

*Alle Aziende Clienti*

RINNOVO CONTRATTUALE ALIMENTARI - AZIENDE INDUSTRIALI

Diffusione a mezzo mail

Rif. normativi:

Verbale di accordo del 1° marzo 2024

In data 1° marzo 2024, tra ANCIT, ANICAV, ASSALZOO, ASSICA, ASSITOL, ASSOIBIBE, ASSOIBIRRA, ASSOCARNI, ASSOLATTE, FEDERVINI, ITALMOPA, MINERACQUA, UNAITALIA, UNIONE ITALIANA FOOD, UNIONZUCCHERO, FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL è stato stipulato il Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 31 luglio 2020 per i dipendenti dalle aziende esercenti le industrie alimentari, scaduto il 30 novembre 2023 (cfr. Aggiornamenti AP nn. 488/2020, 154/2021, 350/2023).

DECORRENZA E DURATA

Fatte salve le specifiche decorrenze per i singoli istituti, il contratto ha validità quadriennale, decorredal **1° dicembre 2023** e scade il **30 novembre 2027**, sia per la parte economica che per quella normativa. In caso di disdetta il CCNL resterà in vigore per la durata delle trattative per il rinnovo, chesaranno condotte con spirito di leale e fattiva collaborazione. Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni nazionali di datori di lavoro di imprese industriali o cooperative di trasformazione industriale, concordare **condizioni economiche e/o normative meno onerose** di quelle del presente contratto, le medesime condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente contratto. In tale eventualità, ferma restando la prosecuzione dell'erogazione delle prestazioni di welfare contrattuale, sarà sospesa per 6 mesi l'attività dell'Ente bilaterale e, allo stesso tempo, sarà avviato un tavolo di confronto per un esame della situazione e le conseguenti decisioni.

SFERA APPLICATIVA

Il contratto regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra i lavoratori e le imprese esercenti in **forma industriale** la trasformazione e manipolazione di prodotti dell'agricoltura, dell'allevamento, della silvicoltura e della pesca al fine di produrre alimenti e bevande commestibili per l'uomo o per gli animali, nonché le imprese esercenti attività, produzioni e sottoproduzioni affini e derivate.

In via esemplificativa e non esaustiva, vi rientrano le imprese che svolgono in forma industriale le seguenti attività: lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne, macellazione e lavorazione delle specie avicole e salumi, lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi, lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi e loro derivati, produzione di oli e grassi vegetali e animali, industria lattiero-casearia, lavorazione delle granaglie, produzione di amidi e di prodotti amidacei, produzione di prodotti da forno e farinacei, produzione di altri prodotti alimentari,



produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali, industria delle bevande.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Si conviene l'istituzione, a partire dal mese di **marzo 2024**, di una **Commissione** tecnica paritetica per l'aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal CCNL rispetto ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto. Il termine del **lavoro istruttorio** è fissato **entro** il mese di **marzo 2026** e le risultanze saranno consegnate alle Parti stipulanti per un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto degli incrementi retributivi da erogarsi in 5 tranches:

- **1ª tranche** a partire dal **1° dicembre 2023**;
- **2ª tranche** a partire dal **1° settembre 2024**;
- **3ª tranche** a partire dal **1° gennaio 2025**;
- **4ª tranche** a partire dal **1° gennaio 2026**;
- **5ª tranche** a partire dal **1° gennaio 2027**.

In base a specifica norma transitoria gli **incrementi di dicembre 2023, gennaio, febbraio e marzo 2024** saranno corrisposti con la **retribuzione di aprile 2024** e vanno considerati comprensivi di qualsiasi incidenza diretta o indiretta relativa agli istituti contrattuali e di legge.

Gli aumenti per i vari livelli contrattuali, come definiti dalle Parti, risultano i seguenti.

Livello	Par.	Aumenti a partire dal				
		1° dicembre 2023	1° settembre 2024	1° gennaio 2025	1° gennaio 2026	1° gennaio 2027
1SQ	230	33,58	58,76	100,73	100,73	65,47
1S	230	33,58	58,76	100,73	100,73	65,47
1	200	29,20	51,09	87,59	87,59	56,93
2	165	24,09	42,15	72,26	72,26	46,97
3A	145	21,17	37,04	63,50	63,50	41,28
3	130	18,98	33,21	56,93	56,93	37,01
4	120	17,52	30,66	52,55	52,55	34,16
5	110	16,06	28,10	48,18	48,18	31,31
6	100	14,60	25,55	43,80	43,80	28,47

Viaggiatori o piazzisti

Livello	Par.	Aumenti a partire dal				
		1° dicembre 2023	1° settembre 2024	1° gennaio 2025	1° gennaio 2026	1° gennaio 2027
I	165	24,09	42,15	72,26	72,26	46,97
II	130	18,98	33,21	56,93	56,93	37,01

MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto dei suddetti incrementi retributivi i nuovi importi del minimo tabellare (paga base) risultano i seguenti.



Livello	Minimi al 30/11/2023	Minimi a partire dal				
		1° dicembre 2023	1° settembre 2024	1° gennaio 2025	1° gennaio 2026	1° gennaio 2027
1SQ	2.477,05	2.510,63	2.569,39	2.670,12	2.770,85	2.836,32
1S	2.477,05	2.510,63	2.569,39	2.670,12	2.770,85	2.836,32
1	2.153,93	2.183,13	2.234,22	2.321,81	2.409,40	2.466,34
2	1.777,03	1.801,12	1.843,27	1.915,53	1.987,80	2.034,77
3A	1.561,62	1.582,79	1.619,83	1.683,34	1.746,84	1.788,12
3	1.400,10	1.419,08	1.452,29	1.509,22	1.566,16	1.603,17
4	1.292,37	1.309,89	1.340,55	1.393,10	1.445,65	1.479,82
5	1.184,70	1.200,76	1.228,86	1.277,04	1.325,21	1.356,52
6	1.077,00	1.091,60	1.117,15	1.160,94	1.204,74	1.233,20

Viaggiatori o piazzisti

Livello	Minimi al 30/11/2023	Minimi a partire dal				
		1° dicembre 2023	1° settembre 2024	1° gennaio 2025	1° gennaio 2026	1° gennaio 2027
I	1.777,03	1.801,12	1.843,27	1.915,53	1.987,80	2.034,77
II	1.400,10	1.419,08	1.452,29	1.509,22	1.566,16	1.603,17

Preme ribadire che **gli incrementi di dicembre 2023, gennaio, febbraio e marzo 2024 saranno corrisposti con la retribuzione di aprile 2024** e vanno considerati comprensivi di qualsiasi incidenza diretta o indiretta relativa agli istituti contrattuali e di legge.

INCREMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (IAR)

Viene stabilito un aumento dell'incremento aggiuntivo della retribuzione, da corrispondere a tutti i lavoratori, nella misura di 66,00 euro sul valore parametrico 137, con relativa riparametrazione sui vari livelli contrattuali. Tale importo è corrisposto in 2 tranches

- **55,00 euro a partire dal 1° dicembre 2023;**
- **11,00 euro a partire dal 1° settembre 2027.**

Gli importi dell'aumento ed i conseguenti nuovi valori dell'IAR risultano i seguenti

Livello	Par.	IAR al 30/11/2023	Aumento dal 1° dicembre 2023	IAR dal 1° dicembre 2023	Aumento dal 1° settembre 2027	IAR dal 1° settembre 2027
1SQ	230	58,77	92,34	151,11	18,47	169,57
1S	230	58,77	92,34	151,11	18,47	169,57
1	200	51,10	80,29	131,39	16,06	147,45
2	165	42,16	66,24	108,40	13,25	121,65
3A	145	37,05	58,21	95,26	11,64	106,90
3	130	33,22	52,19	85,41	10,44	95,85
4	120	30,66	48,18	78,84	9,64	88,47
5	110	28,11	44,16	72,27	8,83	81,10
6	100	25,55	40,15	65,70	8,03	73,73

**Viaggiatori o piazzisti**

Livello	Par.	IAR al 30/11/2023	Aumento dal 1° dicembre 2023	IAR dal 1° dicembre 2023	Aumento dal 1° settembre 2027	IAR dal 1° settembre 2027
I	165	42,16	66,24	108,40	13,25	121,65
II	130	33,22	52,19	85,41	10,44	95,85

In base a specifica norma transitoria **gli incrementi di dicembre 2023, gennaio, febbraio e marzo 2024 saranno corrisposti con la retribuzione di aprile 2024** e vanno considerati comprensivi di qualsiasi incidenza diretta o indiretta relativa agli istituti contrattuali e di legge.

Si ricorda, altresì, che la voce retributiva IAR

- non è assorbibile **salvo diverso accordo previsto nel contratto individuale**
- costituisce un elemento aggiuntivo della retribuzione che incide esclusivamente su 13ma, 14ma e TFR e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

A decorrere dal 1° gennaio 2027 le aziende che non abbiano realizzato la contrattazione del premio per obiettivi erogheranno, a titolo di indennità per mancata contrattazione di 2° livello, a favore dei lavoratori dipendenti, i seguenti importi.

Livello	Par.	Importo dal 1° gennaio 2027
1S	230	75,55
1	200	65,69
2	165	54,20
3A	145	47,63
3	130	42,70
4	120	39,42
5	110	36,13
6	100	32,85

Tali importi sono erogati per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni con funzione analoga. Si ricorda, inoltre, che i suddetti importi

- non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto definiti in senso omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza;
- sono esclusi dal computo del TFR.

CONTRIBUTO PER CONGEDO PARENTALE

Con l'accordo 1° marzo 2024 si conviene di assicurare la gestione dell'**integrazione** delle **indennità** contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di **astensione facoltativa post partum** mediante l'ente bilaterale di settore (**EBS**), al quale andrà versata, da parte del datore di lavoro, una specifica **contribuzione mensile** (riferita da 12 mensilità) pari a **3,50 euro** per ciascun lavoratore a tempo indeterminato. **Dal 1° gennaio 2025** l'importo della contribuzione sarà elevato a **4,50 euro mensili** con riferimento ad ogni lavoratore a tempo indeterminato.

**CONTRIBUTO PER CONGEDO PARENTALE**

A partire dal **1° gennaio 2025**, il **contributo a carico** azienda al Fondo FASA viene elevato a **16,00 euro mensili** (prima 12,00 euro mensili), per 12 mensilità, al fine del miglioramento delle prestazioni integrative. A far data dal **1° gennaio 2029** il finanziamento al Fondo potrà essere implementato di **ulteriori 2,00 euro mensili** (per 12 mensilità) a **carico del lavoratore** dipendente, dietro **espressa volontà** dello stesso.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dal **1° gennaio 2025** la **contribuzione** al Fondo ALIFOND a carico **azienda** sarà elevata all'**1,50%** da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR nel periodo di riferimento.

TFR

L'accordo precisa che tra gli elementi della retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di TFR rientrano:

- l'elemento distinto della retribuzione (**EDR**) a decorrere **dal 1° marzo 2024**;
- l'incremento aggiuntivo della retribuzione (**IAR**).

ROL

A decorrere dal **1° gennaio 2027** è previsto il riconoscimento di **ulteriori 4 ore** a titolo di riduzione annua di orario di lavoro (**ROL**).

Per gli **impiegati** (ad eccezione del personale svolgente mansioni legate all'utilizzazione degli impianti), **la riduzione oraria maturata a partire dal 1° gennaio 2024 andrà fruita entro l'anno. Nell'ipotesi di permessi non goduti entro tale periodo i medesimi potranno essere utilizzati entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione. I permessi eventualmente residui, ad eccezione dell'uso collettivo o di diverse pattuizioni in essere, andranno liquidati unitamente alla mensilità di aprile con la retribuzione in vigore al 31 dicembre dell'anno di maturazione.**

Alla contrattazione aziendale è demandata l'individuazione di meccanismi di gestione dei riposi per la loro fruizione anche a titolo collettivo al fine di una riduzione dell'orario di lavoro.

Turnisti

Dal **1° gennaio 2026**, a favore dei lavoratori che prestano la loro attività su **tre turni per 6 giorni** alla settimana, nonché di quelli che prestano la loro attività a **ciclo continuo su tre turni per 7 giorni** alla settimana, sono previste **ulteriori 4 ore di riduzione oraria**. **Ulteriori 4 ore** verranno riconosciute a decorrere dal **1° gennaio 2027**.

RIPOSI

Per i lavoratori su **3 turni per 6 giorni** alla settimana (18 turni) e per i lavoratori su **3 turni per 7 giorni** alla settimana (21 turni), con riposo a scorrimento, la **maturazione dei riposi individuali** avverrà secondo il seguente criterio:

- a partire dal **1° gennaio 2026**:
 - **turnisti 3x6, 15 minuti** primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
 - **turnisti 3x7, 18 minuti** primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- a partire dal **1° gennaio 2027**:
 - **turnisti 3x6, 18 minuti** primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
 - **turnisti 3x7, 21 minuti** primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.



La **riduzione** di orario maturata secondo il suddetto criterio sarà attribuita a titolo di riposi individuali e **non** potrà comunque **eccedere**:

- ♦ a partire dal **1° gennaio 2026**,
 - le 20 ore annue per i turnisti 3x6 e
 - le 24 ore annue per i turnisti 3x7;
- ♦ a partire dal **1° gennaio 2027**,
 - le 24 ore annue per i turnisti 3x6 e
 - le 28 ore annue per i turnisti 3x7.

FLESSIBILITA' DEGLI ORARI

Con nota a verbale per il **settore** delle **acque minerali**, si dispone che le aziende potranno utilizzare **16 ore** di quelle previste di **flessibilità** di orario (88 ore) mediante informativa alle RSU con un preavviso di almeno 48 ore.

Per le ore di flessibilità effettivamente prestate, spetterà la corresponsione della **maggiorazione** del **50%** da liquidarsi nei periodi di superamento e maturerà il corrispondente diritto al recupero (fatte salve le intese di maggior favore).

Con nota a verbale per il **settore** della **mangimistica**, si prevede che le aziende potranno ricorrere a 8 delle 88 ore di flessibilità; a tali prestazioni sarà applicata una **maggiorazione** del **50%** da liquidarsi nei periodi di superamento e maturerà il corrispondente diritto al recupero (fatte salve le intese di maggior favore). Il ricorso alle 8 ore per picchi produttivi viene comunicato alla RSU con un preavviso di almeno due giorni. Nella pianificazione organizzativa l'azienda dovrà tener conto di eventuali specifici e documentati impedimenti individuali dei lavoratori.

LAVORO STRAORDINARIO

Per i lavoratori del settore **macellazione** e **lavorazione** delle **specie avicole** e di quello delle **carni**, in ragione delle specificità dell'attività svolta dalle aziende nonché dei vincoli veterinari e igienico-sanitari che impongono il recupero delle macellazioni quotidianamente programmate e non completate a causa di eventi accertabili non previsti e/o straordinari, si concorda sull'inderogabile necessità di portare comunque a termine in giornata la macellazione ed il sezionamento dei capi presenti in azienda o il cui ritiro sia stato avviato.

Per le ore prestate in esecuzione di tali attività va corrisposta una **maggiorazione** pari al **50%** calcolata ai sensi delle previsioni in tema di lavoro straordinario (art. 31 del CCNL).

Sono fatte salve intese di 2° livello che prevedano condizioni economiche di miglior favore.

MALATTIA

Conservazione del posto

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, al lavoratore non in prova spetta la conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- ♦ **186 giorni** di calendario per anzianità fino a 5 anni compiuti;
- ♦ **365 giorni** di calendario per anzianità oltre i 5 anni.

I suddetti periodi di conservazione del posto sono **augmentati** di **90 giorni** per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto non decorre **retribuzione né anzianità** per alcun istituto.

L'azienda almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, deve informare il lavoratore.



Trattamento economico

Durante l'evento malattia ai **lavoratori** va riconosciuto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, un **trattamento integrativo** a carico **azienda** fino a concorrenza delle seguenti percentuali della retribuzione normale netta.

Anzianità di servizio	Durata assenza	% Retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Primi 186 giorni di calendario	100%
Oltre 5 anni	Primi 186 giorni di calendario	100%
	Successivi 179 giorni di calendario	50%

CONGEDI PARENTALI

A favore dei genitori, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 104/1992, è prevista la possibilità della richiesta di fruizione di **2 ore di permesso giornaliero retribuito** fino al compimento del **3° anno** di vita del bambino. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di **permessi retribuiti** fino ad un massimo di **8 ore frazionabili** per l'**inserimento all'asilo nido/infanzia** del figlio di **età fino a 4 anni**.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Ai genitori, alternativamente, è riconosciuto il diritto all'astensione dal lavoro, nel limite di **10 giorni lavorativi all'anno**, di cui **1 giorno retribuito** ed i restanti non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere (compatibilmente con le esigenze organizzative), per le **malattie di ogni figlio** di età compresa **fra i 3 e i 12 anni**.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La vittima di violenza ha diritto, qualora l'azienda abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, alla possibilità di essere trasferita in altra unità produttiva. Qualora, a seguito del **trasferimento**, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dall'EBS.

MATERNITA'

A partire dal **1° gennaio 2024** l'**indennità** del 30% della retribuzione per il periodo di **congedo parentale** è **integrata** fino al **50%** della retribuzione stessa per un periodo non superiore a **3 mesi** nell'arco dell'assenza, esclusi i periodi in cui è stabilita dalla legge un'indennità superiore al 30%.

