



Scheda riassuntiva

CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE

Completo aggiornato alla stipula del 5.2.2016

INDICE

1 RETRIBUZIONE

- 1.1 Retribuzione di fatto
- 1.2 E.D.R.

2 INDENNITA'

- 2.1 Indennità di Funzione quadro
- 2.2 Indennità di Cassa
- 2.3 Indennità di trasferta
- 2.4 Vitto e alloggio
- 2.5 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Passaggi
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Arretrati retributivi
- 5.2 Elemento di Garanzia Retributiva
- 5.3 Tredicesima
- 5.4 Gratifica Venticinquennale
- 5.5 Quattordicesima
- 5.6 Scatti
- 5.7 Straordinari
- 5.8 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale

6 FERIE

- 6.1 **Ferie**
- 6.2 **Riduzioni d'orario**
- 6.3 **Festività**
- 6.4 **Festività sopresse**
- 6.5 **Permessi retribuiti**
- 6.6 **Flessibilità dell'orario contrattuale**
- 6.7 **Banca Ore**

7 ASSENZE

- 7.1 **Malattia**
- 7.2 **Infortunio**
- 7.3 **Maternità**
- 7.4 **Congedo matrimoniale**
- 7.5 **Permessi non retribuiti**
- 7.6 **Sospensione/riduzione lavoro o CIG**
- 7.7 **Aspettative**

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 **Apprendistato professionalizzante**
- 8.2 **Contratto a termine**
- 8.3 **Part time**
- 8.4 **Somministrazione di lavoro**
- 8.5 **Telelavoro**
- 8.6 **Lavoro agile**
- 8.7 **Viaggiatori e Piazzisti**
- 8.8 **Quadri**

9 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

- 9.1 **Preavviso**
- 9.2 **TFR**

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

- 10.1 **Previdenza integrativa/complementare**
- 10.2 **Assistenza integrativa**

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
AIDEPI, AIIPA, ANCIT, ANICAV, ASSALZOO, ASSICA, ASSITOL, ASSOIBIBE, ASSOIBIRRA, ASSOCARNI, ASSOLATTE, FEDERVINI, ITALMOPA, MINERACQUA, UNIONZUCCHERO, FEDERALIMENTARE, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL	5.2.2016 ¹	1.12.2015	30.11.2019	30.11.2019

¹ Durante il mese di maggio 2020 le Parti sindacali FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL si sono incontrate per iniziare il rinnovo del CCNL (dicembre 2019 – novembre 2023) con le seguenti parti datoriali: ANCIT, ASSOIBIRRA, UNIONE ITALIANA FOOD (Accordo 6.5.2020), ASSOCARNI, ASSICA, UNAITALIA (Accordo del 13.5.2020), ANICAV (Accordo del 13.5.2020), MINERACQUA (Accordo del 12.5.2020), ASSOLATTE (Accordo del 14.5.2020), ASSOIBIBE (accordo del 15.5.2020) e ASSALZOO, ASSITOL, FEDERVINI, ITALMOPA (Accordo del 15.5.2020).

Successivamente, viene firmato il Verbale di Accordo 31.07.2020 solo da 5 associazioni su 13: UNIONFOOD, ANCIT, ASSICA, ASSOIBIRRA, MINERACQUA e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL; pertanto, gli utenti che non appartengono a queste Associazioni, devono valutare se integrare o no il contratto.

NB. In data 11.4.2016, è stato siglato il rinnovo del contratto 28.1.2008 per gli addetti al settore degli involucri naturali per salumi, confluito nel Ccnl Industria Alimentare del 27/10/2012.

1 RETRIBUZIONE

Liv.	Par.	*****					Cont.
		1.9.2019	1.12.2019 ¹	1.9.2021 ²	1.1.2022 ²	1.1.2023 ²	
1/S	230	2.336,03	2.372,01	2.407,02	2.442,02	2.477,05	545,72
1	200	2.031,31	2.062,59	2.093,03	2.123,47	2.153,93	538,70
2	165	1.675,86	1.701,67	1.726,78	1.751,90	1.777,03	530,51
3/A	145	1.472,72	1.495,40	1.517,47	1.539,54	1.561,62	525,83
3	130	1.320,39	1.340,73	1.360,52	1.380,30	1.400,10	522,32
4	120	1.218,80	1.237,57	1.255,83	1.274,10	1.292,37	519,99
5	110	1.117,25	1.134,46	1.151,20	1.167,94	1.184,70	517,65
6	100	1.015,69	1.031,33	1.046,55	1.061,77	1.077,00	515,31

¹ tale tranche di aumento retributivo è stata introdotta con Accordi parziali sottoscritti dalle parti sindacali FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL e dalle seguenti parti datoriali, durante il mese di maggio 2020: ANCIT, ASSOBIRRA, UNIONE ITALIANA FOOD (Accordo del 6.5.2020), ASSOCARNI, ASSICA, UNAITALIA (Accordo del 13.5.2020), ANICAV (Accordo del 13.5.2020) e MINERACQUA (Accordo del 12.5.2020), ASSOLATTE (Accordo del 14.5.2020), ASSOIBIBE (accordo del 15.5.2020) e ASSALZOO, ASSITOL, FEDERVINI, ITALMOPA (Accordo del 15.5.2020).

