



E.N.P.A.C.L.
Contratto integrativo aziendale 2013 – 2014

Sottoscritto il 14.05.2013

Premessa

L'ENPACL e le rappresentanze sindacali dei dipendenti – in conformità con gli obiettivi del vigente CCNL per il personale non dirigente degli Enti privatizzati di cui al D.Lgs. 30 giugno 1994 n. 509 – concordano nel considerare necessario un sistema di relazioni sindacali strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro con l'esigenza di incrementare e mantenere sempre elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati ai Consulenti del Lavoro.

Le Parti si prefiggono di rinnovare il presente contratto in considerazione della autonomia gestionale, organizzativa e contabile derivante dalla personalità giuridica di diritto privato dell'Associazione ENPACL nonché della natura privata del rapporto di lavoro del personale dipendente, al fine di garantire l'efficienza della gestione e l'efficacia nell'erogazione dei servizi in favore dei Consulenti del Lavoro.

Le Parti, fatto salvo quanto previsto dal citato CCNL in materia di relazioni sindacali, concordano sulla necessità di sviluppare ulteriori e stabili momenti di incontro per favorire un clima di dialogo e di collaborazione e si impegnano, nel pieno rispetto di tutti gli articoli del presente contratto, in caso di chiarimenti, interpretazioni, inadempienze, difformità di applicazione di istituti, ad incontrarsi entro 15 giorni dalla richiesta per un'analisi specifica della problematica, allo scopo di risolvere o di rimuovere la problematica medesima.

Le Parti condividono inoltre il principio che l'attività lavorativa sia organizzata in modo da favorire l'arricchimento professionale dei dipendenti nel quadro della migliore funzionalità dell'Ente, in relazione ai rilevanti impegni che esso assume nei confronti degli Associati.

Articolo 1

Applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto, stipulato ai sensi dell'articolo 2.3 del vigente CCNL per i dipendenti degli Enti Previdenziali Privati, si applica a tutto il personale dipendente non dirigente dell'ENPACL ed ha decorrenza dal 1 gennaio 2013. In considerazione del difficile contesto economico del Paese ed al fine di valutarne a breve la relativa evoluzione, le Parti concordano nel definire la durata del presente accordo, in via eccezionale, in anni 2 (due), sia per la parte normativa che per quella economica, fatto salvo quanto diversamente stabilito per i singoli istituti. Esso si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga formalmente disdetta da una delle Parti almeno 4 mesi prima delle scadenze, normativa ed economica. Nel caso di disdetta, il presente contratto continua ad essere applicato, ove possibile, sino al momento del rinnovo.

Articolo 2

Pari opportunità

Nel quadro delle leggi e delle normative vigenti, le Parti si impegnano ad adottare le misure ritenute idonee a favorire pari opportunità nel lavoro, nella formazione e nello sviluppo professionale.

Le Parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, costituiscono un apposito Comitato che sarà formato da:

- 3 rappresentanti dell'Ente, di cui uno con funzioni di Presidente;
- 3 componenti designati dalle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto integrativo.

Tale Comitato si riunisce di norma una volta l'anno o comunque entro 15 giorni da quando una delle Parti ne abbia fatto richiesta.

Le decisioni adottate dal Comitato dovranno essere attuate entro 15 giorni dalla loro emanazione.

Articolo 3
Benefici assistenziali

L'Ente, condividendo ed apprezzando le finalità contenute nello Statuto del Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori dell'Ente, finanzia le relative attività con un contributo pari al 2% delle retribuzioni ordinarie tabellari complessive erogate l'anno precedente per tutto il personale dell'ENPACL, ivi comprese le tipologie di contratti di cui agli articoli 3 e successivi del vigente CCNL.

Le Organizzazioni sindacali aziendali assumono l'impegno di comunicare tempestivamente all'Amministrazione dell'Ente i programmi e il calendario delle iniziative.

Al personale dell'Ente vengono concessi prestiti e mutui secondo le convenzioni stipulate con istituti bancari.

Articolo 4
Part-time

Le Parti riconoscono in questo istituto importanza socio-economica, sia dal punto di vista datoriale che dei lavoratori.

Il contratto di lavoro può essere trasformato da full-time a part-time e viceversa, secondo le norme legislative e contrattuali vigenti.

