

Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

Il rinnovo della contrattazione aziendale in Barilla: relazioni industriali, qualità del lavoro e partecipazione ai risultati

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

di Ilaria Armaroli

Parti firmatarie datoriali: Barilla G. e R. Fratelli S.p.A., assistita dall'Unione Parmense degli Industriali

Parti firmatarie sindacali: Coordinamento Nazionale delle RSU e dei Viaggiatori Piazzisti, Segreterie nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil

Data di sottoscrizione: 16 luglio 2026

CCNL applicato dall'azienda: CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare
- codice CNEL E012

Macrosettore ATECO: Sezione "C – Attività manifatturiere"

Dimensione aziendale: >1000 dipendenti

Agosto 2026

Oggetto e tipologia di accordo

Lo scorso 16 luglio 2026 è stato sottoscritto **il rinnovo del contratto collettivo aziendale del Gruppo Barilla**, che sostituisce la precedente intesa del 18 luglio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2029. L'accordo interessa circa **3.800 lavoratori distribuiti nei 16 siti italiani del Gruppo** (5 mulini e 11 stabilimenti, compreso l'headquarter di Pedrignano, in provincia di Parma) e si inserisce **nel quadro delineato dal CCNL dell'Industria Alimentare** (codice CNEL E012).

Parti firmatarie e contesto

A sottoscrivere l'intesa sono stati Barilla G. e R. Fratelli S.p.A., assistita dall'Unione Parmense degli Industriali, e il Coordinamento Nazionale delle RSU e dei Viaggiatori Piazzisti, con il supporto delle Segreterie Nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. Il rinnovo interviene in **un contesto** che le stesse parti descrivono come **segnato dall'instabilità geopolitica e dalle dinamiche inflattive degli ultimi anni**, con ricadute tanto sulle filiere produttive quanto sui comportamenti dei consumatori e, conseguentemente, sulle diverse aree di attività del Gruppo (pasta, prodotti da forno, sughi).

Come sottolineato da Massimiliano Albanese, sindacalista della Fai Cisl nazionale e tra i sottoscrittori dell'intesa, **sono tre i principali ambiti attorno ai quali si sviluppa il nuovo contratto**: il rafforzamento del sistema di relazioni industriali, gli interventi sulla qualità del lavoro e la disciplina dei trattamenti economici e di welfare.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Il rafforzamento del sistema di relazioni industriali

Un primo elemento qualificante dell'accordo riguarda appunto **il consolidamento del sistema di relazioni industriali del Gruppo**. In questa direzione si muovono anzitutto **la conferma e il rafforzamento delle funzioni del Comitato Aziendale Europeo**, chiamato a contribuire anche allo sviluppo delle politiche ESG con particolare riferimento alla dimensione sociale, e **l'aggiornamento delle prerogative del Coordinamento Sindacale Nazionale delle RSU**.

A quest'ultimo, oltre alla funzione negoziale, sono riconosciuti diritti di informazione su questioni di carattere generale che comprendono, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 2 del CCNL, la formazione professionale, gli indicatori di sostenibilità, la composizione di genere degli occupati e gli investimenti in nuove tecnologie e intelligenza artificiale suscettibili di produrre effetti sui processi produttivi, sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro.

Si inseriscono nella medesima logica **il consolidamento delle commissioni tecniche non negoziali** dedicate, in particolare, ai temi della sicurezza, del welfare, della diversità e della formazione finanziata e, soprattutto, **la costituzione di un comitato ristretto** con funzione di raccordo tra la direzione aziendale e le organizzazioni sindacali nazionali. A tale organismo è affidato il compito di discutere preventivamente le esigenze emergenti a livello locale e di Gruppo, con particolare attenzione alle innovazioni tecnologiche e digitali.

Ne emerge un modello nel quale le relazioni industriali sono chiamate non soltanto a intervenire nella fase negoziale in senso stretto, ma anche ad accompagnare preventivamente alcune delle trasformazioni che possono incidere sull'organizzazione e sul lavoro. Al tempo stesso, l'accordo mantiene un'articolazione tra livello di Gruppo e livello locale, demandando alle relazioni industriali di sito la trattazione di specifiche questioni organizzative e gestionali, a partire dall'orario di lavoro.

Gli interventi sulla qualità del lavoro

Un secondo asse dell'intesa riguarda **la qualità del lavoro**, affrontata attraverso un insieme piuttosto articolato di misure che interessano appalti, occupazione, formazione, conciliazione vita-lavoro, diversità e inclusione, salute e sicurezza.

Sul versante degli appalti, le parti specificano anzitutto **l'esclusione da possibili processi di terziarizzazione delle attività direttamente pertinenti non soltanto alla trasformazione, ma anche al confezionamento dei prodotti**. Per le attività affidate in appalto viene inoltre confermato il ruolo del Gruppo nel monitoraggio del rispetto, da parte delle imprese appaltatrici, dei requisiti contrattuali e della normativa assicurativa e previdenziale, nonché delle condizioni relative alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Di particolare interesse è anche la disciplina relativa al lavoro in somministrazione. In una prospettiva orientata alla progressiva stabilizzazione dei lavoratori somministrati, **l'accordo introduce un limite di 24/30 mesi all'impiego della somministrazione a tempo indeterminato** (staff leasing), che è quindi più contenuto rispetto a quello previsto dalla disciplina legislativa.

Alla formazione viene riconosciuta una funzione altrettanto significativa. L'intesa valorizza infatti **il ruolo propositivo e di analisi delle organizzazioni sindacali nell'individuazione dei fabbisogni formativi e nella definizione dei contenuti dei relativi piani**. A ciò si affiancano **l'ampliamento di alcuni permessi legati alla genitorialità e al caregiving**, gli interventi in materia di diversità e inclusione (con specifica attenzione alla prevenzione e al sostegno delle lavoratrici vittime di violenza di genere) e le disposizioni sulla salute e sicurezza, che prevedono il confronto periodico con le rappresentanze

sindacali, iniziative di sensibilizzazione e l'attenzione allo stress lavoro-correlato.

Queste previsioni si affiancano ad **alcune iniziative aziendali richiamate nel contratto**, tra cui il Global Diversity and Inclusion Board, il sistema di whistleblowing e i programmi di sostenibilità ambientale, come l'Energy & Water Plan 2025-2030 e il sistema Barilla EPD per il monitoraggio dell'impatto ambientale dei prodotti.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Il terzo ambito centrale del rinnovo riguarda i **trattamenti economici**. Una prima novità consiste nell'eliminazione della quota di partecipazione al costo del buono pasto precedentemente posta a carico del lavoratore e nell'estensione del ticket anche al personale a tempo determinato, compresi i lavoratori in somministrazione.

Particolarmente articolata è poi la **disciplina del Premio di Produzione per Obiettivi (PPO)**, che mantiene una **struttura fondata sulla combinazione tra un parametro di redditività aziendale e parametri di sito relativi a prestazione, sicurezza e ambiente e qualità**. Per ciascun indicatore vengono individuati tre livelli: un valore base, corrispondente al 30% dell'importo messo in palio; un valore target, pari al 100%; e un valore di supero, pari al 130%. Soltanto sulla quota eccedente il valore target opera un possibile riproporzionamento collegato alle assenze per malattia. Rispetto alla precedente disciplina, il rinnovo modifica la soglia a partire dalla quale può operare tale meccanismo e, contestualmente, amplia leggermente il numero di eventi di malattia che consentono di mantenere integralmente o almeno parzialmente la quota di supero maturata.

I valori target sono definiti per il periodo 2026-2029 e prevedono, in coerenza con l'articolo 55 del CCNL, incrementi progressivi a partire dal secondo biennio, **fino al raggiungimento di un ammontare di 3.360 euro**. Una disciplina specifica è invece prevista per lo stabilimento di Muggia, acquisito nel 2020 e interessato da un percorso di progressivo allineamento alla contrattazione di Gruppo.

Anche il raccordo tra premio e welfare viene rafforzato. La quota del PPO convertibile in servizi di welfare passa infatti dal 30 al 50%, mentre il contributo aggiuntivo riconosciuto dall'azienda sulla quota convertita aumenta dal 10 al 20%. L'eventuale importo residuo non utilizzato (con esclusione della maggiorazione aziendale) può essere destinato al fondo di previdenza complementare Alifond oppure liquidato.

Valutazione di aspetti di innovazione rispetto al nazionale

L'accordo introduce diverse misure di miglior favore rispetto al CCNL applicato, tra cui l'ampliamento delle ore di permesso retribuito per specifiche esigenze familiari, la regolamentazione dettagliata del PPO con parametri locali e la possibilità di conversione in welfare. Ulteriori innovazioni riguardano l'integrazione di pratiche avanzate di sostenibilità ambientale e il potenziamento delle politiche di diversità e inclusione, con un focus specifico sulla prevenzione della violenza di genere.

La lettura dell'accordo Barilla acquista interesse anche se collocata nel più ampio contesto della contrattazione decentrata del settore alimentare. Come ricordato da Albanese, **un riferimento per il negoziato è stato rappresentato dalle Linee di indirizzo per la diffusione e lo sviluppo della contrattazione di secondo livello nel settore alimentare**, approvate da Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil il 23 settembre 2025 e successivamente presentate all'associazione datoriale Union Food e alle direzioni del personale di oltre venti gruppi industriali del settore (per una sintesi del contenuto delle Linee di indirizzo, si legga M. Menegotto, V. Francisca, [*Contrattazione aziendale nell'industria alimentare: cosa aspettarsi dopo le linee di indirizzo per le piattaforme sindacali?*](#), Bollettino ADAPT, 20 ottobre 2025, n. 36).

Le Linee raccolgono una sintesi delle posizioni delle organizzazioni sindacali sulle principali materie affidate alla contrattazione aziendale, con l'obiettivo di offrire un orientamento alle RSU e alle strutture sindacali territoriali nella costruzione delle piattaforme. In questa prospettiva, il rinnovo Barilla costituisce una delle prime declinazioni concrete di questi indirizzi.

Valutazione di insieme

Nel complesso, **il rinnovo Barilla restituisce l'immagine di una contrattazione aziendale che prova a tenere insieme dimensione economica e governo delle trasformazioni**. Il premio di produzione e il welfare mantengono un peso rilevante, ma si accompagnano a interventi che riguardano occupazione, appalti, formazione, conciliazione, inclusione, salute e sicurezza e, soprattutto, il rafforzamento degli strumenti di confronto tra azienda e rappresentanze dei lavoratori.

È proprio quest'ultimo profilo a rappresentare uno degli aspetti più interessanti dell'intesa. **Innovazione tecnologica, intelligenza artificiale, sostenibilità e trasformazioni organizzative** non vengono considerate esclusivamente come prerogative gestionali dell'impresa, ma **entrano progressivamente, con intensità e strumenti differenti, nel sistema di informazione, confronto e interlocuzione con le rappresentanze sindacali**.

Restano, come riconosciuto dagli stessi protagonisti del negoziato, alcuni temi non affrontati, tra cui quello dello sviluppo professionale, già regolamentato da una disciplina

di miglior favore rispetto a quella del CCNL risalente all'accordo del 7 luglio 1999. **Il rinnovo realizza tuttavia avanzamenti significativi tanto sul piano economico**, nel percorso di allineamento dello stabilimento di Muggia e nella disciplina del premio di risultato, **quanto sul piano della qualità del lavoro e delle relazioni sindacali**, nel rafforzamento del dialogo sulle trasformazioni tecnologiche e sulle questioni strategiche del Gruppo.