Sempre dal **1° gennaio 2024** il **congedo di paternità** obbligatorio pari ex lege a 10 giorni lavorativi viene **incrementato di una giornata** retribuita a **carico azienda**. Infine, viene **eliminato il permesso retribuito di 2 giorni** spettante al padre lavoratore per la **nascita del figlio**.

DIRITTO ALLO STUDIO

Si precisa che ai lavoratori a tempo indeterminato, che intendano frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), spetta la fruizione di **permessi retribuiti** a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando 10 ore annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni



del numero dei dipendenti. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Viene confermato che i permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di **150 ore** pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

PATTO FORMATIVO

Nell'ipotesi in cui il lavoratore avanzi la richiesta della partecipazione a **corsi di specializzazione** per l'acquisizione di competenze riferibili alle attività aziendali (anche se non immediatamente collegate alle mansioni svolte) o l'azienda intenda far frequentare al lavoratore un corso per l'acquisizione di competenze difficilmente reperibili sul mercato, sussiste la possibilità della concessione di specifici **permessi retribuiti** fino ad un massimo di **40 ore**, a fronte dell'impegno da parte del lavoratore alla permanenza in azienda per un periodo di 2 anni seguenti il termine del corso. In caso di **risoluzione anticipata** per qualsiasi causa, ad eccezione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa conseguenti a trasferimento oltre 50 km o mancata corresponsione delle retribuzioni, in occasione della cessazione del rapporto, l'azienda provvederà al **recupero delle ore di formazione** dal monte residuo di ROL, ex-festività e ferie.

In caso di incapacità, l'azienda tratterrà una somma pari all'importo retributivo orario equivalente.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (artt. 19 - 29, D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i.), integrata dalle norme contrattuali e dagli accordi di settore 10 ottobre 2013 e 17 marzo 2008.

Durata

Per tutte le ipotesi di contratto a termine opera il limite di legge dei **24 mesi**, con le esclusioni previste dal D.Lgs. n. 81/2015, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Limiti quantitativi

Viene fissato nel **25%** il limite di ricorso ai contratti a tempo determinato, da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione o, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Fatto salvo per il lavoro stagionale, la stipula di **contratti a termine e somministrazione** non potrà superare complessivamente la percentuale del **25%**, nei limiti stabiliti dalla legge vigente per i singoli istituti.

Viene ribadito, altresì, che nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità intera superiore.

Causali

Conformemente alle previsioni dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i., il contratto a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una **durata superiore a 12 mesi** fino al **completamento dei progetti** e comunque **non eccedente i 24 mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti **condizioni**:

- esecuzione di un progetto, di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi



e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica).

Ulteriori fattispecie possono essere previste dai **contratti collettivi aziendali** stipulati dalle RSA ovvero dalle RSU costituite nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'**assunzione** di lavoratori a termine per la **sostituzione di lavoratori in congedo** di maternità, paternità o congedo parentale può essere **anticipata** fino a **2 mesi prima** dell'inizio del congedo.

PREAVVISO

Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno avvenire in qualunque giorno della settimana con i seguenti termini di preavviso:

- **12 giorni di calendario (96 ore per l'industria della birra e del malto)**, in caso di anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;
- **20 giorni di calendario (160 ore per l'industria della birra e del malto)**, in caso di anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti;

Impiegati

Per gli impiegati che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso per il caso di licenziamento sono così stabiliti.

Alimentari			
Livelli	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 3 anni compiuti	Superiore a 3 anni compiute inferiore a 7 anni compiuti	Superiore a 7 anni compiuti
1S e 1	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario	150 giorni di calendario
2	40 giorni di calendario	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario
3 e 3A	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Altri	20 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Birra e malto			
1S e 1	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario	150 giorni di calendario
2	55 giorni di calendario	75 giorni di calendario	105 giorni di calendario
3 e 3A	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	75 giorni di calendario
Altri	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario

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

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Intermedi

Per gli intermedi che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso sono i seguenti.

Alimentari			
Livelli	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 4 anni compiuti	Superiore a 4 anni compiute inferiore a 7 anni compiuti	Superiore a 7 anni compiuti
2	30 giorni di calendario	55 giorni di calendario	70 giorni di calendario
3A	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
Birra e malto			



Livelli	Inferiore a 3 anni compiuti	Superiore a 3 anni compiute inferiore a 6 anni compiuti	Superiore a 6 anni compiuti
2	40 giorni di calendario	55 giorni di calendario	70 giorni di calendario
3A	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Il Settore Lavoro & Previdenza – Studio Negri e Associati