

Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

Ferie solidali, tutela della persona e premio di risultato: le innovazioni dell'accordo Italpizza 2026.

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Asmaa Saouab

**Parti firmatarie datoriali: Italpizza S.p.A.,
assistita da Confindustria Emilia Area
Centro**

**Parti firmatarie sindacali: RSA Italpizza,
assistite dalle organizzazioni sindacali
territoriali FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-
UIL**

Data di sottoscrizione: 23 aprile 2026

**CCNL applicato dall'azienda: CCNL per
l'Industria alimentare**

**Macrosettore ATECO: ATECO C – 10.85.04
“produzione di pizza surgelata o altrimenti
conservata”**

**Dimensione aziendale:
Grande impresa**

Giugno 2026

Oggetto e tipologia di accordo

L'ipotesi di accordo sottoscritta da Italpizza il 23 aprile 2026 costituisce un accordo integrativo aziendale che interviene su una pluralità di aspetti del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali. L'intesa integra cioè i contenuti di quanto disposto a livello di contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL industria alimentare), attraverso la regolazione di profili organizzativi, normativi ed economici demandati alla contrattazione aziendale.

Parti firmatarie e contesto

L'accordo è stato sottoscritto da Italpizza S.p.A., assistita da Confindustria Emilia Area Centro, e dalle RSA aziendali con l'assistenza delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria. Come sottolineato dalle parti firmatarie, l'ipotesi di accordo costituisce il risultato di un percorso negoziale avviato nel luglio 2025 e sviluppatosi nell'arco di quasi un anno, in una fase segnata dalla volatilità dei mercati, dall'aumento dei costi energetici e dalle crescenti sfide competitive che interessano il settore alimentare.

Inoltre, le premesse attribuiscono un ruolo centrale alle relazioni industriali quali strumento di governo delle trasformazioni produttive e organizzative. In tale prospettiva, le parti confermano la volontà di sviluppare un modello di confronto stabile e partecipativo, fondato sul dialogo e sulla prevenzione dei conflitti, riconoscendo alla contrattazione aziendale una funzione strategica per il miglioramento della competitività dell'impresa e della qualità del lavoro.

Temi trattati

L'accordo interviene su una pluralità di aspetti, che spaziano dal sistema delle relazioni sindacali all'organizzazione del lavoro, dalla conciliazione tra vita privata e attività lavorativa alla formazione, fino al welfare aziendale e al premio di risultato.

Tra i principali contenuti dell'accordo figura il **rafforzamento delle relazioni industriali**, attraverso la previsione di un confronto più

strutturato tra azienda, RSA e organizzazioni sindacali, accompagnato da incontri periodici e da una specifica procedura per la **gestione dei conflitti** per prevenire le tensioni.

L'accordo attribuisce inoltre particolare rilevanza alla formazione professionale valorizzando il **ricorso agli strumenti di formazione finanziata, quali Fondimpresa**, nella convinzione che l'accrescimento delle competenze rappresenti una leva strategica per il miglioramento della qualità del lavoro e della competitività aziendale. Analoga attenzione viene dedicata ai temi dell'**ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro**, che costituiscono oggetto di **confronto periodico tra le parti**.

Accanto a tali profili, un ulteriore nucleo di disposizioni riguarda la conciliazione tra vita privata e tempi di lavoro. Tra queste rientra la disciplina di **ferie, permessi e fermi produttivi**, la cui gestione è resa più trasparente attraverso una programmazione strutturata e una procedura informatizzata per la gestione delle richieste individuali. In tale ambito assume rilievo l'impegno dell'azienda a comunicare il piano dei fermi produttivi entro il primo trimestre di ogni anno, salvo specifiche esigenze di mercato.

Sempre sul piano dell'**organizzazione del lavoro**, l'intesa conferma l'articolazione dell'**orario di lavoro su sei giorni alla settimana**, prevedendo **margini di flessibilità e rimodulazione** in funzione delle esigenze produttive, mediante il rinvio a particolari istituti contrattuali quali **multiperiodalità e banca ore**, ma anche **l'impiego delle ROL** per fronteggiare particolari situazioni di **calo produttivo**.

