



CONFCOMMERCIO

IMPRESE PER L'ITALIA

Nuoro Ogliastra

Rinnovo del CCNL della Panificazione - SINTESI

In data 18 luglio 2024 Assipan, con l'assistenza dello di Confcommercio -Imprese per l'Italia, e le organizzazioni sindacali Flai Cgil, Fai Cisl e Uila Uil hanno sottoscritto l'Ipotesi di Accordo di rinnovo per il CCNL della Panificazione (Codice Archivio Contratti CNEL-INPS E023) di seguito allegato.

Si prosegue così un percorso di **unificazione contrattuale** già avviato dalla sola Assipan con la sottoscrizione, in data 13 gennaio 2023, del CCNL per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, e proseguito con gli Accordi del 25 settembre 2023 (sull'elemento perequativo regionale) e del 31 gennaio 2024 (sull'AFAC).

Al fine di garantire l'unicità del contratto sottoscritto il 18 luglio 2024 è stata prevista una **clausola di garanzia** che subordina l'eventuale adesione di altre OO.SS o Associazioni datoriali ad un preventivo confronto tra le Parti.

Il CCNL ha durata quadriennale con scadenza il **31 dicembre 2026**.

Con l'Ipotesi di Accordo di rinnovo vengono modificati e innovati numerosi istituti, sia di carattere economico che normativo.

Di seguito, per punti, le principali novità derivanti dal rinnovo del CCNL.

TITOLO I: RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Sono stati **confermati i principi di articolazione degli assetti contrattuali su due livelli**: il CCNL e il secondo livello di contrattazione (regionale, territoriale e/o aziendale). Entrambi devono rispettare i criteri stabiliti nei vigenti accordi interconfederali con conseguente obbligo di applicazione del contratto collettivo di lavoro di II livello, ove esistente nel caso in cui venga applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le organizzazioni sindacali e datoriali si impegnano a svolgere attività di monitoraggio e a non promuovere azioni intese a modificare, integrare o innovare quanto pattuito nei vari livelli di contrattazione.



BILATERALITÀ

È stata **rafforzata la bilateralità di settore ed il welfare contrattuale** che rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore. Viene altresì stabilito che l'impresa di panificazione aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi assolve ogni suo obbligo in materia, nei confronti dei lavoratori. Nel caso in cui vi siano imprese non versanti, le stesse sono obbligate a riconoscere prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente bilaterale nazionale, ivi comprese quelle relative all'assistenza sanitaria integrativa. Nel caso in cui vi siano **imprese non aderenti** alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) pari a euro 20 lordi mensili per quattordici mensilità che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

È stato confermato Alifond come fondo di previdenza complementare settoriale con l'impegno contestuale di monitorarne le adesioni al fine di prevedere, nel corso della prossima tornata contrattuale, l'introduzione di un ulteriore fondo. Rispetto a tale ultimo punto le Parti **hanno garantito ai lavoratori già iscritti a Fon.te. il mantenimento delle loro posizioni individuali.**

Nel caso di adesione da parte del lavoratore ad Alifond il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente e per un massimo di 12 mensilità per anno civile (1 gen.-31 dic.) l'1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR per ogni lavoratrice e per ogni lavoratore che avrà deciso liberamente di iscriversi, versando una quota in misura non inferiore all'1% come sopra calcolato. **A decorrere dal 1° gennaio 2025 tale contributo viene innalzato al 1,5%.**

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è stata in gran parte rivisitata a partire con l'introduzione una **giornata dedicata al tema della sicurezza sul luogo di lavoro**, fissata il 28 aprile di ogni anno in occasione della Giornata internazionale della sicurezza (istituita dall'Ilo).

È stata introdotta, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, l'elezione dell'RLS tramite l'elezione diretta dei lavoratori all'interno delle aziende o individuandolo nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.

A partire dal 1° settembre 2025 le Parti, condividendo e sostenendo l'importanza della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro hanno **stabilito un contributo per il finanziamento dei RLST** (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, ex art. 48 del D. Lgs. 81/2008) fino a 21 euro annui (1,75 euro per 12 mensilità). Restano escluse le aziende che già contribuiscano al finanziamento degli RLST tramite accordi regionali e/o territoriali sottoscritti tra le Parti stipulanti il presente CCNL.

Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, l'RLS eventualmente eletto dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che sarà pari a 15 ore annue.



Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSU in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. (art. 47 c.4 del D.lgs. 81/2008). L'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni non potrà essere superiore a 30 ore annue.

Vengono altresì previste 32 ore retribuite di formazione per ogni RLS e ulteriori 10 ore di formazioni per le tematiche peculiari dei panifici ad indirizzo industriale, anche in modalità *e-learning*.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Diverse le novità introdotte riguardo ai contratti a tempo determinato e alla disciplina del mercato del lavoro sulla base di quanto sancito dal decreto legge n. 48/2023 in coerenza con quanto previsto da altri CCNL del sistema.

Nell'ambito dei panifici industriali è stato individuato, in relazione a quanto disposto dal comma 1 dell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015, nel 25% il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a tempo determinato, in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale. Il limite è 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, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione secondo il principio del *full time equivalent*.

È stato convenuto che, fatta eccezione per il lavoro stagionale, la stipula di contratti di lavoro mediante contratto a termine, somministrazione a termine e tempo indeterminato, non potrà **superare complessivamente la percentuale del 25%** nei limiti stabiliti dalla legge vigente per i singoli istituti. Si ricorda che, in ossequio all'art. 9 del D. Lgs. n. 81/2025 sia le basi di computo che gli assunti con contratto a termine devono essere considerati FTE (*full time equivalent*).

In conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81 e successive modificazioni sono state stabilite causali di legittima apposizione del termine, da dettagliare specificatamente nell'ambito del contratto individuale di lavoro. Le **casistiche individuate sono le seguenti**:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria derivati 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;
- partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti e/o nuove linee commerciali;
- realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione;
- incrementi 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;
- ulteriori, specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51, D. Lgs. 81/2015.



Tali causali potranno essere legittimamente apposte ai contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 mesi, per proroghe oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto, come da delega di cui all'art. 19, co. 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2015.

STAGIONALITÀ

In aggiunta alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7.10.1963, n. 1525 e successive modifiche ed integrazioni, in relazione alle peculiarità del settore è stato convenuto che debbano essere considerate attività stagionali anche le seguenti ipotesi:

- **attività produttive** svolte in località anche distinte da quella della sede della ditta e quand'anche appartenenti al medesimo comune, provincia o regione della stessa, **coincidenti temporalmente con flussi turistici stagionali** e che abbiano periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi;
- quelle in cui **le attività, per ragioni climatiche, vanno ricondotte alla finalità di rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi)**, in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi (dal 1° giugno al 30 settembre; dal 1° novembre al 30 marzo);
- le **attività connesse a ricorrenze di eventi e festività**, cui vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi a) periodo natalizio: dalla prima domenica di novembre alla terza domenica di gennaio.; b) periodo pasquale: dalle due domeniche precedenti a quella successiva alla Pasqua; c) periodi di intensificazione dell'attività che nel corso dell'anno solare si ripetano da almeno i tre anni precedenti documentalmente attestabili e previa informativa alle R.S.A. o R.S.U. ove presenti. In mancanza di RSA /RSU, l'informativa sarà fornita alle OO.SS. territoriali.

Nel caso delle ipotesi di attività stagionale **non è consentito superare una durata massima complessiva di 8 mesi per ogni singolo rapporto di lavoro nell'arco di 12 mesi** che decorrono dal primo contratto stagionale stipulato, comprese le eventuali proroghe e rinnovi.

LAVORO INTERMITTENTE

Sono state **rese strutturali le modifiche in materia di lavoro intermittente** introdotte precedentemente in via sperimentale fino al 31 dicembre 2023 a quelle figure di lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il domicilio del consumatore. È stata confermata **l'indennità di disponibilità in misura pari al 25% della retribuzione**.

DIRITTI SINDACALI

È stata data una compiuta disciplina ai diritti sindacali prevedendo permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici a indirizzo artigianale pari a 5 ore per ciascun dipendente in forza, di permessi retribuiti complessivamente pari a un minimo di **20 ore annue e un massimo di 64 ore annue**. I permessi saranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori e all'equilibrio organizzativo aziendale.



Per quanto riguarda i permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale è stato stabilito che, i Dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi territoriali, provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di 1 ora di permesso all'anno ogni due dipendenti in aggiunta a quelle previste dalla legge 20-5-70 n. 300, art. 23; un ulteriore ore 1 all'anno ogni due dipendenti a disposizione dei membri dei comitati direttivi delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto (legge 20-5-70 n. 300, art. 30).

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

È stato stabilito che al fine di aggiornare il sistema classificatorio in un'ottica di adeguamento allo scenario della moderna panificazione italiana venga istituita un'apposita Commissione Nazionale che terminerà i propri lavori entro il 31 luglio 2025.

ORARIO DI LAVORO

Sono stati apportati dei **cambiamenti alla disciplina dell'orario di lavoro** fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 ore settimanali distribuito su 5 o 6 giorni. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi. La durata massima per singola settimana non potrà superare in ogni caso le 54 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

È stato previsto, per i soli panifici ad **indirizzo artigianale** che il datore di lavoro ha la **facoltà di fissare gli orari di lavoro secondo le esigenze produttive dell'azienda**. Per i panifici ad **indirizzo industriale** il datore di lavoro dovrà invece comunicare le eventuali variazioni dell'orario settimanale entro e non oltre il giovedì della settimana precedente.

Per soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro sono stati contrattualmente previsti, per i panifici ad indirizzo artigianale, regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta con il superamento dell'orario contrattuale sino al **limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 112 ore annuali complessive**. In tal caso, a fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione settimanale prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. L'esigenza di flessibilità dovrà essere comunicata a lavoratrici e lavoratori entro e non oltre il giovedì della settimana precedente. Anche per i panifici ad indirizzo industriale è stato introdotto un regime di flessibilità con la preventiva condivisione e programmazione con le RSU/RSA e/o con le OO.SS.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE

Con l'obiettivo di dare una **disciplina compiuta ed accurata al lavoro notturno**, molto utilizzato nell'ambito della panificazione, è stato deciso contrattualmente di costituire **un'apposita Commissione Nazionale**. Nelle more della costituzione dell'apposito gruppo di lavoro la disciplina resterà quella disciplinata dal precedente contratto collettivo.



CONGEDI, MALATTIE ED INFORTUNI

È stato inserito il congedo per la malattia del figlio ed entrambi i genitori, i quali, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. In questo caso, **due giorni di congedo annui sono retribuiti**.

Per quanto riguarda le malattie e gli infortuni, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutele del principio di parità di trattamento **è stata prevista una disciplina differenziata del comportamento di malattia valevole per i lavoratori con disabilità** certificata ai sensi della legge n. 68/1999 e **per i malati oncologici**. È stata convenuta che i termini di conservazione del posto durante la malattia siano **augmentati di 60 giorni** per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/1999.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Passando ora ad analizzare gli aspetti relativi al trattamento economico, è stato previsto un aumento tabellare a regime sul **livello A2** per i **panifici artigianali** pari a **183 euro** comprensivi dell'AFAC, già erogato come prima tranche in data 1° febbraio 2024, da riparametrare su ogni singolo livello di inquadramento ed erogato in ulteriori tre *tranches*.

Per quanto riguarda i **panifici ad indirizzo industriale** l'aumento previsto è pari a **280 euro sul livello 3B** comprensivi dell'AFAC già erogato come prima *tranche* in data 1° febbraio 2024, da riparametrare su ogni singolo livello di inquadramento ed erogato anch'esso in ulteriori tre *tranches*.

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno pertanto erogati i seguenti aumenti tabellari:

Panifici Artigiani

Livello	1° feb. 2024 (AFAC)	1° lug. 2024	1° nov. 2025	1° sett. 2026	Aumento a regime totale
A1S	45,34	32,38	80,31	79,01	237,04
A1	39,93	28,52	70,74	69,60	208,79
A2	35,00	25,00	62,00	61,00	183,00
A3	30,07	21,48	53,26	52,40	157,21
A4	26,54	18,96	47,02	46,26	138,79
B1	44,16	31,54	78,23	76,97	230,90
B2	29,60	21,14	52,43	51,58	154,75
B3S	27,72	19,80	49,10	48,31	144,93
B3	26,31	18,79	46,60	45,85	137,56
B4	23,49	16,78	41,61	40,94	122,82



Panifici Industriali

Livello	1° feb. 2024 (AFAC)	1° lug. 2024	1° nov. 2025	1° sett. 2026	Aumento a regime totale
1°	71,34	95,54	95,54	94,27	356,29
2°	65,63	87,90	87,90	86,73	328,16
3°A	60,28	80,73	80,73	79,66	301,40
3°B	56,00	75,00	75,00	74,00	280,00
4°	47,44	63,54	63,54	62,69	237,21
5°	42,45	56,85	56,85	56,09	212,24
6°	35,67	47,77	47,77	47,13	178,34

Per quanto riguarda l'una tantum dei panifici ad indirizzo artigianale, a copertura del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL avvenuta il 31 gennaio 2023 e il 1° febbraio 2024 data in cui è stata erogata la prima tranche di aumento (AFAC), è stata prevista l'erogazione di una somma pari a 100 euro erogate in due soluzioni:

- la prima pari ad **euro 50 con la retribuzione del mese di agosto 2024;**
- la seconda pari a euro **50 con la retribuzione del mese di ottobre 2024.**

Le somme erogate sono da considerarsi onnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del TFR. Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 31 gennaio 2023 – 1° febbraio 2024 nonché, – per i lavoratori a tempo parziale – sulla base dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro

Per i panifici ad **indirizzo industriale** l'una tantum prevista è pari a 160 euro erogate in due soluzioni:

- la **prima pari ad euro 80 con la retribuzione del mese di agosto 2024;**
- la **seconda pari a euro 80 con la retribuzione del mese di ottobre 2024**

APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

È stata **introdotta ex novo la disciplina relativa agli appalti e alle terziarizzazioni** che prevede, in prima battuta, l'esclusione dalla suddetta dei lavori pertinenti le attività di produzione e trasformazione proprie dell'azienda stessa, comprese quelle di manutenzione tecnica ordinaria, e delinea un articolato normativo che persegue l'obiettivo di tutela dei lavoratori attraverso clausole che vincolino le aziende appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa nonché all'osservanza degli obblighi di stampo assicurativo, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, oltre a **prevedere l'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente rappresentative.**

Sul punto, viene inserito l'obbligo per le società cooperative di assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Viene previsto, altresì, il servizio di mensa, previa intesa tra azienda appaltante e azienda appaltatrice



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Nuoro Ogliastra

Conseguentemente, la nuova norma, al fine di ampliare il quadro informativo in materia di sicurezza sul lavoro obbliga le parti ad impegnarsi nell'attività di informazione alle attività appaltante, demandando agli RLS eventuali osservazioni oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante.

L'articolato si conclude con apposita disciplina, relativa ai soli panifici a indirizzo industriale, che affida alle RSU il compito di gestione dei dati attinenti sia la natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo, sia di eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva.

MOLESTIE SESSUALI

Al fine di completare la disciplina di riferimento, è stato inserito un articolato che preveda l'impegno delle Parti a mettere in campo tutte le azioni necessarie a contrastare violenza di genere, molestie sessuali e mobbing all'interno dei luoghi di lavoro, nonché a realizzare **momenti di sensibilizzazione e informazione per tutte le lavoratrici e i lavoratori**, in particolare in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" (25 novembre).

DISPOSIZIONI FINALI

Coerentemente con quello che è lo sviluppo di una sana competitività tra le imprese del sistema produttivo e di un adeguato sistema di tutele normative e salariali per i lavoratori, viene sancito l'obbligo, tra le Parti, di **escludere ogni forma di dumping**, nonché di mettere in campo tutte le azioni utili a **dare efficacia "erga omnes" ai contratti nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, contrastando la proliferazione di contratti non rappresentativi o addirittura in evidente *dumping* contrattuale che alterano le regole concorrenziali e riducono i diritti dei lavoratori.



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Nuoro Ogliastra