

RINNOVO
C.C.N.L. INDUSTRIA ALIMENTARE
2023 - 2027



SALARIO

Art. 51 - Minimi tabellari mensili - È stata confermata la struttura del trattamento economico introdotta nel precedente rinnovo che si compone di due elementi, il T.E.M. (Trattamento Economico Minimo) e il T.E.C. (Trattamento Economico Complessivo) che si compone anche dello I.A.R. (Incremento Aggiuntivo della Retribuzione).

Gli incrementi a parametro 137 saranno erogati secondo le seguenti tranche:

dal 1/12/2023 € 20,00 sul T.E.M. e ulteriori € 55,00 sullo I.A.R. ⇒ dal 1/09/2024 € 35,00 sul T.E.M. ⇒ dal 1/01/2025 € 60,00 sul T.E.M.
⇒ dal 1/01/2026 € 60,00 sul T.E.M. ⇒ dal 1/01/2027 € 39,00 sul T.E.M. ⇒ dal 1/09/2027 € 11,00 sullo I.A.R.

Dunque, l'aumento a regime è pari a **280,00** euro complessivi di cui € **214,00** TEM e € **66,00** IAR per un montante sul quadriennio di **10.236,00** euro. Il valore punto per il prossimo quadriennio (2027-2031) sarà pari a 24,41 euro.

MINIMI TABELLARI (PAGA BASE)

Liv.	Parametro	Vecchi minimi al 30/11/2023 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni €	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovi minimi dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2024 €	Nuovi minimi dal 1/09/2024 €	Aumenti dal 1/01/2025 €	Nuovi minimi dal 1/01/2025 €	Aumenti dal 1/01/2026 €	Nuovi minimi dal 1/01/2026 €	Aumenti dal 1/01/2027 €	Nuovi minimi dal 1/01/2027 €
1S	230	2.477,05	359,27	33,58	2.510,63	58,76	2.569,39	100,73	2.670,12	100,73	2.770,85	65,47	2.836,32
1	200	2.153,93	312,41	29,20	2.183,13	51,09	2.234,22	87,59	2.321,81	87,59	2.409,40	56,93	2.466,34
2	165	1.777,03	257,74	24,09	1.801,12	42,15	1.843,27	72,26	1.915,53	72,26	1.987,80	46,97	2.034,77
3A	145	1.561,62	226,50	21,17	1.582,79	37,04	1.619,83	63,50	1.683,34	63,50	1.746,84	41,28	1.788,12
3	130	1.400,10	203,07	18,98	1.419,08	33,21	1.452,29	56,93	1.509,22	56,93	1.566,16	37,01	1.603,17
4	120	1.292,37	187,45	17,52	1.309,89	30,66	1.340,55	52,55	1.393,10	52,55	1.445,65	34,16	1.479,82
5	110	1.184,70	171,82	16,06	1.200,76	28,10	1.228,86	48,18	1.277,04	48,18	1.325,21	31,31	1.356,52
6	100	1.077,00	156,20	14,60	1.091,60	25,55	1.117,15	43,80	1.160,94	43,80	1.204,74	28,47	1.233,20

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2023 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni €	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovi minimi dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2024 €	Nuovi minimi dal 1/09/2024 €	Aumenti dal 1/01/2025 €	Nuovi minimi dal 1/01/2025 €	Aumenti dal 1/01/2026 €	Nuovi minimi dal 1/01/2026 €	Aumenti dal 1/01/2027 €	Nuovi minimi dal 1/01/2027 €
I	165	1.777,03	257,74	24,09	1.801,12	42,15	1.843,27	72,26	1.915,53	72,26	1.987,80	46,97	2.034,77
II	130	1.400,10	203,07	18,98	1.419,08	33,21	1.452,29	56,93	1.509,22	56,93	1.566,16	37,01	1.603,17

IAR

Liv.	Par.	IAR	Incrementi totali richiesti nei 4 anni €	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovo IAR dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2027 €	Nuovo IAR dal 1/09/2027 €
1S	230	58,77	110,80	92,34	151,11	18,47	169,57
1	200	51,10	96,35	80,29	131,39	16,06	147,45
2	165	42,16	79,49	66,24	108,40	13,25	121,65
3A	145	37,05	69,85	58,21	95,26	11,64	106,90
3	130	33,22	62,63	52,19	85,41	10,44	95,85
4	120	30,66	57,81	48,18	78,84	9,64	88,47
5	110	28,11	52,99	44,16	72,27	8,83	81,10
6	100	25,55	48,18	40,15	65,70	8,03	73,73

L'incremento mensile dello IAR non è assorbibile, e incide anche ed esclusivamente su tredicesima, quattordicesima e TFR.

Art. 51 bis - Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello - A partire dal 1° gennaio 2027, il valore dell'indennità per mancata contrattazione di secondo livello sarà incrementata di ulteriori € 15 mensili e arriverà a regime a € 45,00 sempre a parametro 137.

Livello	Parametro	Valore - €
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

Art. 55 – A) Premio per obiettivi - Nelle prossime contrattazioni di secondo livello, il valore dei premi per obiettivo per i primi ventiquattro mesi sarà quello previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale.

WELFARE (Artt. 74, 74 quater, 74 quinquies) - È stato stabilito un incremento di **4 euro** al mese, a decorrere dal 1° gennaio 2025, destinati a migliorare le prestazioni del Fondo sanitario FASA. Inoltre, è stato rinviato al 1° giugno 2029 il contributo al FASA a carico del lavoratore.

Con decorrenza 1/01/2025 il contributo a favore dell'EBS per la cassa maternità/paternità sarà incrementato di **1 euro** a carico delle aziende. Inoltre, per finanziare le attività dell'Ente Bilaterale legate alla formazione, al sostegno alle vittime di violenza di genere, salute e sicurezza e per convenzioni ITS, è stato previsto un versamento a carico dell'azienda di **€ 0,50**.

La contribuzione Alifond a carico dell'azienda sarà incrementata dall'1,2% all'**1,5%** a decorrere dal 1° gennaio 2025.

PARTE NORMATIVA

Art. 1 – Ambito di applicazione - È stato introdotto un nuovo articolo con la finalità di esplicitare in maniera più dettagliata l'ambito di applicazione, includendo tra l'altro le lavorazioni della IV° e V° gamma.

Art. 1 bis – Ente Bilaterale di Settore (EBS) - In seguito alla costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore formalizzata il 22 settembre 2022, l'intesa individua nuove finalità dell'ente a sostegno della formazione, della genitorialità, delle donne vittime di violenza (anche in attuazione dell'accordo del 23 novembre 2023 che incrementa le tutele normative ed economiche in loro favore).

Viene, inoltre, introdotto un importante principio di valorizzazione della filiera agroalimentare in quanto le aziende, per l'approvvigionamento delle materie prime, favoriranno le imprese impegnate nell'ambito della sostenibilità sociale ed ambientale.

Art. 1 ter - Pari Opportunità e inclusione - Per rafforzare il ruolo sociale dell'impresa, oltre che per migliorare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, le Parti hanno convenuto di affidare all'EBS il compito di promuovere iniziative e realizzare attività in materia di parità di genere e mobbing.

È stato poi introdotto un nuovo capitolo dal titolo "Diversità e inclusione" per incentivare e diffondere una cultura orientata a tali principi, demandando alla contrattazione nazionale e di secondo livello l'individuazione di soluzioni per realizzare tali obiettivi e all'EBS la promozione di attività di analisi e approfondimento, oltre che di diffusione, delle best practices del comparto alimentare.

- **Let. C - Lotta alle discriminazioni e alle violenze / Allegato 39** - Alla lettera C dell'Art. 1 ter, sempre con l'obiettivo di condannare ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, le Parti hanno stabilito che attraverso la contrattazione di secondo livello andranno sviluppate iniziative e percorsi formativi specifici sul tema

Infine, l'allegato 39 è stato aggiornato alla Legge del 15 gennaio 2021 n. 4 che ratifica la Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Art. 1 quinquies - Comitato Tecnico Permanente per la formazione - L'articolo è stato aggiornato in coerenza con le finalità e le prerogative dell'EBS.