Particolare attenzione merita anche il riconoscimento del tempo di vestizione e svestizione mediante la previsione di due pause giornaliere di venti minuti per i lavoratori interessati da tali operazioni. Tale previsione riconosce l'incidenza concreta del **cosiddetto "tempo tuta"** nell'organizzazione della giornata lavorativa e contribuisce a disciplinare in maniera più puntuale una questione frequentemente oggetto di attenzione nella prassi aziendale.

Nella logica di attenzione alla dimensione personale e di conciliazione si collocano le regole in materia di **ferie solidali**, che consentono ai lavoratori di devolvere giornate di **ferie (residue e non godute e non ancora soggette a imposizione contributiva)** a favore di colleghi impegnati nell'assistenza di familiari in particolari condizioni di salute (figli che necessitino di cure, componenti della famiglia anagrafica con handicap in condizioni di gravità come definito dalla legge o affetti da patologie oncologiche). Tale misura rafforza la dimensione solidaristica interna alla comunità aziendale.

Infine, l'accordo dedica spazio a misure di tutela rafforzata per le **vittime di violenza di genere**, elevando il periodo di **congedo retribuito fino a quattro mesi** e garantendo la massima riservatezza della persona interessata. A ciò si affiancano specifiche previsioni in materia di contrasto alle molestie e promozione delle pari opportunità, che si inseriscono in un più ampio quadro di tutela della dignità della persona lavoratrice e di promozione di un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

L'elemento centrale della parte economica dell'accordo è rappresentato dal Premio per Obiettivi previsto per il quadriennio 2026-2029, il cui importo è collegato a obiettivi condivisi tra le parti con particolare riferimento all'efficienza (fermi di produzione) e alla qualità (in termini di scarti di produzione, numero di reclami e audit interni).

Ogni indicatore di misurazione dell'obiettivo è costruito su tre livelli di moltiplicazione considerando anche situazioni di *over performance* (base 70%, obiettivo 100% e supero 130%). Il premio teorico è poi distribuito tramite un indice di **partecipazione individuale** che funge da riparametrazione **sulla base delle presenze in servizio**, neutralizzando peraltro a questi fini una molteplicità di **assenze tutelate**.

Di particolare interesse è la facoltà di conversione del premio in welfare aziendale, beneficiando di una maggiorazione del 10% in caso di conversione integrale. L'accordo infine conferma e rafforza

alcune misure di welfare aziendale già presenti, tra cui il bonus matrimonio o unione civile, il bonus nascita o adozione e le borse di studio destinate ai figli dei dipendenti, assegnate secondo criteri di merito. Si tratta di interventi che testimoniano l'attenzione delle parti verso la dimensione familiare e personale dei lavoratori e che contribuiscono a qualificare il welfare aziendale come strumento di sostegno sociale, oltre che economico.

Elementi di innovazione rispetto al contratto nazionale

L'accordo introduce alcuni elementi migliorativi rispetto alla normativa legale e al CCNL di riferimento. In particolare, la disciplina delle ferie solidali amplia quanto previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015 e dall'art. 46-bis del CCNL Industria alimentare, estendendo la cessione delle ferie anche ai lavoratori che assistono familiari in particolari condizioni di salute, e non soltanto per la cura di figli minori. Inoltre, in materia di violenza di genere, l'accordo migliora la tutela prevista dall'art. 40-ter, lett. E del CCNL, elevando da tre a quattro mesi il periodo massimo di congedo retribuito. L'elemento innovativo dell'accordo risiede, pertanto, nell'estensione delle tutele riconosciute ai lavoratori di istituti già previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Valutazione d'insieme

Nel complesso, l'accordo Italpizza conferma la tendenza della contrattazione aziendale a concentrarsi non tanto sull'introduzione di nuovi istituti, quanto sul rafforzamento delle tutele già previste dalla legge e dal CCNL. Gli elementi più significativi riguardano infatti l'estensione di alcune misure di welfare e di tutela della persona, dimostrando come il secondo livello possa adattare la disciplina collettiva alle specifiche esigenze organizzative e sociali dell'impresa.