La richiesta di trasformazione deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni. Il Direttore Generale comunica l'esito dell'esame, in via definitiva, entro 15 giorni dalla richiesta.

Articolo 5
Assenze per malattia

Il dipendente è tenuto a giustificare la propria assenza, anche telefonicamente o a mezzo e-mail, di norma all'inizio del turno di lavoro e, comunque, non oltre le ore 8,30 della giornata stessa. La comunicazione anzidetta può essere effettuata anche da un familiare e/o convivente in caso di impossibilità da parte del dipendente stesso.

Il lavoratore, in caso di assenza per malattia che si protragga oltre il 1° giorno, è tenuto, nei termini e con le modalità previste dalle norme vigenti, a giustificare l'assenza tramite certificato medico.

Articolo 6
Orario di servizio e orario di lavoro

6.1. Generalità.

L'orario di lavoro dei dipendenti dell'ENPACL è pari a 36 ore settimanali.

Tale orario è suddiviso in 5 giorni lavorativi, di cui 4 giornate della durata di 6 ore e 30 minuti, cadenti nelle giornate di lunedì, martedì, mercoledì e venerdì, e una della durata di 10 ore, cadente di giovedì.

L'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 7:30.

Per il giovedì e nei giorni in cui si effettuano rientri pomeridiani deve essere rispettata una pausa tra l'orario di termine della prestazione antimeridiana e il rientro in servizio pari ad almeno 30 minuti.

I dipendenti sono tenuti ad attestare la presenza in servizio attraverso un sistema di rilevazione automatico.

6.2. Flessibilità.

In base all'attuale articolazione dell'orario di lavoro, per il dipendente che ne faccia specifica richiesta, è prevista una flessibilità dell'orario di lavoro nel limite massimo di un'ora rispetto al normale orario di entrata e/o di un'ora rispetto al normale orario di uscita. Il ricorso alla flessibilità è preventivamente autorizzato dal Dirigente ed è rinnovato in via tacita, mese per mese, in assenza di esigenze di servizio.



E.N.P.A.C.L.

Contratto Integrativo aziendale 2013 – 2014

Sottoscritto il 14.05.2013

Al personale che non fruisce della flessibilità di cui al periodo precedente, è concessa una tolleranza in entrata di 10 minuti non utile ai fini del raggiungimento delle sei ore di cui al successivo articolo 16.3.

6.3. Banca delle ore.

E' istituita la banca delle ore, incrementata attraverso le prestazioni lavorative effettuate oltre il normale orario di lavoro, non computate a straordinario, e decrementata dai permessi a recupero nonché dalla fruizione di riposi compensativi.

I riposi compensativi, qualora in banca delle ore risulti un accumulo tale da consentirli, possono essere fruiti anche per un'intera giornata. La fruizione del riposo compensativo è disposta dal Dirigente o dal funzionario dal lui delegato.

Il saldo della banca delle ore non può eccedere in ogni caso le 36 ore in positivo e le 24 ore in negativo.

6.4. Lavoro straordinario.

Fatto salvo quanto regolamentato dal vigente CCNL, l'eventuale ricorso alle prestazioni di lavoro oltre l'orario ordinario di servizio dovrà rivestire carattere di assoluta necessità e occasionalità.

Il limite annuale individuale di prestazioni di lavoro straordinario è pari a 150 ore.

Le OO.SS. aziendali ricevono mensilmente i reports riepilogativi degli straordinari effettuati, comparati con l'anno precedente per ciascuna Direzione.

In presenza di necessità operative particolarmente urgenti il lavoro straordinario potrà essere richiesto nella giornata del sabato. La prestazione straordinaria effettuata di sabato è retribuita con la paga oraria maggiorata del 35%.

6.4.1 Lavoro svolto in giorni festivi.

Per il lavoro svolto in giornate festive è riconosciuto il diritto al riposo compensativo da effettuarsi, di norma e a richiesta del dipendente, entro la settimana immediatamente successiva. Viene inoltre riconosciuta la maggiorazione della retribuzione giornaliera del 50%.

6.5. Permessi a recupero.

I permessi a recupero di cui all'articolo 20 del vigente CCNL sono pari a 50 ore per ciascun anno solare. Detti permessi non potranno essere fruiti in misura superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

6.6. Permessi retribuiti.

I dipendenti hanno diritto a permessi retribuiti, debitamente documentati, senza riduzione delle ferie, per:

- a. "formazione personale" intesa come formazione finalizzata alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro, in considerazione del fatto che i lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali coerenti con le finalità dell'Ente e valutate dalla Direzione Generale. I dipendenti possono richiedere permessi retribuiti per la formazione per un totale di 30 ore annue salvo incrementi stabiliti dalla Direzione stessa;
- b. matrimonio: il dipendente ha diritto ad un periodo di 15 consecutivi solari. Il permesso può essere usufruito entro i 90 giorni successivi all'evento e comunque con un termine di preavviso di almeno 15 giorni rispetto alla data di effettiva fruizione;
- c. nascita di figli: il dipendente ha diritto a 5 giorni consecutivi lavorativi;
- d. decesso del coniuge, anche se legalmente separato, del convivente more uxorio o di un parente o affine entro il secondo grado anche non convivente e/o conviventi stabili; i dipendenti hanno diritto a 5 giorni consecutivi lavorativi. Per parenti di terzo grado, un giorno lavorativo;
- e. rendere testimonianza davanti a pubbliche autorità, comprovata dalla relativa notifica;
- f. malattie dei figli fino agli 8 anni di età per 55 giorni complessivi di calendario, a fronte di presentazione di certificato medico, privo di relativa diagnosi;
- g. visita medica, esami clinici e terapie, che non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di lavoro: vengono concessi permessi nel limite massimo di 350 ore per quadrimestre, da usufruire



E.N.P.A.C.L.

Contratto integrativo aziendale 2013 – 2014

Sottoscritto il 14.05.2013

cumulativamente fra tutto il personale. Il godimento di tali permessi è subordinato alla presentazione di apposita autocertificazione. Per il computo delle ore fanno fede le timbrature effettuate;

- h. nei casi di grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, ovvero di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, il dipendente può fruire di permessi su autorizzazione del Direttore Generale;
- i. permessi personali per un tetto di 25 ore l'anno. I permessi sono utilizzabili anche in maniera frazionata.

**Articolo 7
Festività**

La fruizione dei permessi retribuiti relativi alle n.4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 è equiparata a quella prevista dagli articoli 15 e 16 del vigente CCNL.

**Articolo 8
Lavoratori con familiari a carico portatori di handicap**

Ai lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente od affine entro il terzo grado portatore di handicap e bisognoso di assistenza riabilitativa continua, ancorché convivente, si applica la normativa di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni ed integrazioni. Tali lavoratori hanno diritto, oltre al trattamento economico ordinario ove previsto, alle quote di salario accessorio e quelle connesse alla professionalità ed alla produttività media raggiunta dall'Ente.

**Articolo 9
Lavoratori portatori di handicap**

Eventuali accordi per la regolamentazione di permessi in favore di lavoratori portatori di handicap saranno oggetto di specifici incontri tra la Direzione Generale e il lavoratore stesso, eventualmente assistito da un rappresentante del sindacato cui ha conferito delega.

**Articolo 10
Coperture assicurative**

L'Ente stipula una polizza relativa all'assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti e stanziava per ogni dipendente un importo pari al 90% del premio annuale previsto per il lavoratore aderente. Eventuali estensioni per i familiari sono a totale carico del dipendente.

Al fine di consentire al maggior numero dei dipendenti di beneficiare della copertura assicurativa l'Ente versa direttamente alla Compagnia Assicuratrice l'importo complessivo, comprensivo delle quote per i familiari a carico, e provvede, nel corso del periodo annuale di copertura, a trattenere mensilmente la quota a carico di ciascun assicurato.

A fronte dell'eventuale richiesta da parte della Compagnia assicuratrice di una rivalutazione del premio o di variazione delle condizioni la polizza sarà revisionata congiuntamente tra le Parti.

Gli ex dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, su base volontaria e con totale onere a carico degli Interessati, possono mantenere le coperture assicurative in favore del personale in servizio.