² In attesa che il Verbale di Accordo 31.7.2020 venga firmato da tutte le Associazioni di categoria, vengono aggiornati i nuovi minimi, precisando che tale rinnovo è stato siglato solo da 5 associazioni su 13: UNIONFOOD, ANCIT, ASSICA, ASSOBIRRA, MINERACQUA e FAI-CISL, FLAI-CGIL E UILA-UIL, pertanto gli utenti che non appartengono a queste Associazioni, devono valutare se integrare o no il contratto.

N.B. Con riferimento al triennio dicembre 2019 – novembre 2023, le Parti convengono che per ogni 1% di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto, sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad € 21,43, da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

1.1 Retribuzione di fatto:

Il Trattamento Economico Minimo (TEM) è composto da: minimi tabellari, ex indennità di contingenza ed EDR;

Il Trattamento Economico Complessivo è composto dalle seguenti voci: TEM, Incremento Aggiuntivo Retribuzione (IAR); 13^a e 14^a mensilità; Aumenti periodici di anzianità; Fondo sanitario integrativo FASA; Cassa maternità/paternità; Cassa rischio vita; ALIFOND; maggiorazioni retributive; Indennità e trattamenti economici; Ex premio di produzione già congelato in cifra fissa; Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello.

1.2 E.D.R.: € 10,33.

2 INDENNITA'

2.1 Indennità di Funzione quadro: € 100,00.

2.2 Indennità di Cassa: 7% minimo + contingenza.

2.3 Indennità di trasferta: rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio. Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite al 100% della retribuzione normale e, quelle non coincidenti con tale orario, con il 65% della stessa retribuzione.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 45%.

2.4 Vitto e alloggio: l'azienda che intenda distaccare temporaneamente nel proprio interesse uno o più lavoratori presso altro datore di lavoro, con mutamento di mansioni, il distacco stesso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando il distacco comporti un trasferimento del lavoratore ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive.

2.5 Altre indennità:

- Consumazione del pasto: per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo

intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,5% sulla retribuzione;

- Indennità istruzione figli (con esclusione dei firmatari AIDI, ASSALZOO, ASSOLATTE, FEDERVINI, DISTILLATORI): al lavoratore avente almeno un anno di anzianità che per motivi di lavoro debba risiedere in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli a scuola, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotranviari o per servizi automobilistici. Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50% della spesa dell'abbonamento normale.

INDUSTRIA DEGLI INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI: qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico. Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50% della spesa dell'abbonamento normale. Il trattamento di cui sopra cessa in ogni caso col compimento del 15° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza delle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia;

- Indennità disagio: da corrispondersi a seconda del settore di appartenenza (vedere art. 57 del CCNL 27.10.2012);
- Di trasferimento: rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone che compongono normalmente la famiglia del lavoratore, nonché rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari. Inoltre, al lavoratore è dovuta una indennità pari a una mensilità di retribuzione (pari a 200 ore di normale retribuzione per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole) se avente familiari a carico e a mezza mensilità (pari a 100 ore di normale retribuzione per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole) se non avente carichi di famiglia;
- Indennità mezzo di trasporto: al lavoratore che, su richiesta della ditta, usa propri mezzi di trasporto per esigenze di servizio della ditta stessa, sarà corrisposta una indennità chilometrica, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

INDUSTRIA DEGLI INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI: al lavoratore che, su richiesta della ditta, usa propri mezzi di trasporto per esigenze di servizio della ditta stessa, sarà corrisposta una indennità chilometrica, da concordarsi direttamente fra le parti interessate;

Indennità speciale di campagna: viene corrisposta ai soli lavoratori stagionali addetti ai processi di lavorazione e trasformazione del pomodoro e pisello freschi, salvo che la contrattazione aziendale di secondo livello o specifici accordi di settore non dispongano diversamente. Di seguito gli importi mensili:

Livelli	Indennità
1S	€ 142,57
1	€ 123,97
2	€ 102,28
3°	€ 89,99
3	€ 80,58
4	€ 74,38
5	€ 68,19
6	€ 61,99

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria:

- Passaggio di livello per mutamento di mansioni: trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 1° liv. S non quadro e di 1° liv., di 2 mesi nel disimpegno di quelle di 2° e di 1 mese e mezzo nel disimpegno di quelle degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti con diritto alla

conservazione del posto nel qual caso il compenso di cui sopra, spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello. Agli effetti del passaggio di livello sopra previsto il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 9 mesi per il passaggio al 1° liv. S non quadro, di 6 mesi per il passaggio al 1° liv., di 4 mesi per il passaggio al 2° e di 3 mesi per gli altri. Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente a mansioni di livello inferiore conserverà la retribuzione del livello al quale appartiene.

- Prevalenza di mansioni in caso di cumulo: al lavoratore che espliciti mansioni pertinenti a livelli diversi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

3.2 Prova: in mancanza di esplicita pattuizione che deve risultare da atto scritto, l'assunzione deve ritenersi senza periodo di prova. Quando il periodo di prova è pattuito, i limiti sono:

Livelli	Durata
1S e 1	6 mesi
2, 3A e 3	3 mesi
4 e 5	1 mese
6	12 giorni lavorativi

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14;

4.2 Coefficiente giornaliero: 26;

4.3 Coefficiente orario: 173;

4.4 Orario di lavoro: 40 ore settimanali, ridotte a 39 ore dall'1.1.1993. L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di riposi individuali; se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore. L'orario settimanale di lavoro sarà concentrato su 5 giorni: eventuali eccezioni per una distribuzione su 6 giorni saranno contrattate in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione lavorativa di 48 ore comprese le ore di straordinario - c. 2, art. 4, D.lgs. 66/2003 - la durata media della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi.

