

LEBENSMITTELINDUSTRIE – ALIMENTARI INDUSTRIA

INFORMAZIONI							
PARTI STIPULANTI	ANCIT; ASSOBIRRA; UNIONE ITALIANA FOOD; ASSICA; MINERACQUA; ANICAV; ASSOBIBE; ASSOLATTE; FEDERVINI; UNAITALIA e FAI-CISL; FLAI-CGIL; UILA-UIL.					DATA	21.12.2020
ORARIO DI LAVORO							
ORARIO ORDINARIO	40 ore settimanali						
SETTORI PARTICOLARI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 39 ore settimanali lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui (con utilizzo riposi individuali escluso periodi di stagionalità) ➤ Lavoratori discontinui addetti all'industria saccarifera, in alternativa: ➤ 10 ore giornaliere, corrispondenti a 50 ore settimanali; ➤ 9 ore giornaliere, corrispondenti a 45 ore settimanali; ➤ 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 ore settimanali 						
FLESSIBILITÀ	Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva è consentito il superamento dell'orario settimanale per max 80 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale. Maggiorazione prevista del 20% e riposo compensativo cumulabile, ove spettante, con la maggiorazione del 6,50% per mancata fruizione intervallo pasto.						
LAVORO SUPPLEMENTARE	Addetti all'industria saccarifera: maggiorazione 40% oltre la 40a e fino alla 48a Lavoratori discontinui addetti all'industria saccarifera: <ul style="list-style-type: none"> ➤ orario di 45 ore settimanali: 1/174mo della retribuzione mensile per ogni ora prestata dalla 41a alla 45a e maggiorazione 40% per le ore dalla 46a alla 54a; ➤ orario di 50 ore settimanali: 1/174mo della retribuzione mensile per ogni ora prestata dalla 41a alla 50a e maggiorazione 40% per le ore dalla 51a alla 60a. Part-time: <ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 15% per prestazioni rientranti nel 50% dell'orario part-time; ➤ maggiorazione 30% per prestazioni eccedenti tali limiti; ➤ maggiorazione 45% per ore eccedenti le 40 settimanali. 						
LAVORO STRAORDINARIO	Settore	Diurno	Notturno	Festivo diurno	Festivo notturno	Sabato/6° giorno	Non compreso in turni
	carni - dolciari - lattiero – caseari – alim. zootecnici	45%	50%	-	-	-	-
	vini	45%	50%	60%	-	-	-
	liquori	operai imp./ interm. 45%	70%	90%	100%	-	-
	bevande gassate	operai imp./ interm. 45%	40% 60%	45% 80%	30% 85%	-	-
	acque minerali	operai imp./ interm. 45%	48% 65%	60% 90%	- 100%	-	-
	distillatori	operai imp./ interm. 45%	55% 50%	60%	60%	-	35% -
	Birra e malto	operai imp./ interm. 45%	50% 65%	60% 90%	- 100%	-	50%
	conserven vegetali	operai imp./ interm. 45%	50%	60% 65%	- 70%	-	-
	alimentari varie	operai imp./ interm. 45%	60% 65%	60% 90%	- 100%	-	-
	Riso	operai imp./ interm. 45%	55% 65%	60% 90%	60% 100%	-	-

	molitoria/ pastificazi one	operai imp./ interm.	45%	50% 65%	55% 90%	- 100%	-	-
	conserve ittiche	operai imp./ interm.	45%	45% 50%	50% 65%	- 70%	-	-
	Macellazione / specie avicole		45%	65%	90%	100%	65%	-
	industria saccarifera		50%	60%	-	-	-	-
LAVORO NOTTURNO	<p>Industrie: carni - dolciari - alimenti zootecnici - lattiero-caseari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 40% - festivo: 50% <p>Industria dei vini liquori</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 40% (operai) o 50% (intermedi e impiegati) - festivo: 50% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) <p>Industria della acque bevande gassate</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 30% (operai) o 45% (intermedi e impiegati) <p>Industria della acque minerali e bibite in acque minerali</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 42% (operai) o 50% (intermedi e impiegati) - festivo: 48% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) <p>Industria dei distillatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 50% <p>Industria della birra e del malto</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 45% (operai) o 50% (intermedi e impiegati) <p>Industria della conserve vegetali</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 40% - festivo: 45% <p>Industrie alimentari varie</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 50% <p>Industria risiera</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 45% <p>Industria molitoria e della pastificazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 40% (operai) o 50% (intermedi e impiegati) <p>Industria conserve ittiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 35% (operai) o 40% (intermedi e impiegati) <p>Industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole</p> <ul style="list-style-type: none"> - non compreso in turni: 50% - festivo: 50% <p>Addetti all'industria saccarifera</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60% orario 22-6 - 10% (22-6) guardiani notturni - 80% fuori lavorazione su chiamata 							
LAVORO FESTIVO	<p>carni - dolciari - alimenti zootecnici - lattiero-caseari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 50% domenica o giorno di riposo compensativo ➤ 60% lavoro oltre le 40 ore settimanali e le 8 ore giornaliere ➤ 50% festività ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria dei vini liquori</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 50% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) ➤ oltre le 40 ore settimanali e le 8 ore giornaliere: 60% (operai) o 90% (intermedi e impiegati) ➤ festività nazionali e infrasettimanali: 50% (operai) e 65% (intermedi e impiegati) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria della acque bevande gassate</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 40% (operai) o 60% (intermedi e impiegati) ➤ lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali: 40% (operai) e 60% (intermedi e impiegati) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria della acque minerali e bibite in acque minerali</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 48% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) 							

