

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione-Panificazione

Roma, 6 giugno 2024

tra le organizzazioni datoriali:

CONFARTIGIANATO Alimentazione

CNA Agroalimentare

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 6 dicembre 2021 per i dipendenti dell'Area alimentazione-Panificazione.

Tale intesa interviene a seguito della sottoscrizione, in data 15 marzo 2024 dell'Accordo economico relativo alla Parte II del CCNL, che si applica alle Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti.

Nuovo Art. 4 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del quadriennio.

Il presente contratto 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 dal presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

PARTE I

(Norme che si applicano alle imprese rientranti nella Parte I del CCNL)

Art. 38 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adattata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) *Durata complessiva massima del rapporto*

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Parte prima, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Parte seconda, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) *Diritto di precedenza*

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) *Intervalli temporali*

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, Parte seconda, D.Lgs. n. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

F) *Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato*

22

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, come novellati dall'art. 24 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 ulteriori condizioni previste dal presente CCNL stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi di cui al presente articolo, sono individuate nei seguenti casi:

- 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.

Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente c.c.n.l. sono alternative tra loro.

Art. 59 bis - Lavoro intermittente

1. Le parti, vista la forte implementazione della distribuzione urbana dei prodotti e al fine di incentivare lo sviluppo di rapporti di collaborazione duraturi come condizione di miglior favore per alcune tipologie di lavoratori, convengono che tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l. possono ricorrere al contratto di lavoro intermittente. Resta inteso quanto previsto dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'art. 13 co. 1 del D.Lgs. 81/2015.

2. L'assunzione con il contratto di lavoro intermittente, così come previsto dall'art. 13, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, è inoltre prevista per i seguenti casi:

a) lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il consumatore;

b) un ulteriore aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando questi svolgono direttamente attività di vendita.

3. Per i periodi nei quali il lavoratore di cui ai punti precedenti garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 30% della retribuzione prevista dal presente contratto. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita dalla retribuzione tabellare e dai ratei di tredicesima, nonché i ratei di quattordicesima laddove prevista dal CCNL.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall'art. 31(I° parte) e art. 24 (II° parte) del presente contratto.

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda, preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 46 del presente c.c.n.l. e, successivamente, documentandone la motivazione, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. I lavoratori di cui al presente articolo sono inquadrati in conformità a quanto previsto dalle declaratorie del presente c.c.n.l..

6. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del presente c.c.n.l. il lavoratore la cui normale mansione prevede maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione globale di fatto.

7. Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria – laddove presenti - sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Nuovo articolo – Commissione aggiornamento classificazione del personale e apprendistato

Le Parti convengono che a far data dal 1° luglio 2024 verrà costituita una commissione tecnica composta da un componente per ogni Organizzazione firmataria per l'aggiornamento della classificazione del personale nonché per l'aggiornamento dell'apprendistato. I lavori svolti dalla commissione tecnica saranno finalizzati anche a far emergere le nuove figure professionali operanti nei settori afferenti al presente CCNL e verranno sottoposti alle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL.

La commissione dovrà terminare i lavori di cui sopra entro il 30 giugno del 2026.

Nota a verbale

Le Parti ritengono che la formazione continua erogata da Fondartigianato riveste un ruolo fondamentale per l'aggiornamento e per l'acquisizione di nuove competenze e di conseguenza per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

Al fine di colmare il divario tra le competenze richieste dalle aziende e quelle di cui sono in possesso i lavoratori le Parti convengono di avviare a far data dal 1° luglio 2024 tutte le azioni propedeutiche connesse alle attività di aggiornamento dei Piani formativi settoriali per i Settori Area Alimentazione- Panificazione.

Art. 56 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova nel rispetto delle vigenti norme di legge o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Settore Alimentazione

<i>Livello</i>	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
1° S		120 giorni
1°		90 giorni
2°		45 giorni
3° A	45 giorni	45 giorni
3°	45 giorni	45 giorni
4°	30 giorni	30 giorni
5°	15 giorni	30 giorni
6°	15 giorni	-

Settore Panificazione

A1S, A1	45 giorni
A2, A3, A4	30 giorni
B1, B2 B3S	45 giorni
B3, B4	15 giorni

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

Art. 58 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Omissis

Aumenti periodici di anzianità

A decorrere 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 non apprendisti ai sensi del presente CCNL.

L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 10 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.

Art. Nuovo - Congedi per vittime di violenza di genere

Le vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice/ il lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad informare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Il contratto stabilisce come condizione di miglior favore ulteriori 3 mesi di aspettativa. Durante quest'ultimo periodo per 2 mesi il dipendente/la dipendente ha diritto ad una indennità erogata dall'azienda, pari al 30% della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

E' riconosciuto, inoltre, al lavoratore/ la lavoratrice il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico con diritto su richiesta della lavoratrice alla ri-trasformazione 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.

Art. 16 Ambiente di lavoro e sicurezza

Le Organizzazioni artigiane, firmatarie del presente accordo, nei confronti delle aziende artigiane associate, si impegnano a rispettare le del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs.81/2008) e la disciplina del Testo Unico Ambiente (D.Lgs.152/2006) riguardo allo smaltimento dei rifiuti speciali; ad estendere la stipula di convenzioni con centri autorizzati per il controllo dell'ambiente di lavoro in specifico su: microclima e naturalità dell'ambiente di lavoro e per il controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie elettroniche biologiche e chimiche.

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello regionale, su richiesta di una delle parti, per valutare, sulla base dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane, le modalità del processo produttivo e delle sostanze utilizzate nelle imprese artigiane alimentari, anche per la tutela dei lavoratori e del consumatore.

Nel caso in cui aziende artigiane utilizzino sostanze pericolose ai sensi del d.lgs. n.81 del 9 aprile 2008, tale uso va portato a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mettendo a disposizione i dispositivi di protezione identificati nelle schede di sicurezza dello specifico prodotto manipolato. Al riguardo potrà essere richiesto l'intervento degli enti o centri autorizzati così come definito dal primo capoverso. Se tali enti riterranno necessari controlli o visite specialistiche, ai lavoratori verranno concessi i necessari permessi usufruibili anche in orario di lavoro e regolarmente retribuiti.

Inoltre le aziende sosterranno eventuali spese per ottenere o rinnovare da parte dei lavoratori in forza il tesserino sanitario previsto dalla legge.

Art. 44 Permessi

Omissis

Per agevolare l'inserimento all'asilo nido o alla scuola d'infanzia del figlio/a, alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, è concesso un permesso retribuito fino ad un massimo di 8 ore annue, frazionabili.

Per accedere al permesso la lavoratrice o il lavoratore dovranno presentare richiesta al datore di lavoro con un adeguato preavviso.

Art. 46 Trattamento in caso di malattia ed infortunio

DOPO L'ULTIMO COMMA INSERIRE IL SEGUENTE:

Le parti convengono che il periodo di comporto di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/99.

Previdenza complementare

Dichiarazione a verbale

Le parti ritengono indispensabile favorire l'adesione dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, soprattutto in relazione alle giovani generazioni a forme di previdenza complementare. In tal senso Fai Flai Uila e i rappresentanti di categoria di Confartigianato Cna Casartigiani e Clai ritengono necessario che il tavolo tecnico appositamente costituito, come da accordo interconfederale del 20 novembre 2020, definisca, nel breve termine, un modello efficace di copertura per l'intero comparto.

Commissione tecnica Settore Panificazione

Le parti convengono di istituire entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo una Commissione tecnica che si occuperà di monitorare l'andamento retributivo nei Panifici industriali.

Parte economica – Aumenti retributivi e Una tantum

Le Parti hanno convenuto i seguenti incrementi:

- 206 euro lordi per il livello 3A Settore Alimentazione che saranno erogati con le seguenti decorrenze: 60 euro dal 1° aprile 2024, 40 euro dal 1° gennaio 2025, 55 euro dal 1° novembre 2025, 51 euro dal 1° aprile 2026.
- 198 euro lordi per il livello A2 Settore Panificazione che saranno erogati con le seguenti decorrenze: 60 euro dal 1° aprile 2024, 40 euro dal 1° gennaio 2025, 55 euro dal 1° novembre 2025, 43 euro dal 1° aprile 2026.

I suddetti importi sono riparametrati per gli altri livelli d'inquadramento come da tabelle allegate. Gli aumenti retributivi relativi alla prima tranche, decorrente dal 1° aprile 2024, saranno 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. Nei confronti dei lavoratori in part time l'erogazione avviene con criteri di proporzionalità.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "Una tantum" pari ad euro 160 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "Una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 80 con la retribuzione del mese di giugno 2024, la seconda pari ad euro 80 con la retribuzione del mese di settembre 2024.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "Una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "Una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. L'"Una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le Parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "Una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di marzo 2024.

Parte II

- **Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti;**
- **Imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione;**

Art. 12 Contratto a tempo determinato

Omissis

Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di lavoratori a termine nel limite del 25%. Entro predetto limite sono computati anche i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Omissis

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, come novellati dall'art. 24 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 ulteriori condizioni previste dal presente CCNL stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi di cui al presente articolo sono individuate nei seguenti casi:

- 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.

Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente c.c.n.l. sono alternative tra loro.

Articolo 11 - Periodo di prova

Omissis

Nei rapporti a tempo determinato il periodo di prova sarà riproporzionato nel rispetto dei requisiti definiti dalla legislazione vigente (vedi Nota a Verbale).

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.

Nota a Verbale - Norma Transitoria

Nelle more della definizione legislativa del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato le parti in via transitoria stabiliscono che in caso di assunzioni a termine la durata del periodo di prova è ridotta della metà rispetto alle durate ordinarie previste dal presente articolo.

Art. 15 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Omissis

Nota a verbale

In considerazione della peculiarità della disciplina dell'apprendistato duale e della comune volontà delle Parti di valorizzare tale disciplina contrattuale nel settore alimentare, le Parti concordano di definire, in occasione della prossima stesura del contratto collettivo nazionale di lavoro successiva al presente rinnovo, una regolamentazione compiuta dell'apprendistato di primo e di terzo livello.

Art. 16 Classificazione del Personale

Omissis

Le parti consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di giugno 2024, una Commissione Paritetica Tecnica composta da un componente per ciascuna Organizzazione firmataria per l'aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal CCNL rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. Per agevolare i lavori della Commissione, la stessa, potrà altresì avvalersi di uno specifico comitato scientifico.

I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relativi ruoli/mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti criteri:

- competenze tecniche specifiche;
- competenze trasversali;
- polivalenza e polifunzionalità;
- responsabilità gerarchica.

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore, e inoltre dei modelli adottati dalle aziende o definiti dalla contrattazione di secondo livello ai sensi del presente articolo, che potranno costituire sperimentazioni di riferimento.

Al termine del lavoro istruttorio, che dovrà concludersi entro il mese di marzo 2026, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle Parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

Art. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, il monte annuo di riduzione dell'orario di lavoro è di 76 ore per lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6.

Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.

La contrattazione di secondo livello potrà individuare meccanismi di gestione dei riposi di cui al precedente comma per la loro fruizione anche a titolo collettivo al fine di una riduzione dell'orario di lavoro.

Norme speciali per i turnisti

A far data dal 1° giugno 2024 ai soli lavoratori turnisti verranno riconosciuti ulteriori 8 ore a titolo di riduzione.

Omissis

Aggiungere dopo ultimo comma

Per il personale impiegatizio, ad eccezione del personale svolgente mansioni legate all'utilizzazione degli impianti, le ROL maturate a partire dal 01.01.2024 dovranno essere fruite entro l'anno. Nell'ipotesi di permessi non goduti entro tale periodo i medesimi potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione; ad eccezione dell'uso collettivo o di diverse pattuizioni in essere, i

20

permessi eventualmente residui dovranno essere liquidati unitamente alla mensilità di aprile con la retribuzione in vigore al 31/12 dell'anno di maturazione.

Art. 14 ter – Congedi –

Omissis

Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari e per l'assistenza intra-generazionale

A) Congedi parentali

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a ~~dieci~~ **undici** mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermi restando i termini di preavviso di cui sopra. L'azienda valuterà, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre sono concessi due giorni di permessi retribuiti in occasione della nascita del figlio.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, possono chiedere di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Per agevolare l'inserimento all'asilo nido o alla scuola d'infanzia del figlio/a, alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, è concesso un permesso retribuito fino ad un massimo di 8 ore annue, frazionabili.

Per accedere al permesso la lavoratrice o il lavoratore dovranno presentare richiesta al datore di lavoro con un adeguato preavviso.

B) Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno – di cui un giorno retribuito e i restanti non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dodici anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore è tenuto a comunicare l'assenza e la prosecuzione dell'assenza secondo le modalità di cui al successivo art. 47, e a presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Omissis

E Bis) Congedo per le vittime di violenza di genere

Le Parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, stabiliscono che la persona avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

La vittima di violenza ha diritto, qualora l'azienda ~~questa~~ abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, o di essere trasferita in altra unità produttiva. Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dagli enti bilaterali (ove previste).

F bis) Congedo per l'assistenza intra generazionale

Previo 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 ragioni di urgenza - l'azienda riconoscerà ~~tre~~ due mezza giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 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 L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Norma transitoria

Le Parti condividono l'esigenza di adeguare la disciplina contrattuale all'attuale normativa in materia di diritto di famiglia; in tal senso, concordano di definire, in occasione della prossima stesura del contratto collettivo nazionale di lavoro successiva al presente rinnovo, una revisione compiuta dell'intero testo contrattuale finalizzata a garantire la conformità delle clausole contrattuali al nuovo diritto di famiglia.

Art. 22 - Facilitazioni per la frequenza ai corsi e gli esami dei lavoratori studenti

Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013 (Allegato n. ...), saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Omissis

Art. 21 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Omissis

1) Conservazione del posto

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 186 giorni di calendario;
- b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

Omissis

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporta di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto 1 del presente articolo sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99.

Durante il periodo ulteriore di conservazione del posto, non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

L'azienda 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, ne darà informazione al lavoratore.

Le Parti, a fronte di un intervento normativo che detti una specifica disciplina di tali ipotesi, valuteranno congiuntamente gli eventuali e necessari interventi.

Omissis

Art. 34 Previdenza Complementare

Omissis

Le parti concordano che la contribuzione a carico dell'azienda è dell'1,50%, da commisurare alla retribuzione

assunta a base per la determinazione del T.F.R, con decorrenza dal 1.1.2025.

Trattamento economico

Il trattamento economico del lavoratore non in prova viene stabilito come segue:

Anzianità di servizio	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione di Metà retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Per i primi 186 giorni di calendario	-----
Oltre i 5 anni	Per i primi 186 giorni di calendario	Per i successivi 179 giorni di calendario

Omissis

Parte economica – PARTE II

Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti

Le Parti con l'Accordo del 15 marzo 2024 hanno già condiviso i seguenti incrementi sui minimi al parametro convenzionale 137:

- 20,87 euro con la retribuzione del mese di marzo 2024
- 45 euro con la retribuzione del mese di maggio 2024
- 65 euro con la retribuzione del mese di luglio 2024
- 35 euro con la retribuzione del mese di novembre 2024

In forza del presente Accordo vengono stabiliti i seguenti nuovi incrementi sui minimi al parametro convenzionale 137 che saranno erogati con le seguenti decorrenze:

- 60 euro dal 1° gennaio 2025,
- 60 euro dal 1° gennaio 2026.

A regime l'aumento complessivo sui minimi al parametro convenzionale 137 sarà pari a 285,87 euro come da tabelle allegate.

Parte economica e Una tantum

Lavoratori dipendenti di Imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione di cui all'art. 43

Viene stabilita l'erogazione di un Acconto su Futuri Aumenti Contrattuali (AFAC) a regime pari a 65 euro mensili al livello C per i lavoratori dipendenti da imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione da corrispondersi a partire dal 1° giugno 2024.

Tale Acconto è erogato a tutti i lavoratori dipendenti da imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione e viene riparametrato per tutti gli altri livelli di inquadramento e di settore, come da tabelle allegate.

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

Per gli apprendisti si applicano le percentuali di calcolo vigenti al momento dell'erogazione. Nei confronti dei lavoratori in part time l'erogazione avviene con criteri di proporzionalità.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "Una tantum" pari ad euro 200 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "Una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 100 lordi con la retribuzione del mese di luglio 2024, la seconda pari ad euro 100 lordi con la retribuzione del mese di settembre 2024.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "Una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite. L'importo di "Una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. L'"Una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "Una tantum" fino a concorrenza.

In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di giugno 2024.

Al fine di preservare gli attuali equilibri economici e normativi raggiunti, le parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, per verificare l'esigenza di porre in essere eventuali ulteriori adeguamenti necessari.

TABELLE RETRIBUTIVE

PARTE I

Tabelle retributive del settore Alimentare

Incrementi a regime

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2024	Incrementi a regime	Retribuzione tabellare a regime
1s	2.237,60	268,96	2.506,56
1	2.009,01	241,47	2.250,48
2	1.839,16	221,06	2.060,22
3A	1.713,85	206,00	1.919,85
3	1.621,06	194,84	1.815,90
4	1.554,94	186,90	1.741,84
5	1.483,14	178,27	1.661,41
6	1.387,62	166,79	1.554,41

Incrementi dal 1° aprile 2024 (prima tranche)

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2024	Prima Tranche dal 1° aprile 2024	Minimi dal 1° aprile 2024
1s	2.237,60	78,34	2.315,94
1	2.009,01	70,33	2.079,34
2	1.839,16	64,39	1.903,55
3A	1.713,85	60,00	1.773,85
3	1.621,06	56,75	1.677,81
4	1.554,94	54,44	1.609,38
5	1.483,14	51,92	1.535,06
6	1.387,62	48,58	1.436,20

Incrementi dal 1° gennaio 2025 (seconda tranche)

Liv	Minimi fino al 31 dicembre 2024	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2025	Minimi dal 1° gennaio 2025
1s	2.315,94	52,22	2.368,16
1	2.079,34	46,89	2.126,23
2	1.903,55	42,92	1.946,47

3A	1.773,85	40,00	1.813,85
3	1.677,81	37,83	1.715,64
4	1.609,38	36,29	1.645,67
5	1.535,06	34,62	1.569,68
6	1.436,20	32,39	1.468,59

Incrementi dal 1° novembre 2025 (terza tranche)

Liv	Minimi fino al 31 ottobre 2025	Terza Tranche dal 1° novembre 2025	Minimi dal 1° novembre 2025
1s	2.368,16	71,81	2.439,97
1	2.126,23	64,47	2.190,70
2	1.946,47	59,02	2.005,49
3A	1.813,85	55,00	1.868,85
3	1.715,64	52,02	1.767,66
4	1.645,67	49,90	1.695,57
5	1.569,68	47,60	1.617,28
6	1.468,59	44,53	1.513,12

Incrementi dal 1° aprile 2026 (quarta tranche)

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2026	Quarta Tranche dal 1° aprile 2026	Minimi dal 1° aprile 2026
1s	2.439,97	66,59	2.506,56
1	2.190,70	59,78	2.250,48
2	2.005,49	54,73	2.060,22
3A	1.868,85	51,00	1.919,85
3	1.767,66	48,24	1.815,90
4	1.695,57	46,27	1.741,84
5	1.617,28	44,13	1.661,41
6	1.513,12	41,29	1.554,41

Tabelle retributive del settore Panificazione

Incrementi a regime

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2024	Incrementi a regime	Retribuzione tabellare a regime
A1s	1.889,96	227,41	2.117,37
A1	1.757,02	211,41	1.968,43
A2	1.645,54	198,00	1.843,54
A3	1.506,79	181,30	1.688,09
A4	1.427,60	171,77	1.599,37
B1	1.850,39	222,65	2.073,04
B2	1.520,17	182,91	1.703,08
B3s	1.479,47	178,01	1.657,48
B3	1.431,21	172,22	1.603,43
B4	1.357,35	163,32	1.520,67

Incrementi dal 1° aprile 2024 (prima tranche)

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2024	Prima Tranche dal 1° aprile 2024	Minimi dal 1° aprile 2024
A1s	1.889,96	68,91	1.958,87
A1	1.757,02	64,06	1.821,08
A2	1.645,54	60,00	1.705,54
A3	1.506,79	54,94	1.561,73
A4	1.427,60	52,05	1.479,65
B1	1.850,39	67,47	1.917,86
B2	1.520,17	55,43	1.575,60
B3s	1.479,47	53,94	1.533,41
B3	1.431,21	52,19	1.483,40
B4	1.357,35	49,49	1.406,84

Incrementi dal 1° gennaio 2025 (seconda tranche)

Liv	Minimi fino al 31 dicembre 2024	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2025	Minimi dal 1° gennaio 2025
A1s	1.958,87	45,94	2.004,81
A1	1.821,08	42,71	1.863,79
A2	1.705,54	40,00	1.745,54
A3	1.561,73	36,63	1.598,36
A4	1.479,65	34,70	1.514,35

B1	1.917,86	44,98	1.962,84
B2	1.575,60	36,95	1.612,55
B3s	1.533,41	35,96	1.569,37
B3	1.483,40	34,79	1.518,19
B4	1.406,84	32,99	1.439,83

Incrementi dal 1° novembre 2025 (terza tranche)

Liv	Minimi fino al 31 ottobre 2025	Terza Tranche dal 1° novembre 2025	Minimi dal 1° novembre 2025
A1s	2.004,81	63,17	2.067,98
A1	1.863,79	58,73	1.922,52
A2	1.745,54	55,00	1.800,54
A3	1.598,36	50,36	1.648,72
A4	1.514,35	47,72	1.562,07
B1	1.962,84	61,85	2.024,69
B2	1.612,55	50,81	1.663,36
B3s	1.569,37	49,45	1.618,82
B3	1.518,19	47,84	1.566,03
B4	1.439,83	45,37	1.485,20

Incrementi dal 1° aprile 2026 (quarta tranche)

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2026	Quarta Tranche dal 1° aprile 2026	Minimi dal 1° aprile 2026
A1s	2.067,98	49,39	2.117,37
A1	1.922,52	45,91	1.968,43
A2	1.800,54	43,00	1.843,54
A3	1.648,72	39,37	1.688,09
A4	1.562,07	37,30	1.599,37
B1	2.024,69	48,35	2.073,04
B2	1.663,36	39,72	1.703,08
B3s	1.618,82	38,66	1.657,48
B3	1.566,03	37,40	1.603,43
B4	1.485,20	35,47	1.520,67

PARTE II

Tabelle retributive

Lavoratori dipendenti di Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti

Incrementi a regime comprensivi degli importi previsti a titolo di Anticipo sui Futuri Aumenti Contrattuali di cui all'accordo del 15 marzo 2024 (comprensivo delle rate dei mesi di marzo 2024, maggio 2024, luglio 2024, novembre 2024), che si intendono quindi sostituiti dalle seguenti tabelle retributive.

Liv	Par.	Minimi al 29 febbraio 2024	Prima Tranche 1° marzo 2024	Minimi dal 1° marzo 2024
1	230	2.442,01	35,04	2.477,05
2	200	2.123,48	30,47	2.153,95
3	165	1.751,89	25,14	1.777,03
4	145	1.539,54	22,09	1.561,63
5	130	1.380,28	19,80	1.400,08
6	120	1.274,09	18,28	1.292,37
7	110	1.167,93	16,76	1.184,69
8	100	1.061,77	15,23	1.077,00

Liv	Par.	Minimi al 31 aprile 2024	Seconda Tranche 1° maggio 2024	Minimi dal 1° maggio 2024
1	230	2.477,05	75,55	2.552,60
2	200	2.153,95	65,69	2.219,64
3	165	1.777,03	54,20	1.831,23

4	145	1.561,63	47,63	1.609,26
5	130	1.400,08	42,70	1.442,78
6	120	1.292,37	39,42	1.331,79
7	110	1.184,69	36,13	1.220,82
8	100	1.077,00	32,85	1.109,85

Liv	Par.	Minimi al 30 giugno 2024	Terza Tranche 1° luglio 2024	Minimi dal 1° luglio 2024
1	230	2.552,60	109,12	2.661,72
2	200	2.219,64	94,89	2.314,53
3	165	1.831,23	78,28	1.909,51
4	145	1.609,26	68,80	1.678,06
5	130	1.442,78	61,68	1.504,46
6	120	1.331,79	56,93	1.388,72
7	110	1.220,82	52,19	1.273,01
8	100	1.109,85	47,45	1.157,30

Liv	Par.	Minimi al 31 ottobre 2024	Quarta Tranche 1° novembre 2024	Minimi dal 1° novembre 2024
1	230	2.661,72	58,76	2.720,48
2	200	2.314,53	51,09	2.365,62
3	165	1.909,51	42,15	1.951,66
4	145	1.678,06	37,04	1.715,10
5	130	1.504,46	33,21	1.537,67

6	120	1.388,72	30,66	1.419,38
7	110	1.273,01	28,10	1.301,11
8	100	1.157,30	25,55	1.182,85

[Handwritten signature]

Liv	Par.	Minimi al 31 dicembre 2024	Quinta Tranche 1° gennaio 2025	Minimi dal 1° gennaio 2025
1	230	2.720,48	100,73	2.821,21
2	200	2.365,62	87,59	2.453,21
3	165	1.951,66	72,26	2.023,92
4	145	1.715,10	63,50	1.778,60
5	130	1.537,67	56,93	1.594,60
6	120	1.419,38	52,55	1.471,93
7	110	1.301,11	48,18	1.349,29
8	100	1.182,85	43,80	1.226,65

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Liv	Par.	Minimi al 31 dicembre 2025	Sesta Tranche 1° gennaio 2026	Minimi dal 1° gennaio 2026
1	230	2.821,21	100,73	2.921,94
2	200	2.453,21	87,59	2.540,80
3	165	2.023,92	72,26	2.096,18
4	145	1.778,60	63,50	1.842,10
5	130	1.594,60	56,93	1.651,53
6	120	1.471,93	52,55	1.524,48

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2020

7	110	1.349,29	48,18	1.397,47
8	100	1.226,65	43,80	1.270,45

Tabelle AFAC

Lavoratori dipendenti di Imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione di cui all'art. 43

Liv	Retribuzione tabellare al 1.12.2021	AFAC 01/06/2024
A	1.982,79	75,41
B	1.812,19	68,92
C	1.709,07	65,00
D	1.612,69	61,33
E	1.512,34	57,52

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including "RV", "G", "K", and others, scattered across the bottom half of the page.