

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.39-2024

Oggetto: Rinnovo contrattuale CCNL Alimentari – Aziende artigiane

Con la presente, Vi comunichiamo che in data 06 giugno 2024, tra CONFARTIGIANATO Alimentazione, CNA Agroalimentare, CASARTIGIANI, CLAAI, FLAI - CGIL, FAI - CISL, UILA - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 6 dicembre 2021 per i dipendenti dell'Area Alimentazione-Panificazione, scaduto il 31 dicembre 2022, **che comprende i dipendenti dalle imprese alimentari artigiane.**

Il contratto **decorre dal 1° gennaio 2023 e scade il 31 dicembre 2026** sia la parte economica che normativa.

Di seguito si fornisce una prima analisi di alcuni aspetti contrattuale interessati dall'accordo in esame:

- Incrementi retributivi;
- Una Tantum;
- Classificazione del personale;
- Permessi per figli;
- Congedo vittime di violenza di genere;
- Preavviso;
- Malattia;
- Contratto a tempo determinato;
- Lavoro intermittente (contratti a chiamata);
- Apprendistato professionalizzante.

Incrementi retributivi

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime per il **settore Alimentare** pari a **206,00 euro** lordi per il **livello 3A**, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, da erogarsi in 4 tranches:

- **60,00 euro** a partire dal **1° aprile 2024**;
- **40,00 euro** a partire dal **1° gennaio 2025**;
- **55,00 euro** a partire dal **1° novembre 2025**;
- **51,00 euro** a partire dal **1° aprile 2026**.

Gli **aumenti** relativi alla prima tranche (**dal 1° aprile 2024**) vanno erogati in un'unica soluzione, in occasione del **cedolino paga** del mese di **giugno 2024**, sotto la voce **"Arretrato CCNL"**.

È fatta salva l'incidenza di tale prima tranche su tutti gli istituti economici, anche indiretti e differiti.

Per gli **apprendisti** si applicano le percentuali di calcolo vigenti al momento dell'erogazione.

Per i **part-time** la corresponsione avviene con criteri di proporzionalità.

Gli importi degli incrementi retributivi risultano i seguenti:

Settore Alimentare

Livello	Aumenti a partire dal				Totale
	1° aprile 2024	1° gennaio 2025	1° novembre 2025	1° aprile 2026	
1S	78,34	52,22	71,81	66,59	268,96
1	70,33	46,89	64,47	59,78	241,47
2	64,39	42,92	59,02	54,73	221,06
3A	60,00	40,00	55,00	51,00	206,00
3	56,75	37,83	52,02	48,24	194,84
4	54,44	36,29	49,90	46,27	186,90
5	51,92	34,62	47,60	44,13	178,27
6	48,58	32,39	44,53	41,29	166,79

Per effetto dei suddetti aumenti retributivi i nuovi importi della retribuzione tabellare (in cui sono conglobati paga base o minimo tabellare, ex indennità di contingenza ed EDR) risultano i seguenti:

Livello	Retribuzione al 31/03/2024	Retribuzione a partire dal			
		1° aprile 2024*	1° gennaio 2025	1° novembre 2025	1° aprile 2026
1S	2.237,60	2.315,94	2.368,16	2.439,97	2.506,56
1	2.009,01	2.079,34	2.126,23	2.190,70	2.250,48
2	1.839,16	1.903,55	1.946,47	2.005,49	2.060,22
3A	1.713,85	1.773,85	1.813,85	1.868,85	1.919,85
3	1.621,06	1.677,81	1.715,64	1.767,66	1.815,90
4	1.554,94	1.609,38	1.645,67	1.695,57	1.741,84
5	1.483,14	1.535,06	1.569,68	1.617,28	1.661,41
6	1.387,62	1.436,20	1.468,59	1.513,12	1.554,41

Una Tantum

Con riferimento alle **imprese artigiane** del settore **alimentare**, viene disposta, a favore dei soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (**6 giugno 2024**), ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (da ritenersi 1° gennaio 2023 – 31 marzo 2024), la corresponsione di un importo forfetario a titolo di una tantum pari a **160,00 euro** lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. Si sottolinea che tale somma:

- è corrisposta in 2 tranches di pari importo:
 - **80,00 euro** con la retribuzione del mese di **giugno 2024**;
 - **80,00 euro** con la retribuzione del mese di **settembre 2024**;
- agli **apprendisti** (in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo) viene erogata, con le suddette decorrenze, nella misura del **70%**;
- è comprensiva dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale;
- è **esclusa** dalla base di calcolo del **TFR**.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni dei suddetti importi di una tantum fino a concorrenza; tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di marzo 2024.

