



**SINTESI CCNL per i Dipendenti da Centri Servizi quali: servizi di informatica, call center, outsourcing, pratiche amministrative, società tra professionisti, arti grafiche e design, marketing e comunicazione, delle risorse umane e recruiting, studi professionali non organizzati, centri elaborazione dati.**

**UNIMPRESA – CONF.A.I.L. - Confcontribuenti**

**Luglio 2023**

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Rinnovo	Decorrenza	Scadenza
CCNL	14 Luglio 2023	14 Luglio 2023	13 Luglio 2026
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIAP; CONF.A.I.L.; UPLA/ Confcontribuenti	
<b>Campo di applicazione</b>	<p><i>Il c.c.n.l. si applica al personale dipendente a tempo indeterminato, e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, ai rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutti i Centri di servizi così come indicati nel titolo qui di seguito elencati ed il relativo personale dipendente: Centri servizi di informatica e telecomunicazioni; Centri servizi risorse umane e recruiting; Centri servizi di arti grafiche e design; Centri servizi di elaborazione dati contabili; Centri servizi di elaborazione cedolini paghe; Centri servizi di elaborazione data entry; Centri servizi di elaborazione dati per amministrazioni pubbliche; Centri servizi di elaborazione per il commercio e/o artigianato; Centri servizi di elaborazione dati per la comunicazione aziendale (Telemarketing); Centri servizi di elaborazione dati per attività di mailing e publishing; Centri servizi di elaborazione dati operanti come Internet Provider; Centri servizi di elaborazione dati operanti per la fornitura di servizi commerciali o non forniti per conto terzi in modalità online (customer care); Centri servizi di elaborazione dati operanti con fornitori di servizi a valore aggiunto per gli utenti in rete (Call – Center); altri centri servizi che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie; ai lavoratori dipendenti delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011, che svolgono: attività riconducibili a quelle specifiche dei Centri servizi; attività di tipo economico-amministrativo e tecnico, diverse dalle attività dei centri servizi; agli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi; alle agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative; alle imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione ed acquisizione dati per conto terzi. Il contratto è applicabile a tutti i lavoratori, sia con contratto di lavoro subordinato che a progetto, con o senza partita IVA.</i></p>		

**DATI RETRIBUTIVI**

**Paga base nazionale conglobata**

LIVELLO (*)	PAGA BASE dal 15/07/2023	PAGA BASE dal 01/07/2024	PAGA BASE dal 1/07/2025	PAGA BASE dal 01/07/2026
Quadri di direzione	2.969,19	3.014,79	3.060,39	3.105,99
Quadri	2.705,05	2.746,60	2.788,15	2.829,70
I	2.336,73	2.372,62	2.408,51	2.444,40
II	2.080,09	2.112,04	2.143,99	2.175,94
III S	1.983,00	2.013,45	2.043,90	2.074,35
III	1.857,74	1.886,27	1.914,80	1.943,33
*IV	1.730,22	1.756,79	1.783,36	1.809,93
V	1.667,38	1.692,99	1.718,60	1.744,21
VI	1.387,86	1.409,17	1.430,48	1.451,79

DATI RETRIBUTIVI																					
Scatti di anzianità	<p>Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Inquadramento</th> <th>15/7/2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri di Direzione</td> <td>52.00</td> </tr> <tr> <td>Quadri</td> <td>47.00</td> </tr> <tr> <td>1 livello</td> <td>44.00</td> </tr> <tr> <td>2 livello</td> <td>40.00</td> </tr> <tr> <td>3 livello Super</td> <td>36.00</td> </tr> <tr> <td>3 livello</td> <td>33.00</td> </tr> <tr> <td>4 livello</td> <td>30.00</td> </tr> <tr> <td>5 livello</td> <td>27.00</td> </tr> <tr> <td>6 livello</td> <td>24.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare. L'importo degli scatti di anzianità maturati va aggiornato sempre al valore attuale.</p>	Inquadramento	15/7/2023	Quadri di Direzione	52.00	Quadri	47.00	1 livello	44.00	2 livello	40.00	3 livello Super	36.00	3 livello	33.00	4 livello	30.00	5 livello	27.00	6 livello	24.00
Inquadramento	15/7/2023																				
Quadri di Direzione	52.00																				
Quadri	47.00																				
1 livello	44.00																				
2 livello	40.00																				
3 livello Super	36.00																				
3 livello	33.00																				
4 livello	30.00																				
5 livello	27.00																				
6 livello	24.00																				
Mensilità aggiuntive	<p><b>Tredicesima mensilità</b> In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i Centri servizi dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto (esclusi gli assegni familiari). In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto.</p> <p><b>Quattordicesima mensilità</b> Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme della tredicesima mensilità.</p>																				
Premio di produttività	<p>In sede aziendale sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.</p>																				
Lavoro straordinario, notturno, festivo	<p>15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale; 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale. Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione. Le ore straordinarie di lavoro prestate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione. Disagi derivanti dallo svolgimento dell'attività a turnazione, un'indennità pari al 15% della retribuzione.</p>																				
Reperibilità	<p>I Centri servizi per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono alcuni dipendenti di restare in reperibilità. La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio. La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio. La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni: con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza; con un importo del 15% della retribuzione lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue. Ove si r l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.</p>																				
Indennità di funzione	<p>A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a: Quadri di Direzione Euro 241,00 lorde per 14 mensilità; Quadri Euro 214,00 lorde per 14 mensilità. L'indennità di funzione per i quadri è stabilita in: Quadri di Direzione Euro 245,00 lorde per 14 mensilità; Quadri Euro 219,00 lorde per 14 mensilità.</p>																				
Indennità turno fisso	<p>Per i soli lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si le domeniche e le festività un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto.</p>																				
Indennità Quadri	<p>Quadro di Direzione: € 245,00; - Quadro: € 219,00.</p>																				

<b>Indennità: Altre voci</b>	<p>I centri servizi, con più di 10 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a 6,00 Euro giornalieri.</p> <p>Ai lavoratori cui sia attribuito, senza carattere di continuità, la responsabilità di conservazione o trasporto di valori, di importo superiore a 250,00 Euro, sarà attribuita un'indennità pari allo 0,1% del valore consegnato.</p> <p>I centri servizi che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti. I capi saranno sostituiti una volta</p>
<b>Parametri retributivi</b>	<p>La retribuzione mensile e i relativi istituti contrattuali, è articolata su 40 ore settimanali. Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 168.</p> <p>La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>paga base nazionale conglobata;</li> <li>eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto;</li> <li>altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;</li> <li>eventuali indennità contrattuali.</li> </ol>
<b>Quota giornaliera</b> <b>Quota oraria</b>	<p>La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.</p> <p>La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168.</p>

**COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

<b>Categorie e qualifiche</b>	<p>Inquadramento. Classificazione unica per impiegati e quadri, articolata su 9 livelli. Per i criteri di classificazione del personale.</p> <p>Svolgimento di mansioni superiori. Il diritto al passaggio al livello superiore matura dopo un periodo di svolgimento delle relative mansioni (con esclusione dei casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto).</p>										
<b>Periodo di prova</b>	<p>La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:</p> <table border="1" data-bbox="421 1043 1505 1173"> <tr> <td>Quadri (tutti) e Primo Livello</td> <td>180 giorni</td> </tr> <tr> <td>Secondo e Terzo Livello Super</td> <td>120 giorni</td> </tr> <tr> <td>Terzo e Quarto Livello</td> <td>90 giorni</td> </tr> <tr> <td>Quinto Livello</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>Sesto Livello</td> <td>30 giorni</td> </tr> </table> <p>Il periodo di prova si computerà per i Quadri e Primo livello in giorni di calendario. Per i restanti livelli i giorni indicati devono intendersi di lavoro effettivo.</p>	Quadri (tutti) e Primo Livello	180 giorni	Secondo e Terzo Livello Super	120 giorni	Terzo e Quarto Livello	90 giorni	Quinto Livello	45 giorni	Sesto Livello	30 giorni
Quadri (tutti) e Primo Livello	180 giorni										
Secondo e Terzo Livello Super	120 giorni										
Terzo e Quarto Livello	90 giorni										
Quinto Livello	45 giorni										
Sesto Livello	30 giorni										

**ORARIO DI LAVORO**

<b>Regimi di orario</b>	<p>La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali. Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. Al secondo livello di contrattazione aziendale e provinciale/regionale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.</p>
<b>Festività</b>	<p>Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) e la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'unità produttiva (29 giugno per i lavoratori operanti nel comune di Roma).</p>
<b>Ferie</b>	<p>Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate pari a 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate. la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione. Le ferie potranno essere frazionate in più di due periodi. I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.</p>

<b>MALATTIA</b>	
<b>Malattia</b>	<p>Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. Il Lavoratore ha diritto ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi. 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza); 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°; 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• evento morbosso certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;</li> <li>• ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;</li> <li>• sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;</li> </ul> <p>eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.</p>
<b>Maternità</b>	Lavoratrici con mansioni impiegate: Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'intera retribuzione per un arco di quattro mesi durante il periodo di astensione obbligatoria.
<b>Infortunio sul lavoro</b>	Conservazione del posto: come per la malattia. Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro al 100% della retribuzione fino ad esaurimento del compenso.
<b>Congedo matrimoniale</b>	In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Il congedo deve essere richiesto con un preavviso di almeno 15 giorni e concesso con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. Il lavoratore può chiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.
<b>Servizio militare</b>	Come previsto dalle norme in vigore.
<b>Diritto allo studio – lavoratori studenti</b>	Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno. 150 ore all'inizio di ogni triennio. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di: 2 giorni per ciascun esame universitario, per il conseguimento del diploma di licenza elementare, per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore e per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.
<b>Altri permessi</b>	Congedi per: nascita di un figlio una giornata di permesso retribuita; lutto familiare genitore, figlio, fratello o del coniuge, permesso retribuito di 3 giorni.
<b>Trasferimento</b>	Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'impresa..
<b>Trasferta</b>	L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro. In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto: al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto; al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese; al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione. Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.
<b>Smart working</b>	Accesso allo smart working nelle modalità previste dal CCNL e dall'accordo interconfederale.

DISCIPLINE SPECIALI	
<b>Apprendistato professionalizzante ALLEGATO "A"</b>	La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello, saranno inquadrati al primo livello per tutto il periodo. La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR come accordo Interconfederale – UNIMPRESA – CONF.A.I.L. - del 22 ottobre 2018.
<b>Lavoro a tempo determinato</b>	È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi. un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

DISCIPLINE SPECIALI	
<b>Somministrazione di lavoro</b>	a tempo determinato non potrà superare in ciascuna unità produttiva il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati. a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio

ESTINZIONE DEL RAPPORTO	
<b>Preavviso</b>	Fino a 5 anni di servizio: Quadri e 1° liv: 60 gg; 2 e 3S: 45 gg; 3 e 4: 30 gg; 5 e 6: 20 gg. Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti: Quadri e 1° liv; 90 gg; 2 e 3S: 60 gg; 3 e 4: 45 gg; 5 e 6: 30 gg. Oltre i 10 anni di servizio compiuti:Quadri e 1° liv; 120 gg; 2 e 3S: 90 gg; 3 e 4: 60 gg; 5 e 6: 45 gg.
<b>Trattamento di fine rapporto</b>	Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati. 1) retribuzione tabellare; indennità di contingenza; anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati; eventuali aumenti di merito e/o superminimi; 13ª mensilità; 14ª mensilità; indennità che abbiano carattere non occasionale; accordi integrativi.

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
<b>Permessi retribuiti</b>	membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti che non potranno essere inferiori a 10 ore mensili.
<b>Attività sindacale</b>	Assemblea: nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. La singola riunione non può superare le tre ore di durata. Affissione: è consentito ai sindacati provinciali di categoria di far affiggere comunicati nell'apposito albo collocato in luogo non accessibile alla clientela. Dirigenti RSU aventi diritto ai permessi retribuiti: - 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; - 3 dirigenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti; - 3 dirigenti aggiuntivo ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

WELFARE CONTRATTUALE	
<b>Previdenza complementare</b>	Contribuzione al costituendo <b>fondo</b> : a carico azienda: 1 % della retribuzione utile per il computo del tfr a carico lavoratore: 1 % della stessa base di computo del tfr Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dagli Statuti e dai Regolamenti dei rispettivi fondi di cui al presente articolo. I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.
<b>Assistenza integrativa</b>	Le Parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà L'Ente Bilaterale attraverso l'individuazione di un Fondo convenzionato cui aderiranno i lavoratori. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a: per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto; per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto; I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento. È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 40 euro per ciascun iscritto che saranno versate in due rate di 20 euro ciascuna, la prima all'adesione
<b>Contributi contrattuali</b>	Contributo nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.