

## CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2023-2027 – SIGLATO IL RINNOVO

In data 1° marzo 2024 Ancit, Assobirra, Unionfood, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unaitalia e Unionzucchero con Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL dell'industria alimentare.

L'accordo ha **decorrenza** 1° dicembre 2023 e scadrà il 30 novembre 2027.

### Ambito di applicazione

Il contratto si applica alle 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.

### Ente bilaterale di settore (Ebs)

Per quanto attiene l'ente bilaterale di settore (**Ebs**), vengono ampliate le finalità operative e i settori di ricerca e analisi. In materia di parità di genere viene attribuito all'Ebs il compito di esaminare l'andamento occupazionale femminile, seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e studiare interventi idonei a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le parti concordano di affidare la gestione dell'integrazione dell'indennità a sostegno della maternità per il periodo di astensione facoltativa all'Ebs.

La **contribuzione** dovuta all'Ebs per la gestione delle integrazioni alle indennità contrattuali di legge e di contratto della maternità e paternità, con decorrenza 1° gennaio 2025, sarà di 4,50 euro per 12 mensilità.

### Malattia

#### Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto 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 periodi di conservazione del posto sono aumentati 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 la retribuzione né l'anzianità ai fini di alcun istituto.

#### Trattamento economico

Gli **operai** hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
fino al 5°	Primi 186 giorni	100
oltre il 5°	Primi 186 giorni	100
	179 giorni successivi	50

I giorni si intendono di calendario.

Gli **impiegati** hanno diritto ad un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle stesse aliquote di retribuzione previste per gli operai.

Il trattamento di cui sopra va corrisposto anche agli **intermedi**, con deduzione di quanto anticipato dal datore di lavoro per conto dell'INPS.

## Congedi per la malattia del figlio

I genitori, alternativamente, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per la malattia di ogni figlio di età compresa tra i 3 e i 12 anni, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno (di cui uno retribuito e i restanti non retribuiti), fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere.

## Congedi parentali

Ai genitori, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della L. n. 104/1992, possono usufruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

Al lavoratore potranno essere concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età inferiore a 4 anni.

## Contributo per congedo parentale

Con l'accordo in parola le parti concordano di affidare la gestione dell'integrazione dell'indennità a sostegno della maternità per il periodo di astensione facoltativa all'ente bilaterale di settore (EBS).

Le aziende verseranno al EBS un importo di € 3,50 mensili, riferito a 12 mensilità, per assicurare le indennità contrattuali integrative a quelle di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum. A decorrere dal 1° gennaio 2025 l'importo viene elevato a € 4,50 mensili.

## Preavviso

I termini di preavviso sono stati così modificati. I giorni sono da intendersi di calendario.

### 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 birra e malto) per anzianità ininterrotta fino a quattro anni compiuti;
- 20 giorni di calendario (160 ore per birra e malto) per anzianità ininterrotta oltre i quattro anni compiuti.

### Impiegati

Anni di servizio Alimentari	Livelli			
	1° Super e 1°	2°	3 e 3A	Altri
fino al 3°	90	40	30	20
dal 4° al 7°	120	60	45	40
oltre il 7°	150	90	60	50
Birra e malto				
fino al 3°	90	55	40	30
dal 4° al 7°	120	75	50	45
oltre il 7°	150	105	75	60

Il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese. In caso di dimissioni la durata del periodo è ridotta alla metà.

### Intermedi

Anni di servizio Alimentari	Livelli	
	2°	3° A
fino al 4°	30 gg.	15 gg.
dal 4° al 7°	55 gg.	30 gg.
oltre il 7°	70 gg.	45 gg.
Birra e malto		
fino al 3°	40 gg.	15 gg.
dal 4° al 6°	55 gg.	30 gg.
oltre il 6°	70 gg.	45 gg.

## Minimi tabellari

Con l'accordo in parola le Parti convengono l'erogazione di **5 tranches di aumenti retributivi** con decorrenza 1° dicembre 2023, 1° settembre 2024, 1° gennaio 2025, 1° gennaio 2026 e 1° gennaio 2027.

Pertanto, a seguito degli aumenti stabiliti con le suddette decorrenze, gli importi mensili del minimo contrattuale risultano i seguenti:

Livello	Importi mensili				
	Dal 1.12.2023	Dal 1.9.2024	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
1SQ	2.510,63	2.569,39	2.670,12	2.770,85	2.836,32
1S	2.510,63	2.569,39	2.670,12	2.770,85	2.836,32
1	2.183,13	2.234,22	2.321,81	2.409,40	2.466,34
2	1.801,12	1.843,27	1.915,53	1.987,80	2.034,77
3A	1.582,79	1.619,83	1.683,34	1.746,84	1.788,12
3	1.419,08	1.452,29	1.509,22	1.566,16	1.603,17
4	1.309,89	1.340,55	1.393,10	1.445,65	1.479,82
5	1.200,76	1.228,86	1.277,04	1.325,21	1.356,52
6	1.091,60	1.117,15	1.160,94	1.204,74	1.233,20

Gli arretrati (dicembre 2023, gennaio, febbraio e marzo 2024) verranno erogati con la retribuzione di aprile 2024 e sono comprensivi di qualsiasi incidenza diretta e indiretta relativa agli istituti contrattuali e di legge.

## Incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR)

I nuovi importi dell'incremento aggiuntivo della retribuzione decorrenti da dicembre 2023 e settembre 2027 risultano dalla tabella che segue:

Livello	Importi	
	Dal 1.12.2023	Dal 1.9.2027
1SQ	151,11	169,57
1S	151,11	169,57
1	131,39	147,45
2	108,40	121,65
3A	95,26	106,90
3	85,41	95,85
4	78,84	88,47
5	72,27	81,10
6	65,70	73,73

## Indennità per mancata contrattazione di secondo livello

A far data dal 1° gennaio 2027 le imprese che non abbiano realizzato la contrattazione del premio per obiettivi erogheranno in sostituzione gli importi di seguito indicati, a titolo di Indennità per mancata contrattazione di secondo livello:

Livelli	Importi
1S	75,55
1	65,69
2	54,20
3A	47,63
3	42,70
4	39,42
5	36,13
6	32,85

## Assistenza sanitaria integrativa

Dal 1° gennaio 2025, il contributo a carico azienda al **Fondo Fasa** è elevato a € 16,00 mensili (per 12 mensilità).

## Previdenza integrativa

Dal 1° gennaio 2025 la contribuzione dovuta al **fondo Alifond** a carico azienda sarà elevata all'1,50%.

## Lavoro a termine

La disciplina del lavoro a termine è stata così modificata.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, delle norme contrattuali e degli accordi di settore 10 ottobre 2013 e 17 marzo 2008.

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;
- realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi.

Ulteriori fattispecie possono essere previste dalla contrattazione aziendale. In ogni caso, in tutte le ipotesi di contratto a termine previste dall'articolo 19 comma 1, D. Lgs. n. 81/2015, la durata massima del contratto è fissata in 24 mesi, con le esclusioni previste dalla legge e salvo eventuali deroghe previste dalla contrattazione collettiva.

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.

Il numero massimo di contratti a termine che possono essere stipulati è pari al 25% 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. Ad eccezione del lavoro stagionale, la stipula di contratti a termine e somministrazione non potrà superare complessivamente la percentuale del 25% nei limiti stabiliti dalla legge per i singoli istituti.

## Riduzione annua

Dal 1° gennaio 2027 è prevista l'introduzione di ulteriori 4 ore a titolo di riduzione annua.

Per gli impiegati (ad eccezione del personale che svolge mansioni legate all'utilizzazione degli impianti), la riduzione oraria maturata a partire dal 1° gennaio 2024 dovrà essere fruita entro l'anno o goduta entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione. Gli eventuali permessi residui, salvo l'uso collettivo o di diverse pattuizioni, dovranno essere liquidati unitamente alle mensilità di aprile con la retribuzione in vigore al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

## Turnisti

Dal 1° gennaio 2026 sono previste ulteriori 4 ore di riduzione oraria per i turnisti che svolgono la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana e ai lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo su tre turni per 7 giorni alla settimana. Ulteriori 4 ore verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027.

## Straordinario

Nel settore della macellazione e lavorazione delle specie avicole e di quello delle carni, in considerazione delle inderogabili esigenze sanitarie che impongono di terminare in giornata la macellazione, viene previsto il riconoscimento di una **maggiorazione oraria** del 50% per le ore svolte in tale attività.

Distinti saluti.

*Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato*