



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/77 – Il rinnovo del CCNL Alimentazione e panificazione, tra aumenti retributivi e nuove tutele per i lavoratori del settore

Tag: #alimentazione #panificazione #retribuzione #tutele

Contesto del rinnovo

A seguito della scadenza datata 31 dicembre 2018 e al termine di lunghe trattative, dovute anche alla pandemia da Covid-19, il 6 dicembre 2021 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle imprese artigiane del settore alimentare, di quelle del settore della panificazione e delle imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti, comprese quelle della somministrazione diretta di pasti e alimenti in attività di ristorazione.

L'accordo risulta applicabile a circa 30mila aziende e a **più di 100mila lavoratori** distribuiti sull'intero territorio nazionale, è stato firmato da Confartigianato alimentazione insieme alle altre Confederazioni artigiane e da Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil ed avrà validità fino al 31 dicembre 2022. Come da accordo interconfederale del 26 novembre 2020, tale CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiera.

Parte economica

Per quanto concerne il trattamento economico, l'accordo di rinnovo prevede un **aumento retributivo**, che entra a regime da luglio 2022, pari a 77 euro lordi per il livello 3A del settore alimentare e a 74 euro lordi per il livello A2 del settore della panificazione, entrambi suddivisi in 3 tranches erogate con distanza trimestrale l'una dall'altra.

Per i lavoratori in forza al 6 dicembre 2021, in entrambi i settori, viene prevista anche l'erogazione di un **importo a titolo di una tantum** pari a 140 euro suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. Tale importo viene erogato in 2 soluzioni da 70 euro nei mesi di febbraio 2022 e aprile 2022 a copertura delle **34 mensilità di carenza contrattuale** per il periodo 1° gennaio 2019 - 31 ottobre 2021.

Per le imprese non artigiane con meno di 15 dipendenti è invece previsto un aumento retributivo a regime pari a 83,86 euro al 5° livello, mentre non viene stabilita alcuna erogazione dell'importo a titolo di una tantum per la copertura di carenza contrattuale.

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#).

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Quest'ultimo rinnovo è inoltre di fondamentale importanza anche per le imprese della ristorazione che svolgono attività di somministrazione di pasti in attività di ristorazione. Sono state infatti previste, per la prima volta, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, le **tabelle retributive ad hoc** con la classificazione del personale ed i vari livelli di inquadramento.

A rinforzare ancor di più la parte economica di tale rinnovo, dal 1° dicembre 2021 l'impiegato con mansione di maneggio denaro per riscossioni o pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una indennità per maneggio denaro, per ogni giornata di effettiva presenza che varia da euro 3,10 a 5,16 a seconda del livello di inquadramento previsto dallo specifico contratto.

Parte normativa

Per quanto riguarda la parte normativa del rinnovo, in materia di organizzazione del lavoro una delle novità più importanti consiste nella normazione, per le imprese artigiane alimentari e per le imprese della panificazione, delle assunzioni con contratto di lavoro intermittente. L'assunzione con questa tipologia di contratto è una novità nei contratti collettivi del comparto e viene riservata a quei lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna (con mezzi propri o aziendali) presso il domicilio dei clienti, il c.d. **delivery**.

Sempre sul piano normativo, occorre considerare le misure specifiche introdotte per i lavoratori stranieri, considerando la forte presenza, da diversi anni, di manodopera straniera che lavora nel settore. Con il rinnovo, sono state infatti rafforzate le norme che consentono ai lavoratori immigrati di accedere al diritto allo studio con la possibilità di utilizzare 150 ore spendibili anche per i **corsi di lingua italiana**.

Importanti soluzioni vengono poi stabilite per migliorare le **competenze** dei lavoratori del settore, come dimostra il passaggio da 32 a 40 delle ore retribuite per la formazione continua, nonché a sostegno della **conciliazione vita-lavoro**. In questa direzione, in particolare, si segnalano diverse misure a sostegno della genitorialità, quali l'introduzione di forme di flessibilità nell'orario di entrata e uscita per i genitori con figli fino a tre anni di età e per coloro che sono impegnati nell'inserimento all'asilo, nonché la possibilità di ottenere l'anticipo del 30% del TFR nei periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità o paternità.

Per i lavoratori dipendenti da imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti e per quelli dipendenti da imprese che somministrano alimenti e pasti in attività di ristorazione, la novità più importante appare invece la **normazione del lavoro agile**. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è ormai diventata di pubblico interesse e risulta sempre più utilizzata per contenere le cicliche ondate di contagi con cui abbiamo imparato a convivere da ormai 2 anni. Legato a questo, dato l'evolversi della disciplina e dei nuovi bisogni riscontrati dai lavoratori, è stato normato in questo rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro anche l'ormai noto **diritto alla disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

La situazione di continua incertezza sul piano sanitario, ha poi portato le parti ad introdurre, in ottica di solidarietà tra i lavoratori dell'impresa e sulla scia di quanto avvenuto anche in

altri CCNL, l'istituto della cessione solidale di ROL e ferie per particolari situazioni di salute o per l'assistenza dei figli entro i 14 anni.

Novità importanti arrivano infine in tema **di salute e sicurezza**, con l'introduzione di un nuovo articolo sull'**infortunio sul lavoro**, che prevede l'integrazione da parte dell'azienda dell'indennità di inabilità temporanea erogata dall'istituto assicuratore, al fine di raggiungere il normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito in assenza dell'infortunio.

Parte obbligatoria

Per quanto riguarda la parte obbligatoria del rinnovo, oltre al rilancio dell'Osservatorio di settore, al quale viene affidato anche il monitoraggio della contrattazione di secondo livello, degli accordi territoriali e di distretto, la novità più importante riguarda l'impegno delle parti a costituire una apposita commissione tecnica per individuare le esigenze di aggiornamento nella classificazione del personale delle imprese artigiane alimentari e della panificazione.

Valutazione d'insieme

I cambiamenti economici, gli sviluppi della tecnologia nel settore alimentare e lo shock sanitario dovuto al Covid-19 hanno pesantemente caratterizzato la lunga trattativa per il rinnovo di questo CCNL. L'intesa alla quale sono giunte le parti rappresenta tuttavia un importante passaggio per il futuro del settore, garantendo maggiori tutele ai lavoratori e, al contempo, puntando su una maggiore competitività delle imprese.

Mirco Proietti

Dottorando in Scienze dell'economia civile
Università LUMSA di Roma