4.5 Mansioni discontinue: si applicano le disposizioni di cui agli art. 30 (orario di lavoro) e 31 (lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni), nonché quelle di cui all'art. 30-bis (flessibilità) del CCNL e, ove non modificate da tali clausole, quelle di cui al R.D. 6.12.1923, n. 2657 (tabella lavoro discontinuo) e al D.lgs. 66/2003 (orario di lavoro). Agli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini, infermieri, per il superamento dell'orario normale è corrisposta una maggiorazione del 45%.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Arretrati retributivi: le parti sindacali FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL e le seguenti parti datoriali ANCIT, ASSOBIRRA, UNIONE ITALIANA FOOD (Accordo del 6.5.2020), ASSOCARNI, ASSICA, UNAITALIA (Accordo del 13.5.2020), ANICAV (Accordo del 13.5.2020) e MINERACQUA (Accordo del 12.5.2020), ASSOLATTE (Accordo del 14.5.2020), ASSOBIBE (accordo del 15.5.2020) e ASSALZOO, ASSITOL, FEDERVINI, ITALMOPA (Accordo del 15.5.2020). concordano che gli arretrati retributivi, pari a 6 quote di incremento, verranno così erogati:

- 2 quote di incremento mensile arretrato in aggiunta alla mensilità di maggio 2020;
- 3 quote di incremento mensile arretrato in aggiunta alla mensilità di giugno 2020;
- 1 quota di incremento arretrato in aggiunta alla mensilità di agosto 2020.

Con la correzione di quanto sopra vengono annullati gli incrementi retributivi per l'intero anno

5.2 Elemento di Garanzia Retributiva: le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata, da corrispondere per 12 mensilità:

Livelli	Importi dall'1.1.2016
1S	40,29
1	35,04
2	28,91
3A	25,40
3	22,77
4	21,02
5	19,27
6	17,52

5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima: da corrispondersi alla Vigilia di Natale, pari a una mensilità più, dall'1.8.1991, una quota media calcolata sugli ultimi 12 mesi della maggiorazione di cui all'art. 32 se percepita con carattere di continuità.

5.4 Gratifica Venticinquennale: per qualsiasi lavoratore, operaio o impiegato, avente 25 anni di servizio prestato ininterrottamente presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di fabbriche facenti capo alla stessa società) verrà concessa all'interessato una gratifica venticinquennale nella misura non inferiore ad una mensilità della retribuzione normale per gli impiegati e a 200 ore della retribuzione normale per gli operai. In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per causa di morte o di invalidità permanente, saranno liquidati agli aventi diritto o al lavoratore i ratei corrispondenti agli anni interi maturati in funzione di 8 ore annue per gli operai e 7 ore per gli impiegati.

5.5 Quattordicesima: 1 mensilità in sostituzione del premio speciale.

5.6 Scatti di anzianità: 5 aumenti biennali fissi nei seguenti importi:

Livelli	Importi
1S	€ 51,42
1	€ 44,71
2	€ 36,89
3A	€ 32,42
3	€ 29,06
4	€ 26,83
5	€ 24,59
6	€ 22,35

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di 5 per singolo dipendente; gli importi unitari di cui alla tabella sopra riportata restano consolidati e non sono soggetti più ad alcun ricalcolo o variazione.

5.7 Straordinari e maggiorazioni: è prevista la possibilità da parte dei lavoratori di percepire le sole maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi da usufruire entro 12 mesi dalla maturazione. Le ore di straordinario dovranno essere contenute nel limite di 80 ore annue per lavoratore. Di seguito le tabelle delle varie maggiorazioni che devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta

<https://www.lavorofacile.it/ws/helpccnl?token=4BNa-zpZ-eNdJ-mBd0-Mt1e-Gwqb1NsnEWsmP&argomento=CCNL&tipologia=...>
 varie maggiorazioni che devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione stabilita dividendo per 173 la retribuzione mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento individuale):

INDUSTRIE: CARNI – DOLCIARI – ALIMENTI – ZOOTECNICI – LATTIERO - CASEARI

	Operai, impiegati e intermedi
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%
Lavoro eseguito nelle festività	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
Lavoro a turni notturno	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
Lavoro notturno festivo	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%*

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

INDUSTRIA DEI VINI - LIQUORI

	Operai	Impiegati e intermedi
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	70%
Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro notturno festivo	50%	65%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%*	10%*

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

INDUSTRIA DELLE ACQUE BEVANDE GASSATE

	Operai	Impiegati e intermedi
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	45%	80%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%

Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%
Lavoro a turni notturno	21% ^{***}	18% ^{***}
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	30%	85%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10% [*]	10% [*]

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

*** maggiorazioni in vigore dal 1.1.2009

INDUSTRIA DELLE ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUE MINERALI

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	48%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	48%	65%
Lavoro a turni notturno	22,5% ^{***}	21% ^{***}
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro notturno festivo	48%	65%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10% [*]	10% [*]