Classificazione del personale

Con riferimento alle **imprese artigiane alimentari** (Parte I del CCNL) si conviene la costituzione, a partire dal **1° luglio 2024**, di una **commissione tecnica** per l'aggiornamento della classificazione del personale e dell'apprendistato. Il termine dei lavori è previsto entro il **30 giugno 2026**.

L'accordo prevede, altresì, l'avvio, dal 1° luglio 2024, delle azioni propedeutiche alle attività di aggiornamento dei piani formativi settoriali per i settori Area alimentazione-panificazione.

Permessi per figli

Alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, al fine dell'**inserimento all'asilo nido o alla scuola d'infanzia** del figlio/a, spetta (tramite richiesta avanzata al datore di lavoro con un adeguato preavviso) un permesso retribuito fino ad un massimo di **8 ore annue, frazionabili**.

Congedo 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. Il datore di lavoro va informato con un termine di **preavviso** non inferiore a **5 giorni**, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e producendo la necessaria certificazione. Il contratto prevede come condizione di miglior favore **ulteriori 3 mesi** di aspettativa.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Durante quest'ultimo periodo per 2 mesi la dipendente ha diritto a 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 della lavoratrice alla ritrasformazione in lavoro a tempo pieno nonché dove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, il diritto ad essere **trasferita** presso altra sede. Tale diritto alla trasformazione in part time risulta indipendente dal diritto al congedo.

Preavviso

Nell'ambito della Parte I del CCNL, il licenziamento del lavoratore non in prova o le sue dimissioni dovranno avvenire con un preavviso, i cui nuovi termini risultano i seguenti:

Settore alimentazione		
Livello	Operai	Impiegati
1S	-	120 giorni
1	-	90 giorni
2	-	45 giorni
3A	45 giorni	45 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.

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.

Contratto a tempo determinato

Si conferma che è ammessa l'apposizione del termine al contratto di durata non superiore a **36 mesi**, per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione. Anche il contratto a termine tra gli stessi soggetti e per mansioni di pari livello e categoria legale non può superare i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Conformemente alle previsioni dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i., si conviene la **conferma** delle **ulteriori causali** di stipula, rinnovo o proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato per periodi successivi ai primi 12 mesi ed entro i suddetti limiti massimi:

- 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.

Lavoro intermittente (contratti a chiamata)

Il ricorso a tale tipologia contrattuale è consentito a tutte le imprese rientranti nella sfera applicativa del CCNL. L'istituto è inoltre attivabile nei seguenti **casi**:

- lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il consumatore;
- un ulteriore aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando questi svolgono direttamente attività di vendita.

L'importo dell'**indennità** mensile di **disponibilità** (esclusa dal computo di ogni istituto legale o contrattuale) è determinato nel **30%** della retribuzione prevista dal contratto: la retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita dalla retribuzione tabellare e dai ratei di 13ma, nonché i ratei di 14ma laddove prevista dal CCNL. Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore 173.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore deve informare l'azienda preventivamente, specificando la durata dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Apprendistato professionalizzante

Con riferimento alle imprese artigiane alimentari, a partire dal **1° gennaio 2025**, gli apprendisti, anche assunti precedentemente a tale data, hanno diritto agli **scatti di anzianità** che vengono maturati ed erogati con le stesse modalità dei lavoratori qualificati. L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di **10,00 euro**, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva.

Dal **periodo di paga successivo** a quello di **termine** del **periodo formativo** del contratto di apprendistato, gli importi degli **aumenti periodici già maturati** saranno **rivalutati** ai valori previsti dall'art. 34 del CCNL per il livello finale in cui viene inquadrato il lavoratore.

La **frazione di biennio**, in corso al momento del passaggio in qualifica, sarà **utile** agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico relativo al livello di inquadramento conseguito.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 24/06/2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio