



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Spett.le  
**Società**  
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 24 giugno 2024

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle imprese alimentari artigiane e dalle imprese della panificazione - accordo di rinnovo del 6 giugno 2024**

Il 6 giugno 2024 tra CONFARTIGIANATO Alimentazione, CNA Agroalimentare, CASARTIGIANI, CLAAI, FLAI - CGIL, FAI - CISL, UILA - UIL, hanno l'accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle imprese alimentari artigiane e dalle imprese della panificazione, scaduto il 31 dicembre 2022.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento relative alla "Parte I" del CCNL che tratta le imprese artigiane alimentari e imprese della panificazione.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. *UNA TANTUM*;
4. PREAVVISO;
5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE;
6. PERMESSI PER GENITORI;
7. CONGEDO VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE;
8. MALATTIA;
9. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO;
10. LAVORO INTERMITTENTE;
11. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.



## 1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo Contratto decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026 sia per la parte economica che per quella normativa e continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Le modifiche introdotte dall'accordo di rinnovo decorrono dalla sua data di sottoscrizione (6 giugno 2024), ferme restando diverse specifiche decorrenze fissate per i singoli istituti, che evidenzieremo nel testo della presente circolare.

## 2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Le Parti hanno stabilito un adeguamento dei minimi tabellari in 4 tranches, a decorrere dal 1° giorno del mese di competenza, in base a quanto illustrato nella seguente tabella.

### Settore Alimentare

| Livello | Minimo contrattuale (importi in euro) |              |               |             |
|---------|---------------------------------------|--------------|---------------|-------------|
|         | Aprile 2024                           | Gennaio 2025 | Novembre 2025 | Aprile 2026 |
| 1S      | 2.315,94                              | 2.368,16     | 2.439,97      | 2.506,56    |
| 1       | 2.079,34                              | 2.126,23     | 2.190,70      | 2.250,48    |
| 2       | 1.903,55                              | 1.946,47     | 2.005,49      | 2.060,22    |
| 3A      | 1.773,85                              | 1.813,85     | 1.868,85      | 1.919,85    |
| 3       | 1.677,81                              | 1.715,64     | 1.767,66      | 1.815,90    |
| 4       | 1.609,38                              | 1.645,67     | 1.695,57      | 1.741,84    |
| 5       | 1.535,06                              | 1.569,68     | 1.617,28      | 1.661,41    |
| 6       | 1.436,20                              | 1.468,59     | 1.513,12      | 1.554,41    |

### Settore Panificazione

| Livello | Minimo contrattuale (importi in euro) |              |               |             |
|---------|---------------------------------------|--------------|---------------|-------------|
|         | Aprile 2024                           | Gennaio 2025 | Novembre 2025 | Aprile 2026 |
| A1S     | 1.958,87                              | 2.004,81     | 2.067,98      | 2.117,37    |
| A1      | 1.821,08                              | 1.863,79     | 1.922,52      | 1.968,43    |
| A2      | 1.705,54                              | 1.745,54     | 1.800,54      | 1.843,54    |
| A3      | 1.561,73                              | 1.598,36     | 1.648,72      | 1.688,09    |
| A4      | 1.479,65                              | 1.514,35     | 1.562,07      | 1.599,37    |
| B1      | 1.917,86                              | 1.962,84     | 2.024,69      | 2.073,04    |



|     |          |          |          |          |
|-----|----------|----------|----------|----------|
| B2  | 1.575,60 | 1.612,55 | 1.663,36 | 1.703,08 |
| B3S | 1.533,41 | 1.569,37 | 1.618,82 | 1.657,48 |
| B3  | 1.483,40 | 1.518,19 | 1.566,03 | 1.603,43 |
| B4  | 1.406,84 | 1.439,83 | 1.485,20 | 1.520,67 |

Gli aumenti della tranche di aprile 2024 saranno erogati col cedolino di giugno 2024, con la voce "Arretrato CCNL". Tale tranche è da intendersi comprensiva di tutti i riflessi economici diretti e indiretti. Per gli apprendisti si applicano le percentuali vigenti al momento dell'erogazione. Per i part-time l'erogazione viene riproporzionata in base all'orario contrattuale di lavoro.

### 3. UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (6 giugno 2024), sarà riconosciuto un importo forfettario a titolo di "Una tantum" di 160,00 euro lordi, suddiviso in 2 tranche di pari importo:

- 80,00 euro lordi con la retribuzione del mese di giugno 2024;
- 80,00 euro lordi con la retribuzione del mese di settembre 2024.

Tale importo:

- è ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2023 - 31 marzo 2024) e, pertanto, riproporzionato in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato;
- deve essere ridotto al 70% per gli apprendisti;
- non concorre al computo di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR;

Eventuali somme già corrisposte a titolo di aumento contrattuale saranno considerate anticipazioni dei suddetti importi di *Una tantum* e quindi non più dovute a partire dalla retribuzione di marzo 2024.

### 4. PREAVVISO

Le Parti, con il presente accordo, hanno apportato modifiche ai termini di preavviso previsti in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro o dimissioni da parte del lavoratore non in prova.

I nuovi termini sono i seguenti:

| Settore alimentazione |        |            | Settore panificazione |           |
|-----------------------|--------|------------|-----------------------|-----------|
| Livello               | Operai | Impiegati  | Livello               | Durata    |
| 1S                    | -      | 120 giorni | A1S, A1               | 45 giorni |
| 1                     | -      | 90 giorni  | A2, A3, A4            | 30 giorni |

**P&S**

STP

**P&S**PEOPLE  
SOLUTIONS

|    |           |           |             |           |
|----|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 2  | -         | 45 giorni | B1, B2, B3S | 45 giorni |
| 3A | 45 giorni | 45 giorni | B3, B4      | 15 giorni |
| 3  | 45 giorni | 45 giorni | -           | -         |
| 4  | 30 giorni | 30 giorni | -           | -         |
| 5  | 15 giorni | 30 giorni | -           | -         |
| 6  | 15 giorni | -         | -           | -         |

Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

## 5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dal 1° gennaio 2025, il contributo a carico dell'azienda per il fondo pensione Fon.Te. è elevato all'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

## 6. PERMESSI PER GENITORI

Con adeguato preavviso di richiesta avanzata al datore di lavoro, i lavoratori possono fruire di permessi retribuiti fino a 8 ore annue, frazionabili, per l'inserimento all'asilo nido o scuola dell'infanzia del figlio.

## 7. CONGEDO PER LE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Ai sensi della disciplina legislativa (art. 24 del D.Lgs n. 80/2015), alle vittime di violenza di genere inserite in percorsi certificati spetta un congedo retribuito non superiore a 3 mesi, fruibile anche a giorni o a ore ed utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni.

Ai fini dell'utilizzo di tale congedo, la lavoratrice/il lavoratore sono tenuti a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione.

Il contratto prevede come condizione di miglior favore ulteriori 3 mesi di aspettativa. Durante quest'ultimo periodo, per 2 mesi la lavoratrice/il lavoratore hanno diritto ad un'indennità erogata dall'azienda (che non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti), pari al 30% della retribuzione tabellare.

Inoltre, spetta il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico, con diritto -su richiesta- alla ritrasformazione in lavoro a tempo pieno nonché ove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, nonché il diritto al trasferimento presso altra sede. Tale diritto alla trasformazione in part-time risulta indipendente dal diritto al congedo.



## 8. MALATTIA

Rispetto alla disciplina contrattuale (art. 46 del CCNL) viene precisato che il periodo di comporto viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99.

## 9. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti hanno confermato che il contratto a termine può essere applicato per una durata non superiore a 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi), per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione, nei casi di:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

## 10. LAVORO INTERMITTENTE

L'accordo disciplina l'istituto del lavoro intermittente, utilizzabile per i lavoratori che si occupano esclusivamente di:

- presa in carico e della consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il consumatore finale;
- mansioni di aiuto commesso per ogni commesso già presente in azienda, considerando come tale anche il datore di lavoro o un suo familiare o il gestore quando svolgono direttamente attività di vendita.

L'indennità mensile di disponibilità è fissata al 30% della retribuzione (retribuzione tabellare e ratei di mensilità aggiuntive) ed è esclusa dal computo di ogni istituto legale o contrattuale.

I lavoratori sono tenuti a informare l'azienda di eventuali cause di temporanea indisponibilità a rispondere alla chiamata, come ad esempio la malattia, specificando la durata dell'impedimento. Durante tale periodo non matura il diritto all'indennità.

## 11. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

A partire dal 1° gennaio 2025, gli apprendisti, compresi quelli assunti prima di tale data, avranno diritto agli scatti di anzianità con le stesse modalità dei lavoratori qualificati.

Durante il periodo di apprendistato, l'importo dello scatto, erogato con le stesse modalità dei lavoratori qualificati, sarà fisso a 10 euro e non sarà rapportato alla percentuale di progressione retributiva.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Al termine del periodo formativo, gli scatti saranno rivalutati secondo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL per il livello di inquadramento finale. La frazione di biennio maturata al momento del passaggio di qualifica sarà utile ai fini della maturazione del successivo scatto.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*