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

*** maggiorazioni in vigore dal 1.1.2009

INDUSTRIA DEI DISTILLATORI

	Operai	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	60%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	55%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali a turni	60%	60%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festive e notturno (oltre le 8 ore)	60%	60%
Lavoro a turni notturno	15% ^{***}	15% ^{***}
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turni	35%	-
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10% [*]	10% [*]

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

*** maggiorazioni in vigore dal 1.1.2009

INDUSTRIA DELLA BIRRA E DEL MALTO

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	65%
Lavoro a turni notturno	30%	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%*	10%*

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

INDUSTRIA DELLE CONSERVE VEGETALI

	Operai	Impiegati e intermedi
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	65%
Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	50%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%
Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
Lavoro notturno festivo	45%	45%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%*	10%*

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%

Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
Lavoro a turni notturno	30% ^{***}	21% ^{***}
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 2 ore)	-	100%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10% [*]	10% [*]

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

*** maggiorazioni in vigore dal 1.1.2009

INDUSTRIA RISIERA

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	55%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	55%	65%
Lavoro a turni notturno	27% ^{***}	16,5% ^{***}
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	100%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10% [*]	10% [*]

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

*** maggiorazioni in vigore dal 1.1.2009

INDUSTRIA MOLITORIA E DELLA PASTIFICAZIONE

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	56%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	55%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno non compreso in turni	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	-	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro a turni notturno	24% ^{***}	16,5% ^{***}
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%	-

Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%*	10%*
---	------	------

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

*** maggiorazioni in vigore dal 1.1.2009

INDUSTRIA CONSERVE ITTICHE

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	50%	65%
Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	40%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
Lavoro a turni notturno	21%***	18%***
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%*	10%*

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

*** maggiorazioni in vigore dal 1.1.2009

INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE

	Operai, intermedi e impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	90%
Lavoro eseguito nelle festività	65%
Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	100%
Lavoro a turni notturno	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
Lavoro notturno festivo	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%*

* maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993

SETTORE DEI DISTILLATORI E SETTORE BIRRA E MALTO: in merito al ricorso al lavoro straordinario devono esistere necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico, pertanto, vale quanto previsto nel II comma della seconda nota a verbale dell'art. 14 del CCNL 18 luglio 1974.

ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEGLI ALIMENTI ZOOTECNICI: nelle lavorazioni eseguite su tre

turni continui e avvicendati, il lavoro compreso nei due turni diurni sarà compensato con una maggiorazione del 5%.

INDUSTRIA DEGLI INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI, maggiorazioni:

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
Lavoro a turni notturni	20%	12%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 2 ore)	-	100%

5.8 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale: la contrattazione aziendale non potrà avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione. I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale possono definire, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti che favoriscano lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal CCNL vigente relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

6.1 Ferie:

- 22 giorni lavorativi (173 ore), per orario settimanale distribuito su 5 giorni;
- 22 giorni lavorativi (173 ore), per orario settimanale distribuito su 5 giorni o 6 giorni per viaggiatori/piazzisti;
- 26 giorni lavorativi (173 ore), per orario settimanale distribuito su 6 giorni.

6.2 Riduzioni d'orario: fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di riduzione è pari a 76 ore annue. Per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 5 giorni alla settimana, è prevista un'ulteriore riduzione di 4 ore al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare. Per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 6 giorni alla settimana con riposo a scorrimento, è prevista un'ulteriore riduzione di 12 ore. Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su 3 turni per 7 giorni alla settimana con riposo a scorrimento, è prevista un'ulteriore riduzione di 16 ore. A decorrere dall'1.1.2005 i riposti per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore, restando invariate le modalità di godimento.

INDUSTRIA DEGLI INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI: 50 ore di ROL.

6.3 Festività: oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; 4.11, trattamento domenicale.

Nel caso in cui una festività coincida con la domenica, al lavoratore è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a una quota giornaliera della retribuzione (1/26 di quella mensile).

6.4 Festività soppresse: il lavoratore fruisce di gruppi di 8 ore di riposi individuali pari ad un monte di 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

6.5 Permessi Retribuiti:

- a. Sindacali spettanti alla RSU: il numero dei permessi varia in funzione del numero dei lavoratori operanti in azienda:
 - unità produttive da 16 a 200 dipendenti: 4 ore annue per dipendente;
 - unità produttive da 201 a 300 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a cui si sommano 288 ore annue fisse;
 - unità produttive da 301 a 600 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a

cui si sommano 576 ore annue fisse;

- unità produttive da 601 dipendenti ed oltre: 3 ore annue per dipendente.

All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti un monte ore pari ad 1 ora annua per dipendente (fermi restando i monti ore così come sopra definiti, negli scaglioni da 601 a 623, da 751 a 767 e da 1001 a 1007 dipendenti ad ogni dirigente della RSU vanno garantite 96 ore), per la loro agibilità, per i membri dei comitati direttivi delle stesse e comunque per le fattispecie dell'Art. 30 della Legge 20 maggio 1970 n. 300. Per i dipendenti delle aziende di macellazione e lavorazione delle specie avicole il monte ore dei permessi retribuiti per le RSU sarà incrementato di mezz'ora (trenta minuti) per dipendente.

INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE: il monte ore dei permessi retribuiti per le RSU sarà incrementato di mezz'ora (trenta minuti) per dipendente (media ponderata del numero dei dipendenti dell'anno precedente a quello di riferimento). Tale incremento, che comprende i permessi previsti dall'art. 30 della Legge 300/70, si aggiungerà a quanto congiuntamente spettante alle OO.SS. per le esigenze dei membri dei loro comitati direttivi.

- a. Studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonero dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali:

- permessi retribuiti per tutti i giorni d'esame e per i 2 giorni lavoratori precedenti ciascun esame nel caso di esame universitario ovvero la sessione di esami negli altri casi;
- DIRITTO ALLO STUDIO: 150 ore pro capite per triennio, usufruibili anche in un solo anno. Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dall'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, tali ore sono elevate a 250 e sono comprensive delle prove d'esame. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% della forza occupata;

- a. 4 giorni complessivi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia. Tali permessi sono computabili ad evento nel caso di decesso, e su base annua nel caso di documentata grave infermità. Nel caso di patologie di particolari gravità (punto A della dichiarazione sub art. 47), riguardanti il figlio, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori 2 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno;
- b. 1 giorno in occasione della nascita del figlio
- c. Componenti dell'Assemblea di Alifond: permessi per consentire la partecipazione all'Assemblea.
- d. Congedo per donne vittime di violenza: fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico azienda da utilizzare secondo quanto disposto all'art. 24 del D.lgs. 15.6.2015;
- e. 32 ore ai fini della formazione a carico di ciascun RLS, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti; vengono previste ulteriori 10 ore di formazione, erogata secondo le modalità concordate con gli RLS medesimi;
- f. Limite massimo di 6 ore annue retribuite per assemblea dei lavoratori.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale: per far fronte a particolari esigenze aziendali l'orario settimanale di 40 ore può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo fino a un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, di 88 ore per anno solare o per esercizio. Verranno attuati orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali, entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20%, alla quale si cumula la maggiorazione - ove spettante - del 6,50% per la consumazione del pasto. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

6.7 Banca Ore: ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (banca ore) delle ore effettuate a tale titolo. Il lavoratore padre/lavoratrice madre potranno attingere a tale conto, per utilizzare i riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi e da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali.

7 ASSENZE

7.1 Malattia:

- a. Conservazione del posto conservazione del posto:

1. 6 mesi, fino 5 anni di anzianità;
 2. 12 mesi, oltre 5 anni di anzianità;
- b. Trattamento economico:

anzianità	intera retribuzione	mezza retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	6 mesi	-
Oltre 5 anni	6 mesi	6 mesi

Cesserà per l'azienda l'obbligo di conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dal punto 1 della lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dal punto 2 della lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Nel caso di patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporta, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'Inps e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità. Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

INDUSTRIA DEGLI INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI: OPERAI:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto	Trattamento economico (% sulla retribuzione netta normale di fatto)
a. Fino a 5 anni compiuti	6 mesi	90% dal 4° al 10° giorno di malattia 100% dall'11° al 180° giorno di malattia.
a. Da oltre 5 anni	12 mesi	Per la malattia di durata superiore a 10 giorni continuativi, sarà erogato il 100% della retribuzione normale netta di fatto per i primi 3 giorni.

INTERMEDI E IMPIEGATI:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione del 50% della retribuzione
a. Fino a 5 anni compiuti	6 mesi	Per 6 mesi	-
a. Da oltre 5 anni compiuti	12 mesi	Per 6 mesi	Per 6 mesi

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto, in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, anche in caso di diverse malattie:

- I limiti massimi previsti per la lettera a) delle tabelle di cui sopra;
- Durante i 24 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti per la lettera b) delle tabelle di cui sopra.

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in base a quanto previsto dalle tabelle.

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo. Ai lavoratori di cui sopra l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e

7.2 Infortunio:

a. Conservazione del posto: fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea; per gli operai assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi, e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

b. Trattamento economico: integrazione indennità INAIL al 100% fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea.

7.3 Maternità: integrazione indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione di fatto, per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria (per le integrazioni post-partum vedere Verbale di Accordo 22.1.2013)

7.4 Congedo matrimoniale: 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione; la richiesta deve essere avanzata almeno 6 giorni prima.

7.5 Permessi non retribuiti:

- al lavoratore che ne faccia motivata richiesta, l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità.
- al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap. L'azienda concederà inoltre al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, permessi retribuiti in ragione del 30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giorni di retribuzione, qualora il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché di riposi individuali;
- studenti: 120 ore annue non retribuite;
- Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni (10 giorni lavorativi per malattie del figlio di età tra i 3 e gli 9 anni).

7.6 Sospensione/riduzione lavoro o CIG: in caso di interruzioni di lavoro dovute a causa di forza maggiore che superino, nel loro complesso, i 50 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

7.7 Aspettative:

- Non retribuita (massimo 3 anni), per terapie riabilitative di tossicodipendenze;
- Per assistenza a familiari tossicodipendenti, aspettativa della durata di 4 mesi;
- Per cariche sindacali e pubbliche elettive, vedere legge 300/1970;
- Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, al quale sia stata sospesa la patente, è concessa la facoltà di richiedere un periodo di aspettativa della durata minima di 9 mesi;
- Per malattia, superato il periodo di conservazione del posto, per un periodo massimo di 12 mesi;
- 12 mesi (continuativi o frazionati), al lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda per congedi formativi (completamento scuola dell'obbligo, conseguimento del titolo di studio di secondo grado, diploma universitario o di laurea, partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro). Nel caso in cui il congedo venga richiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere;
- Non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), per gravi motivi.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

LIMITI DI ETÀ: può essere instaurato con i giovani 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;

SFERA DI APPLICAZIONE: Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori appartenenti ai livelli: 5, 4, 3, 3A, 2 e 1.

PERIODO DI PROVA: di durata non superiore a quanto previsto dal CCNL per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO: la durata massima del contratto di apprendistato è fissata in 3 anni. L'apprendista potrà essere inquadrato fino a 2 livelli inferiori alla categoria spettante; 1° periodo: 2 livelli sotto quello di destinazione finale, 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale; 3° periodo: inquadramento al livello di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di

destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

PREAVVISO: Premesso che il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del C.C., di 15 giorni;

DURATA:

Livelli	Durata Complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo Periodo
5	24	6	18	-
4	36	6	14	16
3	36	10	12	14
3A	36	10	12	14
2	36	10	12	14
1	36	10	10	16

INFORTUNIO: in caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100% della retribuzione normale nel 1° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

MALATTIA: in caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato (Messaggio INPS n. 8615 del 3.4.2007).

FERIE: le ferie matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

FORMAZIONE: 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011), integrate dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente. Nel piano formativo individuale è registrata la formazione effettuata ed è indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista.

Nota a verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

8.2 Contratto a termine

L'Accordo del 17.3.2008 sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore; fermo restando il numero di 5 proroghe previsto dalla normativa, è possibile applicare il numero massimo di 4 proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale di cui all'Accordo di Settore sulla stagionalità del 17.3.2008, fermo restando il rispetto della durata massima complessiva di 8 mesi per ogni singolo contratto stagionale prevista dal predetto Accordo di settore.

Le Parti, a livello nazionale, convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (per lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).

In attuazione del rinvio operato dall'art. 5, c. 3, del D.lgs. 368/2001, non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi. In ogni caso, per tutte le ipotesi di contratto a termine di cui all'art. 1, c. 1, del D.lgs. 368/2001, opera il limite di legge dei 36 mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lettera a dell'art. 10 del D.lgs. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva ovvero fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova linea/modulo di produzione; tali periodi possono essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende operanti nei territori del Mezzogiorno.

Il numero di lavoratori occupati con contratto a termine non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Il limite percentuale di cui sopra (14%) trova applicazione solo per i rapporti di lavoro a termine instaurati antecedentemente la data di entrata in vigore della Legge 78/2014 (e cioè il 21 marzo 2014). Il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a termine è individuato nel 25%, da calcolarsi in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31.12 dell'anno precedente (la modalità di computo in termini di media nell'arco dell'anno, 1.1. – 31.12, opera anche nell'anno 2014; in questo caso si assumerà come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31.12.2013). Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti.

Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.

Ferie, 13a e 14a mensilità saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

A decorrere dal 22.9.2009, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, ai sensi dall'Accordo di Settore del 17.3.2008 in tema di stagionalità, hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, in esecuzione dei rapporti a termine. Tale diritto si esercita mediante richiesta avanzata al datore entro il termine di 3 mesi dalla data di cessazione del contratto a termine e si estingue entro 14 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE

In relazione alle peculiarità del settore avicolo connotato dalle problematiche dell'allevamento e della macellazione nonché della deperibilità del prodotto, le parti riconoscono l'importanza di individuare strumenti gestionali che consentano di far fronte in maniera più efficace alle esigenze sopra indicate. In tal senso, allo scopo di favorire la crescita e lo sviluppo aziendale e contemporaneamente creare le condizioni per nuove e più significative opportunità di lavoro, le parti convergono sull'opportunità di fare ricorso eventualmente allo strumento delle convenzioni di cui alla Legge n. 56/87 per disciplinare in maniera più ampia, il ricorso al personale a tempo determinato. Le parti concordano che i titolari per l'introduzione e la disciplina dello strumento di cui sopra siano le organizzazioni sindacali territoriali, le Rsu e le direzioni aziendali.

8.3 Part time

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale part time, darà priorità, fino al limite del 7% del personale in forza a tempo pieno, alle richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

- a. Assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b. Accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- c. Studi connessi al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
- d. Accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino.

All'atto della stipula del contratto o successivamente, le parti interessate possono prevedere l'inserzione di clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (ex clausole flessibili), ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (ex clausole elastiche).

L'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero di aumentare la durata della prestazione dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tali modalità sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione. In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%.

Ai sensi dell'art. 6, c. 7, del D.lgs. 81/2015 il lavoratore al quale sono applicate le ex clausole flessibili/elastiche, ha facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica mediante comunicazione scritta di modifica del patto, presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

- Patologie oncologiche e gravi patologie cronicodegenerative per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti di terapie salvavita, o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex Legge 104/1992;
- Lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex Legge 104/1992).

La medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero dell'8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva, nei casi documentati di:

- Lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli anni 13;
- Lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio dei titoli di studio legali.

Sono consentite prestazioni di lavoro supplementare per far fronte a specifiche esigenze organizzative e produttive, senza superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale. Le ore di lavoro supplementare saranno compensate con la quota oraria maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale. In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%

8.4 Somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.

8.5 Telelavoro

Le obbligazioni connesse a tale rapporto di lavoro possono svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo fra le parti, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato.