Ai sensi dell'articolo 5 della legge 190/1985 nonché dell'articolo 46 del vigente CCNL l'Ente assicura i dipendenti con la qualifica di Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguenti a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Pag. 4 di 8



E.N.P.A.C.L.
Contratto integrativo aziendale 2013 – 2014

Sottoscritto il 14.05.2013

Articolo 11
Trattamento di missione e rimborso spese

Al dipendente inviato in missione in Italia spetta un trattamento di missione di euro 70,00 giornalieri per i giorni di viaggio e permanenza. Per le attività svolte in missione nella giornata di sabato ovvero in giorno festivo, oltre all'indennità giornaliera, elevata a 100,00 euro, compete il diritto al riposo compensativo.

Al personale inviato in missione all'estero competerà il trattamento di euro 120,00 o, in alternativa, un importo convenuto di volta in volta tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali aziendali.

Il periodo, la durata, il luogo e l'attività da svolgere in missione sarà comunicata al lavoratore con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso dalla data di inizio.

Al personale inviato in missione in Italia compete:

1. il rimborso delle spese di viaggio;
2. il rimborso di tutte le spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Ente;
3. il rimborso delle spese di alloggio;
4. il rimborso delle spese per pasti fino a euro 80,00 giornalieri complessivi;
5. l'anticipazione totale delle spese relative ai punti 1 e 3;
6. l'anticipazione delle spese prevedibili di cui ai punti 2 e 4, maggiorata del 20%.

Al personale inviato in missione all'estero compete l'anticipazione in valuta del Paese di destinazione, se non appartenete all'area euro.

Articolo 12
Anticipazione trattamento di fine rapporto

Fermo quanto disposto dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, le Parti concordano di accogliere annualmente le richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto del personale con almeno 5 anni di servizio all'ENPACL, entro i limiti del 20% degli aventi diritto e comunque del 15% del totale dei dipendenti, per:

1. acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli. Tale facoltà viene estesa anche a:
 - a. acquisto dell'immobile già parzialmente posseduto;
 - b. costruzione dell'abitazione su terreno già di proprietà;
 - c. ristrutturazione della prima casa di abitazione;
2. spese sanitarie per sé e per i familiari conviventi.

L'anticipazione per il punto 2 può essere ripetuta più volte, anche successivamente all'anticipazione di cui al punto 1., purché la somma lorda di tutte le anticipazioni non determini comunque il superamento del limite del 70% del T.F.R. maturato e disponibile alla data della richiesta.

Ai sensi dell'articolo 2120 del Codice civile, ultimo periodo, l'ENPACL, in considerazione della complessa congiuntura economica e della difficoltà di accesso al credito, nel corso della vigenza del presente contratto integrativo, si dichiara disponibile ad accogliere le richieste di anticipazione fino ad euro 10.000,00 presentate dai dipendenti con almeno 5 anni di servizio, a prescindere da ogni causale. Tali anticipazioni non soggiacciono ai limiti ed ai criteri di cui al primo periodo del presente articolo.

Articolo 13
Corsi professionali

Entro il primo trimestre di ogni anno le Parti terranno una apposita sessione di consultazione, ai sensi dell'art. 2.4 del vigente CCNL, in ordine alla tipologia dei corsi professionali, ai partecipanti nonché alle modalità di effettuazione dei corsi stessi.



E.N.P.A.C.L.
Contratto integrativo aziendale 2013 – 2014

Sottoscritto il 14.05.2013

Articolo 14
Agevolazioni per lavoratori studenti

Allo scopo di agevolare l'acquisizione dei titoli di studio di scuola media inferiore, superiore, lauree brevi e specialistiche, corsi post-universitari - anche finalizzati alle esigenze aziendali - ai dipendenti dell'Ente, assunti a tempo indeterminato, si applicano - ferme restando le condizioni di miglior favore - le disposizioni previste dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nonché le modifiche apportate dagli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000 n. 53.

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, sussistendo le condizioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per biennio, utilizzabili anche in un solo anno.

La richiesta di fruizione dei permessi dovrà essere presentata con almeno 15 giorni di anticipo ed è facoltà dell'Ente valutarla ai sensi dell'articolo 5 della legge 53/2000.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'articolo precedente.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Per poter fruire di tali agevolazioni gli interessati devono presentare preventiva domanda e successivamente produrre documentazione idonea a dimostrare di essere iscritti ai corsi di studio o di aver sostenuto l'esame.