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ festività (escluso domeniche e g. di rip. comp.): 48% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria dei distillatori</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 55% domenica o giorno di riposo compensativo ➤ festività nazionali e infrasettimanali: 50% ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria della birra e del malto</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 50% (operai) o 70% (intermedi e impiegati) ➤ festività nazionali e infrasettimanali: 50% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria della conserve vegetali</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 50% domenica o giorno di riposo compensativo ➤ 50% festività (escluso domeniche e g. di rip. comp.) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industrie alimentari varie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 50% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) ➤ festività nazionali e infrasettimanali: 50% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria risiera</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 55% (operai) o 56% (intermedi e impiegati) ➤ festività (escluso domeniche e g. di rip. comp.): 55% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria molitoria e della pastificazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 50% (operai) o 56% (intermedi e impiegati) ➤ festività nazionali e infrasettimanali: 50% (operai) o 65% (intermedi e impiegati) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria conserve ittiche</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 40% (operai) o 50% (intermedi e impiegati) ➤ festività (escluso domeniche e g. di rip. comp.): 40% (operai) o 50% (intermedi e impiegati) ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ domenica o giorno di riposo compensativo: 45% ➤ festività: 65% ➤ 10% domenicale con riposo compensativo <p>Addetti all'industria saccharifera</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 60% escluso nel g. del S. Patrono e nel g. di riposo compensativo
	<p>Industrie: carni - dolciari - alimenti zootecnici - lattiero-caseari: - maggiorazione 30% turni notturni; - maggiorazione 45% lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22. Industria alimenti zootecnici: - maggiorazione 5% per i due turni diurni in lavorazioni su tre turni continui avvicendati. Industria dei vini liquori: - maggiorazione 22,5% turni notturni; - maggiorazione 40% lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22. Industria della acque bevande gassate: - maggiorazione turni notturni: 21% (operai) o 18% (intermedi e impiegati). Industria della acque minerali e bibite in acque minerali: - maggiorazione turni notturni: 22,5% (operai e intermedi) o 21% (impiegati); - maggiorazione 42% lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22. Industria dei distillatori: - maggiorazione turni notturni: 15%; - maggiorazione 60% lavoro feriale a turni oltre le 40 ore settimanali. Industria della birra e del malto: - maggiorazione turni notturni: 30%; - maggiorazione 45% lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22. Industria della conserve vegetali: - maggiorazione turni notturni: 22,5%; - maggiorazione 40% lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22. Industrie alimentari varie: - maggiorazione turni notturni: 30% (operai e intermedi) o 21% (impiegati); - maggiorazione lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22: 50% (operai).</p>

	<p>Industria risiera: - maggiorazione turni notturni: 27% (operai e intermedi) o 16,5% (impiegati); - maggiorazione 35% lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22. Industria molitoria e della pastificazione: - maggiorazione turni notturni: 24% (operai e intermedi) o 16,5% (impiegati); - maggiorazione lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22: 30% (operai e intermedi). Industria conserve ittiche: - maggiorazione turni notturni: 21% (operai e intermedi) o 18% (impiegati); - maggiorazione lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22: 35% (operai). Industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole: - maggiorazione turni notturni: 30%; - maggiorazione lavoro in turno oltre le 40 ore settimanali in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22: 45%. Addetti all'industria saccarifera: - maggiorazione 10% turni diurni (6-22); - maggiorazione 30% turni notturni (22-6); - maggiorazione 80% in lavorazione fuori dal turno su chiamata.</p>
ASSENZE	
FERIE	<p>APPRENDISTI (5 GG) - Liv. TUTTI = 176 Ore (22gg). IMPIEGATI (5 GG) - Liv. TUTTI = 176 Ore (22gg). INTERMEDI (5 GG) - Liv. TUTTI = 176 Ore (22gg). OPERAI (5 GG) - Liv. TUTTI = 176 Ore (22gg). VIAGGIATORI - Liv. TUTTI = 173 Ore (22gg).</p>
RIDUZIONE ORARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 76 ore a titolo di riposi individuali ➤ 4 ore a titolo di riposi individuali, in aggiunta, ai turnisti 3x5 (al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare) ➤ 16 ore a titolo di riposi individuali, in aggiunta, ai turnisti 3x6 con riposo a scorrimento, con maturazione annua pro-quota su 48 settimane (9 minuti per ogni notte) ➤ 20 ore a titolo di riposi individuali, in aggiunta, ai turnisti 3x7 con riposo a scorrimento, con maturazione annua pro-quota su 48 settimane (12 minuti per ogni notte) ➤ 8 ore a titolo di riposi individuali, in aggiunta, agli addetti alla campagna bieticolo-saccarifera adibiti a lavoro su 3 turni a ciclo continuo con riposo a scorrimento ➤ 30 minuti per ogni turno notturno a titolo di riposo individuale, in aggiunta, ai turnisti 3x6 o 3x7 a ciclo continuo (con riposi a scorrimento) addetti all'industria saccarifera ➤ 8 giornate e mezza per viaggiatori e piazzisti ➤ 32 ore in sostituzione delle ex festività
CONGEDO MATRIMONIALE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 15 giorni di calendario (generalità del personale) ➤ 9 gg. fino a max 12 gg. (pari a max 96 ore) per gli operai non in prova
DIRITTO ALLO STUDIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ monte ore fruibile in un triennio e determinato, all'inizio del triennio, moltiplicando 10 ore annue per numero totale dipendenti: max 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno ➤ max 250 ore (comprehensive di permesso per esami) per recupero scuola dell'obbligo e alfabetizzazione adulti
PERMESSI STUDIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 120 ore annue non retribuite ➤ giorno per prove esame e per i due giorni precedenti (esami universitari) o giorni per l'intera sessione d'esami (negli altri casi)
PERMESSI SINDACALI	<p>RSU:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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; <p>All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti un monte ore pari ad 1 ora annua per dipendente, per la loro agibilità, per i membri dei comitati direttivi delle stesse.</p>
ASSEMBLEE SINDACALI	<p>- 6 ore annue in unità produttive con almeno 10 dipendenti - viaggiatori e piazzisti: l'assemblea si terrà in unità produttive con più di 15 viaggiatori o piazzisti - addetti all'Industria saccarifera: 12 ore annue</p>
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 mesi in caso di malattia che superi il periodo di comporto ➤ 3 anni per stato di tossicodipendenza ➤ 4 mesi assistenza familiare tossicodipendenti ➤ 12 mesi congedo per formazione (scuola dell'obbligo, titolo di studio di secondo grado, diploma universitario, laurea) ai lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ max 2 anni, continuativi o frazionati, per gravi motivi familiari ➤ 10 gg all'anno per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i 3 e i 10 anni 				
COMPORIO	<p>Mansioni generiche</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ mesi 6 nell'arco di 17 mesi (anzianità fino a 5 anni) ➤ mesi 12 nell'arco di 24 mesi (anzianità oltre 5 anni) <p>Viaggiatori e piazzisti</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ mesi 8 per anzianità ininterrotta fino a 6 anni ➤ mesi 12 per anzianità ininterrotta oltre 6 anni 				
PERMESSI RETRIBUITI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4 gg 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 anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Tali permessi sono computabili ad evento nel caso di decesso, e su base annua nel caso di documentata grave infermità. ➤ 2 gg all'anno in caso di patologie di particolare gravità riguardanti il figlio. ➤ max 3 mesi per le donne vittime di violenza. ➤ Assistenza intra generazionale: Previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate di urgenza - l'azienda riconoscerà due mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore a 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche. Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex legge 104/1992 per l'assistenza del medesimo soggetto. 				
CESSAZIONE RAPPORTO					
PREAVVISO	Categoria	Livello	Anni di anzianità		
	Generale		Fino a 4	4 – 10	Oltre 10
	Impiegati	1s e 1	2 mesi	3 mesi	4 mesi
		2	1 mese	45 gg di calendario	2 mesi
		Altri	15 gg di calendario	1 mese	45 gg di calendario
	Per il caso di dimissioni, i termini anzidetti sono ridotti alla metà.				
	Operai	Tutti	6 gg di calendario	12 gg di calendario	
			Fino a 5	5 – 10	Oltre 10
	Intermedi	2	20 gg di calendario	45 gg di calendario	60 gg di calendario
		3	15 gg di calendario	30 gg di calendario	45 gg di calendario
	Birra e malto		Fino a 4	4 – 10	Oltre 10
	Impiegati	1s e 1	2 mesi	3 mesi	4 mesi
		2	1,5 mesi	2 mesi	2,5 mesi
		Altri	1 mese	1,5 mesi	2 mesi
	Per il caso di dimissioni, i termini anzidetti sono ridotti alla metà.				
	Operai	Tutti	6 gg (48 ore)	12 gg (96 ore)	
			Fino a 5	5 – 10	Oltre 10
	Intermedi	2	30 gg di calendario	45 gg di calendario	60 gg di calendario
		3	15 gg di calendario	30 gg di calendario	45 gg di calendario
	Macellazione Specie ovicole /		Fino a 4	Oltre 4	
	1s e 1		2 mesi	3 mesi	
	2		1 mese	1,5 mesi	
	Altri		15 gg di calendario	1 mese	
PREVIDENZA COMPLIMENTARE					
ALIFOND	<p>Contribuzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1,20% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR a carico dell'azienda; ➤ 1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR a carico del lavoratore; ➤ 28,94% del TFR maturato nell'anno per i lavoratori assunti precedentemente al 28/4/1993; 				