La prestazione dell'attività lavorativa in telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica alla sede di lavoro ai fini legali né alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale.

8.6 Lavoro agile

Esso consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda. Le parti a livello aziendale possono definire eventuali criteri che determinano condizioni di priorità di accesso al lavoro agile, Esso può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

8.7 Viaggiatori e Piazzisti:

QUALIFICHE: le qualifiche dei viaggiatori o piazzisti di 1^a e 2^a categoria sono esplicitate nelle declaratorie riportate nell'art. 26 del CCNL 27.10.2012;

RETRIBUZIONE:

Liv.	Par.	Minimi					Cont.
		1.10.2016	1.10.2017	1.10.2018	1.9.2019	1.12.2019 ¹	
I	165	1.591,55	1.615,64	1.645,75	1.675,86	1.701,67	530,51
II	130	1.253,96	1.272,94	1.296,66	1.320,39	1.340,72	522,32

¹ tale tranche di aumento retributivo è stata introdotta con Accordi parziali sottoscritti dalle parti sindacali FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL e dalle seguenti parti datoriali, durante il mese di maggio 2020: ANCIT, ASSOBIRRA, UNIONE ITALIANA FOOD (Accordo del 6.5.2020), ASSOCARNI, ASSICA, UNAITALIA (Accordo del 13.5.2020), ANICAV (Accordo del 13.5.2020) e MINERACQUA (Accordo del 12.5.2020), ASSOLATTE (Accordo del 14.5.2020), ASSOBIBE (accordo del 15.5.2020) e ASSALZOO, ASSITOL, FEDERVINI, ITALMOPA (Accordo del 15.5.2020)

Alla suddetta retribuzione minima mensile, possono essere aggiunti elementi incentivanti, anche legati a specifici obiettivi. Per il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione o altri elementi incentivanti di natura analoga la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13^a terrà conto della media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di

scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato. Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o al piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65%.

13^A E 14^A MENSILITÀ: per ogni anno di servizio prestato l'azienda corrisponderà al viaggiatore o piazzista non in prova, e in aggiunta al normale trattamento economico, una 13^a mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto, normalmente entro la Vigilia di Natale. La 14^a mensilità sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità iniziati a maturare dalla data del 1° gennaio 1970.

INDENNITÀ DI CASSA: 6,5% minimo + contingenza.

DIARIE E RIMBORSI: La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente. Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente: a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria; b) se invece il viaggiatore o piazzista, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per la esplicazione dei compiti di cui al 4 comma dell'art.2 del Ccnl 31 maggio 1980. Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa, per la distribuzione del suo lavoro, rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità.

ORARIO DI LAVORO: la prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e due mezze giornate ovvero previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, determinando le condizioni relative.

MALATTIA E INFORTUNIO: il trattamento economico è il seguente:

Anzianità	Conservazione del posto	Corresponsione retribuzione intera	Corresponsione mezza retribuzione
		fino a	per altri
a. Fino a 6 anni	8 mesi	5 mesi	3 mesi
a. Oltre 6 anni	12 mesi	6 mesi	6 mesi

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 17 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 24 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie. Resta convenuto che, almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il viaggiatore o piazzista potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 8 mesi in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata. Durante l'aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto, fermo restando che il periodo di aspettativa fruito prolunga i periodi di comporta previsti nel comma precedente.

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'Inail. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'Inail, che dovessero insorgere dal 1° ottobre 1987, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro 26.500,00 per morte elevata ad euro 35.000,00, a decorrere dal 1.1.2010;
- euro 35.500,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro 45.000,00, a decorrere dall'1.1.2010.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI: per i viaggiatori o piazzisti di 1^a categoria, che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio: mesi 1; per i viaggiatori o piazzisti di 2^a categoria: giorni 15; per i viaggiatori di 1^a categoria che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci: giorni 45; per i viaggiatori o piazzisti di 2^a categoria: giorni 30; per i viaggiatori di 1^a categoria che hanno raggiunto i dieci anni di servizio: mesi 2 e mezzo; per i viaggiatori o piazzisti di 2^a categoria: giorni 60. Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

8.8 Quadri:

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni. È prevista un'indennità di funzione di € 100,00 mensili lordi non riassorbibili.

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO**9.1 Preavviso:**

Impiegati che hanno superato il periodo di prova:

anzianità	liv. 1S e 1	liv. 2	Altri livelli
Inferiore a 4 anni compiuti	2 mesi	1 mese	15 giorni di calendario
Da 4 a 10 anni	3 mesi	45 giorni di calendario	1 mese
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi	45 giorni

Per il caso di dimissioni i termini di disdetta sono ridotti della metà.
I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
Intermedi che hanno superato il periodo di prova:

anzianità	liv. 2	liv. 3A
Fino a 5 anni	20 giorni di calendario	15 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni	45 giorni di calendario	30 giorni di calendario
Oltre 10 anni	60 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Operai: 6 giorni di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni; 12 giorni di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta oltre 4 anni. Il preavviso decorre da qualsiasi giorno della settimana.