Articolo 15
Assegno di qualificazione

Al personale inquadrato nei livelli apicali di ogni Area, che abbia conseguito una particolare qualificazione, l'Ente riconosce uno specifico assegno per tredici mensilità, valido a tutti gli effetti retributivi, pari al 4,5% del minimo tabellare, non revocabile ma riassorbibile in caso di aumenti retributivi conseguenti a passaggio di Area.

Il riconoscimento dell'assegno è subordinato ad una valutazione positiva dell'Ente sul processo complessivo di crescita professionale del lavoratore nel tempo. Tale valutazione si forma anche in base all'esame dell'affidabilità operativa dimostrata dal lavoratore con continuità nello svolgimento del proprio ruolo.

Articolo 16
Indennità

16.1 Reperibilità.

Per reperibilità si intende la disponibilità del lavoratore ad effettuare interventi presso la Sede dell'Ente al di fuori del normale orario di lavoro.

Al lavoratore incaricati spetta un'indennità di reperibilità mensile pari a euro 90,00.

La disponibilità alla reperibilità non è richiesta al lavoratore in ferie, assente per malattia e/o infortunio.

La durata dell'intervento è considerato a tutti gli effetti normativi orario di lavoro, a partire dal momento in cui la richiesta d'intervento è comunicata al dipendente fino al rientro alla propria abitazione.

Il dipendente informa successivamente la Direzione della durata dell'intervento.



E.N.P.A.C.L.

Contratto integrativo aziendale 2013 – 2014

Sottoscritto il 14.05.2013

In caso di intervento effettuato oltre l'orario di apertura degli uffici ovvero nella giornata di sabato o in giorno festivo, è concesso un giorno di riposo compensativo, da effettuarsi di norma nella giornata di lavoro successiva all'intervento medesimo.

In caso di chiusura dell'Ente per ferie collettive il dipendente incaricato della reperibilità sarà considerato in servizio a tutti gli effetti.

16.2 Cassa.

L'Ente riconosce una indennità di cassa, pari al 6% mensile della tabella base di retribuzione, al personale incaricato del maneggio di danaro e di valori per particolari funzioni.

La corresponsione di detta indennità autorizza l'Ente al totale risarcimento da parte del dipendente incaricato a fronte del mancato regolare riscontro contabile.

L'indennità deve essere commisurata alle giornate di effettiva prestazione. Detta indennità è corrisposta al sostituto nella misura erogata al dipendente che viene sostituito.

16.3 Mensa.

In via sperimentale, per ogni giornata di lavoro pari o superiore a sei ore di presenza effettiva in servizio, il personale dipendente, ha diritto alla fruizione di un buono pasto del valore nominale di euro 7,00.

16.4 Autista

Al fine di garantire al servizio di conduzione dei veicoli dell'Ente la continuità necessaria al corretto espletamento delle funzioni istituzionali della Presidenza e della Direzione Generale, alla figura dell'autista, per l'assolvimento delle funzioni in ragione delle esigenze legate alle attività istituzionali, è consentito di effettuare le registrazioni dell'entrata e dell'uscita della Sede dell'Ente con modalità diverse rispetto alle normali procedure di rilevazione automatizzata. In tal caso l'orario sarà comprovato da dichiarazione del lavoratore stesso, controfirmata dal Direttore Generale o dal Dirigente del servizio di appartenenza.

Tale particolare funzione, considerate anche le modalità di effettuazione della prestazione di lavoro, prevede l'erogazione di una apposita indennità, nella misura annua di €. 4.080,00 da erogarsi in 12 (dodici) mensilità.

Articolo 17

Premio di anzianità

Ai sensi dell'articolo 58 del vigente CCNL, al compimento del 30° anno di servizio prestato a decorrere dalla data di effettiva assunzione, sarà corrisposto al dipendente in forza un premio di anzianità di importo pari al 23% della retribuzione tabellare annua spettante al momento in cui matura il diritto.

Nel caso di cessazione del rapporto dopo un periodo di anzianità superiore ai 20 anni si procederà alla liquidazione del premio previsto al raggiungimento del 30° anno di anzianità in proporzione all'effettiva anzianità maturata.