	➤ 100% del TFR per tutti gli altri lavoratori.
ASSISTENZA COMPLEMENTARE	
ASSISTENZA SANITARIA	<p>Sono iscritti al Fondo i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto pari o superiore a nove mesi nell'arco dell'anno solare. A partire dall'1/1/2022, l'importo del finanziamento al Fondo a carico dell'azienda sarà pari a 12 € al mese per 12 mensilità. I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.</p> <p>A partire dall'1/1/2022, ciascun familiare fiscalmente a carico dei lavoratori di cui al primo comma può essere iscritto al Fasa attraverso un versamento mensile pari a 2 € per 12 mensilità. Le modalità attuative sono demandate al Cda del Fondo Fasa.</p> <p>Promozione bilateralità del settore</p> <p>Le Parti, in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, convengono il versamento a carico delle imprese, a decorrere dall'1/1/2021, di 2 €/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, in una apposita sezione separata contabile e amministrativa del Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (FASA), secondo le procedure già stabilite in seno al Cda.</p> <p>Contributo maternità/paternità</p> <p>Le Parti concordano 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, di cui all'art. 1/Bis, comma secondo, attraverso il Fondo sanitario integrativo di settore (FASA), al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari dall'1/1/2021, a 3,50 €, con riferimento ad ogni lavoratore a tempo indeterminato.</p>
ENTE BILATERALE	
ENTE BILATERALE	<p>Le Parti concordano il versamento a carico delle imprese di 1 €/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (FASA), che confluiranno su apposita sezione separata contabile ed amministrativa secondo le modalità che saranno concordate tra le Parti in seno al CdA. La predetta contribuzione sarà versata anche dalle aziende per le quali non corre l'obbligo di iscrivere lavoratori al FASA.</p> <p>Il versamento di cui sopra sarà effettuato contestualmente a quello concernente la contribuzione mensile che le aziende già versano per la copertura sanitaria dei propri dipendenti.</p> <p>Promozione bilateralità del settore</p> <p>Le Parti, in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, convengono il versamento a carico delle imprese, a decorrere dall'1/1/2021, di 2 €/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, in una apposita sezione separata contabile e amministrativa del Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (FASA), secondo le procedure già stabilite in seno al Cda.</p> <p>La predetta contribuzione sarà versata anche dalle aziende per le quali non corre l'obbligo, secondo quanto disposto al comma 8 dell'art. 74/quarter, di iscrivere lavoratori al FASA (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.)</p> <p>Il versamento di cui sopra sarà effettuato contestualmente a quello concernente la contribuzione mensile che le aziende già versano per la copertura sanitaria dei propri dipendenti.</p> <p>Le Parti confermano che per le aziende che hanno definito norme di miglior favore relative all'aspettativa di cui all'art. 31 della legge 300/1970, ai propri dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali, si applica, ai fini del finanziamento di cui sopra, l'importo concordato di 1,50 €/mese.</p> <p>Diritto alla bilateralità</p> <p>Al fine di una piena universalizzazione di tali prestazioni, a decorrere dall'1/1/2021 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 20,00 lordi mensili per dodici</p>

	mensilità. Tale importo costituisce un elemento distinto della retribuzione (EDR) e non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e di legge, diretti o/e indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno inteso erogare tale importo come omnicomprensivo di qualsiasi incidenza. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.
CONGEDI	
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.