INDUSTRIA DELLA BIRRA E DEL MALTO

Impiegati che hanno superato il periodo di prova:

anzianità	liv. 1S e 1	liv. 2	Altri livelli
Inferiore a 4 anni compiuti	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Da 4 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

In caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.
Intermedi che hanno superato il periodo di prova:

anzianità	liv. 2	liv. 3A
fino a 4 anni	30 giorni di calendario	15 giorni di calendario
Da 4 a 9 anni	45 giorni di calendario	30 giorni di calendario
Oltre 9 anni	60 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Operai: Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- Giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;
- Giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE

Anzianità	liv. 1S e 1	liv. 2	Altri livelli
Inferiore a 4 anni compiuti	2 mesi	1 mese	15 gg di calendario
Superiore a 4 anni compiuti	3 mesi	1 mese e mezzo	1 mese

Per il caso di dimissioni, i termini anzidetti sono ridotti della metà.

9.2 TFR: in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di

fine rapporto previsto dalla legge 29.5.1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di TFR è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di: minimo contrattuale; aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati; aumenti di merito e/o superminimi; ex indennità di contingenza di cui alla legge 297/1982; premio di produzione di cui al C.C.N.L. 7.8.1991 - E.r.s.(per i VV.PP.) di cui al C.C.N.L. 7.8.1991; indennità di turno continuativa di cui all'art. 31; cottimi; provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VV.PP.; 13^a e 14^a mensilità; indennità sostitutiva di mensa; indennità di alloggio; indennità maneggio denaro; indennità sostitutiva generi in natura; parte tassabile della diaria per i VV.PP.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal comma 3 dell'art. 2120 c.c..

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

Anticipazioni: la richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Altre anticipazioni sul T.f.r. saranno concesse anche:

- nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione;
- ai sensi della Legge n. 53 del 2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
- nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore ed il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;
- nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, di cui al comma 2 dell'art. 27 del D.Lgs. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, a fronte di presentazione di idonea documentazione.
- per le spese da sostenere per le patologie di particolare gravità e stati di tossicodipendenza.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare:

Contribuzione al Fondo Nazionale Previdenza Complementare – ALIFOND:

- Contributo € 2,58 una tantum, a carico dell'impresa, per ciascun dipendente a tempo indeterminato in forza alla data della costituzione del Fondo;
- Contributo 1,10% (1,2% dall'1.1.2008 previa verifica della Fonte istitutiva e dello statuto di ALIFOND) a carico azienda e 1% a carico dipendente calcolato sulla retribuzione presa a base per la determinazione del TFR;
- 100% TFR del lavoratore aderente di prima occupazione successiva alla data del 28.4.1993;
- quota del TFR di tutti gli altri lavoratori aderenti, nella misura del 2% della retribuzione presa a base per la determinazione del TFR.

10.2 Assistenza integrativa:

Fondo FASA. Per il finanziamento del Fondo è dovuto, a carico del datore di lavoro:

- Un contributo pari a 10 euro/mese per 12 mensilità per ogni lavoratore iscritto al Fondo. A far data dall'1.6.2020 il finanziamento del Fondo potrà essere implementato di ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso. Laddove il lavoratore non manifesti la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo, lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa. Le parti convengono il rinvio della compartecipazione contributiva al Fondo pari a € 2/mese a carico dei lavoratori iscritti a FASA dal 1.6.2020 alla data del 1.1.2021; tale decorrenza è stata posticipata con Accordi parziali sottoscritti dalle parti sindacali FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL e dalle seguenti parti datoriali, durante il mese di maggio 2020: ANCIT, ASSOBIARRA, UNIONE ITALIANA FOOD (Accordo del 6.5.2020), ASSOCARNI, ASSICA, UNAITALIA (Accordo del 13.5.2020), ANICAV (Accordo del 13.5.2020) e MINERACQUA (Accordo del 12.5.2020), ASSOLATTE (Accordo del 14.5.2020), ASSOBIBE (accordo del 15.5.2020) e ASSALZOO, ASSITOL, FEDERVINI, ITALMOPA (Accordo del 15.5.2020);
- Un contributo assistenziale di 2 euro mensili (per 12 mensilità) per il sostegno alla maternità/paternità, con riferimento ad ogni lavoratore con contratto a tempo

determinato.

Le Parti, nel comune convincimento dell'importanza che riveste la bilateralità nel settore, concordano il versamento a carico delle imprese, a decorrere dal 1.1.2013 e sino al 31.12.2019, di 1 euro/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, al Fondo FASA, che confluiranno su apposita sezione separata contabile ed amministrativa secondo le modalità che saranno concordate tra le Parti. Le parti convengono il rinvio del versamento a carico delle imprese al Fondo pari a € 1/mese, dal 31.12.2019 alla data del 31.12.2020; tale decorrenza è stata posticipata con Accordi parziali sottoscritti dalle parti sindacali FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL e dalle seguenti parti datoriali, durante il mese di maggio 2020: ANCIT, ASSOBIARRA, UNIONE ITALIANA FOOD (Accordo del 6.5.2020), ASSOCARNI, ASSICA, UNAITALIA (Accordo del 13.5.2020), ANICAV (Accordo del 13.5.2020) e MINERACQUA (Accordo del 12.5.2020), ASSOLATTE (Accordo del 14.5.2020), ASSOBIBE (accordo del 15.5.2020) e ASSALZOO, ASSITOL, FEDERVINI, ITALMOPA (Accordo del 15.5.2020).

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE


HR INFINITY

 **ZUCCHETTI**

Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it

News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

La progettazione grafica della pagina è stata realizzata da E-DEAS Srl.