Q, € 340,00
	Indennità	a. di cassa - tipo A: € 0,56/giorno effettivamente lavorato fino a circa € 12.911,42 di denaro trattato per mese; tipo B - € 0,84/giorno effettivamente lavorato oltre l'ammontare di € 12.911,42 di denaro trattato per mese; b. disagio: € 1,12/giorno per il liv. 1; € 2,25/giorno, liv. 2; € 3,37/giorno, liv. 3; c. di lavoro domenicale: € 6,00; d. di turno: € 2,25 per ogni giornata di prestazione diurna; € 11,25 per ogni giornata di prestazione notturna; e. di reperibilità: massimo 10 giorni al mese pro capite; divieto in ogni caso di superamento dei 6 giorni continuativi di reperibilità. Reperibilità fino a 10 ore: € 4,50 al giorno; oltre le 10 e fino alle 14 ore: € 6,75 al giorno; superiore a 14 e fino alle 24 ore: € 10,14 al giorno
	Mansioni discontinue	l'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è di 48 ore settimanali. Le prestazioni eventualmente rese oltre la 48 ^{ma} ora vengono retribuite con la maggiorazione del lavoro supplementare, sino alla 3 ^a successiva all'orario programmato, e con la maggiorazione del lavoro straordinario a partire dalla 4 ^a ora successiva all'orario programmato
	Cottimo, magg. garantita	non previsti
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
	Vitto e alloggio	le aziende istituiscono un servizio mensa, di norma attraverso l'adozione di buoni pasto o ticket restaurant o anche mediante convenzione con terzi o servizio diretto. In ogni caso è prevista una partecipazione dei dipendenti al costo del pasto in misura non superiore a 1/3
	Ferie	a. 30 (28+2) giorni lavorativi più ulteriori 4 giorni in sostituzione delle festività soppresse, per i lavoratori con orario su 6 giorni; b. 25 giorni per i lavoratori con orario distribuito su 5 giorni, più ulteriori 4 giorni in sostituzione delle festività soppresse. La malattia superiore a 3 giorni, o il ricovero ospedaliero incorso durante il periodo di ferie, ne sospendono il decorso
	Permessi retribuiti	a. per l'espletamento dei propri compiti e funzioni i componenti della Rsu possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1 ora per dipendente in forza al 31.12 dell'anno precedente a quello di fruizione; b. 3 giorni, per lutto familiare; c. 3 giorni, per particolari motivi personali o familiari, compreso la nascita di figli; d. i lavoratori hanno diritto a riunirsi in assemblea in azienda nei limiti di 12 ore annue retribuite; e. 1 giorno per donazione sanguigna; f. 2 ore per dipendente in forza al 30.9 dell'anno precedente a quello di fruizione, ai lavoratori componenti gli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali e gli organismi direttivi nazionali, regionali e territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente Ccnl, per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti e per ogni altra attività sindacale inerente al loro mandato; g. per l'espletamento dei compiti al Rappresentante per la sicurezza spettano: 12 ore annue nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti; 30 ore annue nelle aziende da 6 a 15 dipendenti; 40 ore annue nelle aziende con oltre 15 dipendenti; h. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Diritto allo studio: massimo 150 ore retribuite pro-capite per triennio, usufruibili anche in un solo anno. Il numero dei lavoratori che può usufruire di permessi contemporaneamente, è equivalente a 1 nelle aziende fino a 50 dipendenti, mentre non può superare il 3% del totale della forza occupata nelle aziende di maggiori dimensioni
	Riduzione orario	vedere orario di lavoro
	Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono
	Festività soppresse	vedere ferie
	Flessibilità orario contrattuale	vedere orario di lavoro
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	qualora l'assegnazione ad area superiore si protragga per più di 4 mesi continuativi (o di 6 mesi nel caso in cui il lavoratore appartenga alla qualifica di quadro), salvo sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva. Nel caso in cui gli incarichi a mansioni superiori non siano a carattere continuativo i periodi di cui sopra diventano rispettivamente di 170 e 210 giorni computati nell'arco continuativo di 365 giorni
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto per 12 mesi (non concorrono al raggiungimento dei 12 mesi i periodi di degenza ospedaliera); b. trattamento economico: retribuzione al 100% per 12 mesi e al 50% fino al termine del 6° mese di aspettativa per gli affetti da malattie gravissime. Le prestazioni economiche a carico dell'Inps sono anticipate dal datore di lavoro
	Infortunio	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% fino alla guarigione clinica
	Maternità	100% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria e 30% per il periodo di assenza facoltativa
	Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio
	Permessi	per giustificati motivi personali o familiari. La durata di detti permessi non può superare le 30 ore complessive nell'arco dell'anno. Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate; in caso contrario al retribuzione viene proporzionalmente decurtata
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	nessuna particolarità
	Aspettative	a. per malattia, al termine del periodo di comporto, per un periodo massimo di 12 mesi, elevabili a 24 per lavoratori affetti da malattie gravi; b. non superiore a 12 mesi, per giustificati motivi personali o di famiglia; c. per funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali; d. per tossicodipendenti e lavoratori in stato di sieropositività, per l'esecuzione del programma terapeutico e riabilitativo; e. ai familiari di tossicodipendenti per partecipare al programma riabilitativo; f. ai lavoratori con qualifica di volontariato in servizio civile o cooperative

GESTIONE	Prova	non può essere superiore a 6 mesi e inferiore a 2 mesi di servizio effettivo, più precisamente: a. quadri e area D: 6 mesi; b. aree C e B: 3 mesi; c. area A: 2 mesi
	Preavviso	a. quadri e area D: 6 mesi; b. aree C e B: 3 mesi; c. area A: 2 mesi. In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti a metà. I termini di preavviso decorrono dal giorno immediatamente successivo alla data del recesso
	Tirocinio	Le tipologie sono le seguenti: a. tirocini formativi e di orientamento; b. tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro; c. tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro in favore di disabili, persone svantaggiate nonché richiedenti asilo politico e titolari di protezione internazionale. Al tirocinante è corrisposta un'indennità per la partecipazione al tirocinio per la quale viene definito un importo non inferiore ad € 400,00 lordi mensili
	Apprendistato	Si articola nelle tre seguenti tipologie, ai sensi del D.Lgs. 81/2015 e del D.M. 12.10.2015: a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; b. Apprendistato professionalizzante; c. Apprendistato di alta formazione e ricerca Disciplina generale - a. Durata minima: non inferiore a 6 mesi; b. Preavviso: ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile al termine del periodo di apprendistato; c. Trattamento economico: 90% della retribuzione spettante a tutti i lavoratori secondo il CCNL vigente per il primo ed il secondo anno; 100% della retribuzione come sopra calcolata, per l'ultimo anno; d. Sospensione: in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato viene prolungato; e. Percentuale di conferma: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di 2 a 3 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Esclusivamente per le aziende con almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 24 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 40% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; restano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. <i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</i> - a. Limiti di età: possono essere assunti giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età; b. Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma professionale quadriennale. Il datore di lavoro può prolungare la durata del contratto di un anno per gli apprendisti qualificati e diplomati che abbiano concluso positivamente i percorsi formativi effettuati, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche. Possono essere stipulati contratti di durata non superiore a 2 anni per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di stato; c. Formazione: per le ore svolte in istruzione formativa non spetta all'apprendista alcuna retribuzione; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella spettante. <i>Apprendistato professionalizzante</i> - a. Limiti di età: possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005; b. durata: non superiore a 3 anni; c. Formazione: sarà definita con apposito accordo in funzione dell'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionale e specialistiche da acquisire. <i>Apprendistato di alta formazione e ricerca</i> - a. Limiti di età: possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo; b. Formazione: per le ore svolte in istruzione formativa non spetta all'apprendista alcuna retribuzione; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella spettante
	Contratto intermittente	non regolamentato
	Contratto tempo determinato	può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi. La durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e aree contrattuali, e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la DTL. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi e comunque per un massimo di 5 volte nell'arco dei 36 mesi. Il lavoratore non può essere riassunto a termine prima che siano decorsi 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Il rapporto non può continuare oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi. Non possono essere assunti lavoratori a termine in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1 dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato
	Part time	a. è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, calcolata con riferimento all'orario mensile, e retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto; b. è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario; c. clausole elastiche: definite tra le parti relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata; la misura massima dell'aumento non può eccedere il limite del 20% della normale prestazione annua a tempo parziale (elevabile al 25% dalla contrattazione aziendale). Il lavoratore dev'essere avvisato in tempo di tali variazioni, con un preavviso di almeno 3 giorni. Tali modifiche all'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro	il numero dei lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato ovvero determinato, non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'1.1 dell'anno di stipula del predetto contratto
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro e Lavoro Agile (Smart - working)	vedere art. 19 del Ccnl vigente
	Lavoro ripartito (job sharing)	abrogato dal D.Lgs. 81/2015
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
Collocamento	nessuna particolarità	

PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	Fondo nazionale di previdenza complementare "Previambiente" - contribuzioni: a. 1% a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore. Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente; b. quota mensile dell'accantonamento del Tfr pari al 2% della retribuzione utile. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.3.1993 è dovuta l'integrale destinazione del Tfr a decorrere dall'1.1.2000. Per quanto non regolato si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto del Fondo Previambiente
	Assistenza integrativa	non prevista
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	l'azienda provvede, attraverso apposita polizza assicurativa, ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali