

**CCNL PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE  
AGRICOLTURA E ATTIVITA' AFFINI**

1

**FOR.ITALY – FAMAR CONFAMAR**

**21/7/2016 – 31/7/2019**

[www.foritaly.info](http://www.foritaly.info)

[coordinamento@foritaly.info](mailto:coordinamento@foritaly.info)



**CCNL PER GLI ADDETTI DELLE  
IMPRESE DEL  
SETTORE AGRICOLTURA E  
ATTIVITA' AFFINI  
FOR.ITALY – FAMAR CONFAMAR  
21/7/2016 – 31/7/2019**

## **SFERA DI APPLICAZIONE**

Il CCNL trova applicazione nel settore dell'agricoltura e attività affini nello specifico:

- area delle coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali (coltivazione di colture agricole non permanenti, coltivazione di colture permanenti, riproduzione delle piante, allevamento di animali, coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali, attività di supporto all'agricoltura e attività successive alla raccolta, caccia, cattura di animali e servizi connessi;
- area della silvicoltura ed utilizzo di aree forestali (silvicoltura ed altre attività forestali, utilizzo di aree forestali, raccolta di prodotti selvatici non legnosi, servizi di supporto per la silvicoltura)

## MODELLO CONTRATTUALE

- **CONTRATTAZIONE DI I° LIVELLO** – nazionale di categoria. La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.
- **CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO** – alternativamente aziendale, territoriale o di altra natura. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale e si adatta alle esigenze proprie delle aziende

## FIGURE PROFESSIONALI NORMATE

- LAVORATORE DIPENDENTE
- QUADRO SUPERIORE
- LAVORATORE AUTONOMO SOCIO E NON
- SOCIO COIMPRENDITORE (si rimanda alle norme statutarie e patti fra i soci)

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO

- CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
- CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO
- CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
- CONTRATTO DI APPRENDISTATO
- TELELAVORO
- TIROCINIO

## FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

L'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

## TUTELE

- TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO
- SOSTEGNO AI LAVORATORI IMMIGRATI
- SOSTEGNO AI LAVORATORI DISABILI E SVANTAGGIATI
- PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'
- TUTELA DELLA MATERNITA'
- CONGEDO PER MATRIMONIO
- DIRITTO ALLO STUDIO
- CONTRASTO AL MOBBING

## BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI DI SERVIZIO

- FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA
- ORGANISMO BILATERALE ITALIANO LAVORO – OBIL
- ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE – OPAN
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PATRONATI
- CENTRI DI ASSISTENZA FISCALE
- ACCESSO AL CREDITO
- SVILUPPO DEI SERVIZI PER I LAVORATORI E PER LE IMPRESE

## IL SISTEMA DELLA BILATERALITA' OBIL

Le Parti convengono che l'ente bilaterale di riferimento è l'OBIL ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'OBIL in relazione al CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente (10,00 euro mensili per 12 mensilità) tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale “OBIL” da apporre nella sezione “INPS”, nel campo “causale contributo”, in corrispondenza, esclusivamente, della colonna “importi a debito versati”. Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'OBIL sono i seguenti:

- a) Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza – alla cui gestione è deputato l'OPAN operante presso l'OBIL.
- b) Fondo Welfare e Sostegno al reddito
- c) Fondo Osservatorio e Servizi Reali (commissione di conciliazione, commissione di certificazione dei contratti, commissione di validazione dei modelli org. vi ex D.Lgs. n. 231/2001)
- d) Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale
- e) Fondo Gestione Bilateralità
- f) Fondo A.E.C. per i lavoratori autonomi a gestione separata

## Adesione all'ente bilaterale OBIL

Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti.

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.

Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

## SALUTE E SICUREZZA - OPAN

- TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO
- CONTRASTO ALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO
- TUTELA DELLA PRIVACY SUI LUOGHI DI LAVORO

## ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:

- inquadramento contrattuale
- inquadramento retributivo
- inquadramento normativo

Per la illustrazione puntuale delle modalità di intervento per la trasmigrazione contrattuale si fa specifico riferimento all'allegato “A.1” al CCNL che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

## Classificazione del personale

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

5

### 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, non investiti dei poteri e delle incombenze propri del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro e con il dirigente all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

#### Profili esemplificativi

- Direttori tecnici, amministrativi, commerciali ed altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.
- Nelle aziende di servizi rientra in tale livello il Direttore del Centro elaborazioni dati.
- Rientrano nel livello gli “Agenti” che pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttore ed ai quali siano affidati dal medesimo datore di lavoro poteri ed incombenze propri di detto livello e che provvedono quindi, con autonomia di concezione e potere di iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.
- Analogamente nelle aziende vitivinicole rientrano nel livello quegli “Enologi” che collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore, e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

## 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente o del direttore, provvedono con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa.

### Profili esemplificativi

- Capo reparto e Capo Ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.
- Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente; provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, ecc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede, altresì, su autorizzazione del datore di lavoro e di chi per lui, all'assunzione ed ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; è incaricato della tenuta dei primi libri contabili e dei libretti colonici.
- Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi della effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica. Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.
- Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informatico, nonché la forma, la periodicità ed i supporti relativi.

## 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, con relativo potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono lavori complessi nell'attività produttiva richiedenti specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica, con autonomia di concezione, polivalenza e che coordinano altro personale.

### Profili esemplificativi Impiegati

- Sottoagenti
- Contabili
- Impiegati amministrativi o commerciali
- Aiuto enologo
- Addetti ufficio commerciale estero.

### Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che

svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

- Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.
- Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.
- Potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.
- Giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra assumendone la responsabilità.
- Conduttore di caldaie a vapore: colui che in possesso di apposito certificato di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

## 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati che in possesso di esperienza, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni inerenti la contabilità, amministrazione e simili e le istruzioni per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti. Appartengono a questo livello gli operai che, alle dirette dipendenze di superiori, svolgono lavori complessi nell'attività produttiva richiedenti specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica, senza autonomia di concezione, ma con capacità di autonomia esecutiva nelle mansioni loro affidate e polivalenza e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

### Profili esemplificativi Impiegati

- Addetti ai servizi amministrativi, commerciali od ai reparti
- Assistenti, Operatori CED
- Disegnatori tecnici
- Magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidata la responsabilità del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico, e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili, e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato ed alla relativa registrazione contabile-amministrativa.

### Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Vivaisti,, Potatori, Innestatori ed ibridatori,
- Preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari,
- Selezionatori di piante innestate,
- Conduttori patentati di autotreni, di automezzi e trattori,
- Conduttori di caldaie con patente diversa dal 1° e 2° grado,
- Meccanici, Elettricisti, Spedizionieri, Costruttori di serre.

## 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazioni complesse che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

### Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Aiuto innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze, addetti agli impianti termici.

## 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazione in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali e polivalenza acquisite per pratica.

### Profili esemplificativi Impiegati

- Stenografi
- Dattilografi
- Addetti a semplici mansioni di segreteria
- Addetti alle spedizioni
- Terminalista CED addetto alla acquisizione dei dati.

### Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Aiutanti degli operai specializzati
- Preparatori di acqua da irrorazioni,
- Irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari,
- Imballatori,
- Addetti agli impianti termici,
- Conduuttori di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi,
- Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

## 7° LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale d'ordine che svolge mansioni proprie della loro qualifica. Appartengono inoltre a questo livello gli operai con capacità di eseguire lavorazioni semplici non richiedenti specifiche competenze professionali.

### Profili esemplificativi Impiegati

- Commessi;
- Fattorini;
- Uscieri.

### Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

### Lavoratori non professionalizzati.

- Appartengono a questo livello gli operai agricoli che nell'anno solare precedente hanno lavorato nel settore agricolo per un numero di giornate complessive inferiori a 51, che svolgono mansioni che non richiedono alcuna professionalità, non avendo nessuna qualifica che li renda inquadrabili nei livelli superiori

## IL CONTRATTO IN PILLOLE – APPROFONDIMENTI

### TABELLA ECONOMICA

Livello	Quota montante	Quota OBIL (8,00€ mensili a carico azienda per 12 mensilità)	Paga base conglobata
QS/Q	€ 2.058,00	€ 8,00	€ 2.066,00
1°	€ 1.868,00	€ 8,00	€ 1.876,00
2°	€ 1.679,00	€ 8,00	€ 1.687,00
3°	€ 1.545,00	€ 8,00	€ 1.553,00
4°	€ 1.436,00	€ 8,00	€ 1.444,00
5°	€ 1.365,00	€ 8,00	€ 1.373,00
6°	€ 1.325,00	€ 8,00	€ 1.333,00
7° -area n.p.	€ 1.229,00	€ 8,00	€ 1.237,00

9

### SCATTI DI ANZIANITA'

#### A) IMPIEGATI

Livelli	Valore mensile dello scatto di anzianità (biennali e per un max di 12 scatti)
QS/Q	51,42 €
1°	33,05 €
2°	29,44 €
3°	26,86 €
4°	24,79 €
5°	23,76 €
6°	23,76 €
7°	22,21 €

**B) OPERAI AGRICOLI**

<b>Livelli</b>	<b>Valore mensile dello scatto di anzianità (biennali e per un max di 5 scatti)</b>
3°	12,20 €
4°	11,93 €
5°	11,39 €
6°	10,85 €
7°	9,44 €

<b>Tredicesima</b>	1 mensilità
--------------------	-------------

<b>Quattordicesima</b>	Ricondotta alla contrattazione di II liv. nell'ambito del tema della produttività
------------------------	---

## ORARIO DI LAVORO ORDINARIO

- ore 173
- giorni 26
- ore settimanali 40
- ore giornaliere 8

## MAGGIORAZIONI

### lavoro straordinario

- diurno impiegati 35%
- diurno operai 25%
- notturno 30%
- diurno festivo 50%
- notturno festivo 50%

### lavoro supplementare

- lavoro a turni 10%

### n. ore massime contrattuali di straordinario

- aziende fino a 100 dipendenti 250 ore
- aziende oltre 100 dipendenti 250 ore

### lavoro notturno

- in turni 50%
- notturno festivo 65%

### lavoro festivo

- lavoro domenicale impiegati 50%
- lavoro domenicale operai agricoli 35%
- lavoro domenicale operai florovivaisti 40%
- lavoro festivo 50%

## FERIE:

- Settimana ordinaria (26 giorni) 173 ore
- Settimana corta (22 giorni) 173 ore

## ROL/EX FESTIVITA'

- EX FESTIVITA': ore annue 32

## PERMESSI ANNUI RETRIBUITI E NON

- ore annue 24
- nascita figlio/adozione 2 gg
- decesso familiare stretto (nucleo) 3 gg
- decesso suocero/a - nonno/a 2 gg
- eventi straordinari max 5 giorni
- permessi non retribuiti 48 ore annue

**PREAVVISO**

- QS – Q – 1°-2°                      preavviso 4 mesi
- 3°-4°                                      preavviso 3 mesi
- Tutti gli altri                            preavviso 2 mesi

**EX FESTIVITA SOPPRESSE**

- ore annue                                32

**CONGEDO MATRIMONIALE**

- trattamento                            15 gg

**MATERNITA'**

- Integrazione obbligatoria    100%

**PERIODO DI PROVA**

- QS – Q – 1°                            4 mesi
- 2° - 3°                                    4 mesi
- 4° - 5°                                    2 mesi
- 6° - 7°                                    14 giorni

Con riferimento agli operi agricoli e florovivaisti la durata del periodo di prova non potrà essere superiore a:

- 3° - 4°                                    26 giorni
- 5° - 6°                                    14 giorni
- 7°    8 giorni

## MALATTIA

### conservazione del posto

- conservazione posto 9 mesi
- aspettativa 12 mesi
- aspettativa 24 mesi ulteriori

### trattamento economico

- primi tre giorni 100%
- dal 4° al 20° 75%
- Dal 21° in poi 100%

13

## INFORTUNIO

### conservazione del posto

- | anzianità             | periodo           |
|-----------------------|-------------------|
| • conservazione posto | fino a guarigione |

### trattamento economico

- | periodo                    | integrazione |
|----------------------------|--------------|
| • 1° giorno                | 100%         |
| • 2° e 3° giorno           | 60%          |
| • dal 4° fino a guarigione | 100%         |

## BILATERALITA' VERSAMENTO OBIL GENERALE CAUSALE CONTRIBUTO "OBIL"

### quota di adesione 120,00 € annui (10,00 euro al mese per 12 mesi)

- 96,00 € a carico dell'azienda
- 24,00 € a carico del dipendente

#### **di cui Fondo sviluppo salute e sicurezza** quota di adesione 18,00 € annui

- 12,00 € a carico dell'azienda
- 6,00 € a carico del dipendente

#### **di cui Fondo welfare e sostegno al reddito** quota di adesione 36,00 € annui

- 30,00 € a carico dell'azienda
- 6,00 € a carico del dipendente

#### **di cui Fondo osservatorio e servizi reali** quota di adesione 24,00 € annui

- 24,00 € a carico dell'azienda
- - a carico del dipendente

#### **di cui Fondo sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale** quota di adesione 24,00 € annui

- 12,00 € a carico dell'azienda
- 12,00 € a carico del dipendente

#### **di cui Fondo gestione bilateralità** quota di adesione 18,00 € annui

- 18,00 € a carico dell'azienda
- - a carico del dipendente