Articolo 18

Premio aziendale di risultato

Le Parti prendono atto del positivo esito dell'accordo sottoscritto il 19 aprile 2012 e, ai sensi dell'art. 2.3, lettera f) del vigente CCNL, concordano nel confermarne valido l'impianto.

Al riguardo, le Parti avvieranno a breve ulteriori sessioni di contrattazione per la definizione del rinnovo di tale accordo.



E.N.P.A.C.L.
Contratto Integrativo aziendale 2013 - 2014

Sottoscritto il 14.05.2013

Articolo 19
Previdenza complementare a favore dei dipendenti dell'ENPACL

La contribuzione destinata ad alimentare i fondi aperti di previdenza complementare è calcolata in misura percentuale sulla retribuzione annua di fatto ed è così ripartita:

- a) contribuzione per lavoratori già iscritti a forme di previdenza obbligatorie al 28 aprile 1993:
a carico del lavoratore (a scelta): 0,5% - 1% - 1,5% - 2% e oltre
a carico dell'Ente: 4%
quota del TFR maturando : pari al 2% dell'imponibile ovvero, su richiesta, 25%, 50%, 75% e 100% del TFR maturando;
- b) contribuzione per lavoratori iscritti dopo il 28 aprile 1993:
a carico del lavoratore (a scelta): 0,5% - 1% - 1,5% - 2% e oltre
a carico dell'Ente: 4%
quota del TFR maturando : intero TFR.

L'eventuale modifica dei contributi a carico del dipendente dovrà essere dallo stesso comunicata all'Ente entro il 30 novembre di ciascun anno ed avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Il dipendente ha facoltà di sospendere i versamenti a suo carico, fermo restando l'obbligo dell'Ente alla prosecuzione dei versamenti delle quote di sua competenza (compresa quella del TFR) per dodici mesi complessivi (anche se risultanti da periodi non consecutivi). Le eventuali contribuzioni arretrate, a scelta del dipendente, saranno trattenute in unica soluzione.

La sospensione e la ripresa dei versamenti dovrà essere comunicata dal lavoratore all'Ente e avrà decorrenza dal mese successivo.

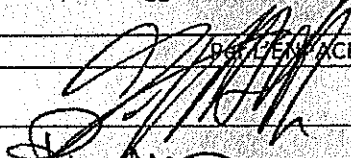
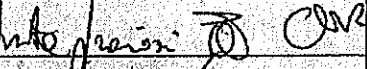
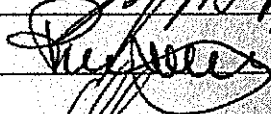



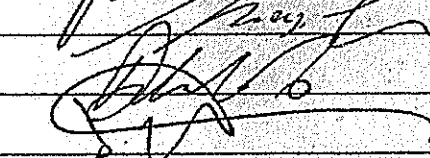

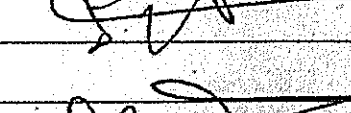
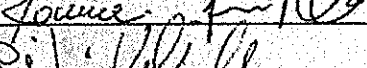
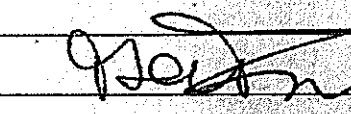


Le trattenute per i contributi a carico del lavoratore e i relativi versamenti al fondo, comprensivi delle quote a carico dell'Ente, saranno disposte con cadenza mensile entro l'ultimo giorno utile del mese stesso.

I dipendenti dell'Ente che aderiranno al fondo dopo la stipula del presente accordo, vi parteciperanno alle condizioni previste dal presente accordo e le contribuzioni decorreranno dal mese successivo all'adesione stessa.

Per i dipendenti assunti in corso d'anno l'adesione non potrà decorrere da data anteriore all'assunzione stessa.

L'obbligo contributivo a carico di ciascun lavoratore e a carico dell'Ente sorge in conseguenza dell'adesione.

Roma, 15 maggio 2013

Per l'ENPACL	Per le OO.SS.
	FIALA / CISAL 
	UGL 
	UIL 
	IPC 
	CISL 
	USB 
	CISA 