Art. 2 - Sistema di informazione e di esame congiunto – Le informative, a tutti i livelli, sono state aggiornate dal punto di vista quantitativo e qualitativo. Sarà, infatti, possibile svolgere un secondo incontro annuo e le materie oggetto di informativa sono state arricchite da ulteriori temi tra i quali: certificazioni in merito a responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambientale; investimenti legati alla sostenibilità ambientale; numero di tirocini, stage e somministrati; consegna rapporto sulle pari opportunità; politiche di inclusione; procedura di segnalazione interna; iniziative di contrasto alla violenza di genere e al mobbing; formazione; reinserimento al lavoro dopo l'assenza per congedi parentali. Tutto ciò nell'ottica di rafforzare ulteriormente il sistema di relazioni sindacali del settore.

Art. 3 - Formazione Professionale - L'intesa si concentra sulla formazione con la previsione di una nuova figura da individuare all'interno della Rsu in modo unanime, ossia il delegato alla formazione.

Le Parti hanno anche condiviso un Patto formativo secondo il quale, il lavoratore che intende partecipare a corsi di specializzazione per l'acquisizione di competenze riferibili alle attività aziendali, seppur non direttamente collegate alla mansione svolta, e per le fattispecie non regolate dagli artt. 44 e 45 del Ccnl, avrà a disposizione fino a 40 ore di permessi retribuiti a fronte della sua permanenza in azienda per almeno i due anni successivi al termine del corso. Nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per qualsiasi

causa (ad eccezione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa conseguenti a un trasferimento di oltre 50 km o mancata corresponsione delle retribuzioni) l'azienda potrà attingere dal monte residuo di Rol, ex festività e ferie per recuperare queste ore.

Art. 4 bis – Comunità di sito - Viene estesa alle lavoratrici e ai lavoratori delle aziende appaltatrici operanti all'interno di un sito produttivo la possibilità di fruire, oltre al servizio di mensa, anche di accedere allo spaccio aziendale e al parcheggio, al pari dei propri colleghi alle dirette dipendenze dell'azienda.

Art. 6 - Contrattazione aziendale – Con il rinnovo si prevede che le copie degli accordi aziendali, oltre che alle OO.SS. e all'azienda, dovranno essere inviate anche all'EBS, sempre nella logica di affidare allo stesso un ruolo centrale di raccolta e analisi delle buone pratiche contrattuali del settore.

Art. 8 – Assemblea - Per sfruttare le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, Rsu e Azienda potranno valutare l'utilizzo della modalità telematica e/o mista per lo svolgimento delle assemblee, attraverso gli strumenti in uso in Azienda.

Art. 11 – Affissioni - Con la medesima finalità dell'articolo precedente, Rsu e Azienda potranno individuare ulteriori strumenti per favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informatico di comunicazione interna all'azienda ecc. ...).

Art. 17 - Periodo di prova – Le Parti hanno convenuto di modificare a un mese e mezzo per i lavoratori del 4° e 5° livello e a 18 giorni lavorativi per i lavoratori del 6° livello il periodo di prova. Nei rapporti a tempo determinato, quest'ultimo sarà riproporzionato nel rispetto dei requisiti definiti dalla legislazione vigente.

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Art. 18 – Disciplina del rapporto a tempo determinato - Le Parti hanno inteso valorizzare i contratti alle dirette dipendenze delle imprese al fine di diminuire la precarietà. Pertanto, il limite complessivo dei contratti a tempo determinato, in somministrazione a tempo determinato e indeterminato (staff leasing) che possono essere attivati rispetto ai contratti a tempo indeterminato - al 1° gennaio di ogni anno - è stato fissato al 25%, dimezzando così quanto precedentemente consentito (il 50%).

Importante, inoltre, il cambio del criterio di calcolo delle percentuali dei tempi determinati che ora fa riferimento alla normativa di legge. Tali disposizioni non si applicano per il lavoro stagionale.

Per valorizzare i contratti non in somministrazione, è stato previsto che la durata dei contratti a termine, potrà essere incrementata fino a un massimo di 24 mesi attraverso causali legate all'esecuzione di progetti definiti e predeterminati nel tempo e per la realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti. La contrattazione di secondo livello potrà, inoltre, introdurre ulteriori causali.

Art. 21 – Apprendistato - Nell'accordo è stato previsto di disciplinare l'apprendistato di primo e terzo livello, in occasione della stesura del CCNL.

Art. 26 – Classificazione dei lavoratori - Le Parti hanno convenuto di avviare i lavori della Commissione Paritetica Tecnica per l'aggiornamento delle declaratorie (già prevista dal precedente Ccnl) a partire dal mese di marzo 2024. I lavori dovranno concludersi entro marzo 2026.

Art. 30 – Orario di lavoro - A decorrere da 1° gennaio 2027 le Rol di tutte le lavoratrici e i lavoratori saranno incrementate di 4 ore per un totale di 80 ore/annue complessive. Inoltre, ai lavoratori che operano su cicli continui (18-21 turni) le ore di ROL sono state ulteriormente incrementate di 4 ore a decorrere dal 1° gennaio 2026 e di altre 4 ore a far data dal 1° gennaio 2027.

Sarà possibile realizzare intese a livello di sito per addivenire all'utilizzo collettivo delle ROL.

Inoltre, per il personale impiegatizio, è previsto che le ore di ROL maturate a partire dal 1° gennaio 2024, qualora non siano state fruite entro marzo dell'anno successivo alla maturazione, potranno - ad eccezione di un uso collettivo o di altra pattuizione - essere liquidate con la mensilità di aprile, fermo restando la retribuzione in vigore al 31/12 dell'anno precedente.

In materia di orari di lavoro sono state disciplinate le specificità dei settori carni, mangimi e acque minerali, attraverso un diverso utilizzo e remunerazione della flessibilità o di altri istituti nei limiti di quanto già previsto dal C.C.N.L. in materia di orario di lavoro coerente con le peculiarità di tali comparti.

Art. 38 – Occupazione e orario di lavoro - Tale articolato è stato arricchito includendo la possibilità di realizzare intese che prevedano una riduzione dell'orario di lavoro per salvaguardare i livelli reddituali e l'occupazione in caso di processi ad alto impatto scientifico e tecnologico. È previsto anche un impegno delle Parti sociali di confrontarsi a livello aziendale per avvalersi del Fondo Nuove Competenze con riferimento alla transizione digitale ed ecologica.

Art. 40 ter - Congedi Parentali - Per migliorare le tutele volte a favorire la genitorialità condivisa, la cura dei familiari e il sostegno alle persone vittime di violenza, sono state apportate migliorie rispetto a:

Lettera A):

- Viene innalzato a 11 mesi il periodo di riferimento per l'utilizzo del congedo parentale nel caso vi sia un solo genitore, adeguandolo alla normativa vigente.
- In caso di figlio minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi della L.104/1992, in alternativa al prolungamento del congedo fino ai tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi, potranno usufruire di due ore di permesso retribuito, fino al terzo anno di vita del figlio.
- Vengono retribuite le 8 ore di permesso per l'inserimento del figlio al nido e alla scuola dell'infanzia fino a quattro anni d'età: oltre la retribuzione delle ore viene innalzata l'età del figlio e ampliata la tipologia di istituto scolastico.

Lettera B): si introduce la retribuzione di un giorno di malattia del figlio di età compresa tra i tre e dodici anni.

Lettera E): le persone vittime di violenza di genere possono chiedere il trasferimento presso altra unità produttiva, qualora l'azienda abbia più sedi lavorative, a parità di condizioni economiche e normative anche nel caso in cui ciò dovesse comportare un cambio di mansioni. La possibilità di fare una tale richiesta, introdotta nel precedente rinnovo, diventa così un diritto. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dall'EBS.

Lettera F): Si aggiunge un'ulteriore mezza giornata di permesso retribuito, per un totale di tre, per accompagnare i genitori ultra 75enni nelle ipotesi di ricovero e/o dimissioni, day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Infine, è stata rinviata alla successiva fase di stesura una compiuta revisione delle clausole contrattuali per estenderle e adeguarle al nuovo diritto di famiglia.

Art. 44 – Lavoratori studenti / Art. 45 – Diritto allo studio - In entrambi gli articoli viene stabilito che i corsi di studio che danno diritto all'esonero da turni non compatibili con i corsi da frequentare o all'utilizzo di permessi retribuiti, sono quelli finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ). È stato così adeguato all'attuale assetto d'istruzione il diritto allo studio e le relative 150 ore di permessi.

Art. 47 – Malattia e infortunio non sul lavoro - Rispetto alla conservazione del posto di lavoro il periodo di comporto è stato trasformato da mesi in giorni al fine di semplificarne il conteggio. I nuovi riferimenti sono: 186 giorni (anziché 6 mesi) per chi ha un'anzianità fino a 5 anni compiuti e 365 giorni (anziché 12 mesi) per chi ha un'anzianità oltre i 5 anni, rivedendo conseguentemente la specifica tabella del trattamento economico in caso di malattia o infortunio non sul lavoro.

Particolare attenzione è stata data ai lavoratori disabili prevedendo una disciplina di miglior favore consistente in ulteriori 90 giorni di comporto.

L'azienda sarà tenuta a comunicare ai propri dipendenti la scadenza del periodo di comporto 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.

Art. 62 - Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro - È stata introdotta una seconda riunione periodica aggiuntiva a quella dell'art.35 del D. Lgs. 81/2008 cui potranno partecipare i referenti delle diverse aziende operanti all'interno dello stesso sito produttivo. È previsto che le imprese dovranno tutelare le proprie lavoratrici e lavoratori nominati come preposti stipulando una apposita polizza assicurativa o garantendo una specifica assistenza legale.

Artt. 69 – 70 Ammonizione Multa Sospensione / Licenziamento per cause disciplinari - Attraverso le modifiche apportate a questi articoli è stato armonizzato l'impianto normativo riguardante queste tematiche anche per coloro che esercitano la propria attività in lavoro agile (smart working).

Art. 72 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Sono state riviste le tempistiche del preavviso per i casi di licenziamento o dimissioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Art. 73 – TFR - È stato chiarito che tra le voci utili al computo del TFR sono ricompresi lo IAR (di cui all'art. 51 lettera D) e l'EDR (di cui all'art. 52).

Art. 86 - Decorrenza e durata procedure di rinnovo - La nuova vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria alimentare sottoscritto è 1° dicembre 2023 – 30 novembre 2027. È previsto che nel prossimo rinnovo la piattaforma potrà essere presentata quattro mesi prima della scadenza del CCNL per permettere a Fai, Flai e Uila, nella costruzione della richiesta salariale, di poter fare riferimento alla più aggiornata comunicazione Istat in merito all'IPCA.

Art. 87 – Disposizioni finali - Attraverso le modifiche introdotte, le Organizzazioni sindacali e datoriali hanno voluto sottolineare l'importanza di ribadire l'unicità del CCNL Industria alimentare, assicurando la piena applicazione delle condizioni normative ed economiche in esso convenuto da parte di tutti i firmatari.

Viaggiatori o Piazzisti – Commissione Paritetica – Le Parti, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del C.C.N.L. Industria Alimentare aggiorneranno la composizione della Commissione paritetica. I lavori della Commissione dovranno terminare entro il 30/11/2025.

Arretrati – Le Parti hanno definito che gli incrementi contrattuali previsti da dicembre 2023 a marzo 2024, verranno erogati con la retribuzione di aprile 2024.