

Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

Il rinnovo dell'accordo aziendale illycaffè s.p.a.

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Fausto Barsi

Parti firmatarie datoriali: illycaffè s.p.a.

Parti firmatarie sindacali: FAI CISL FVG, FLAI CGIL Trieste, FAI CISL Milano Metropoli, FLAI CGIL Ticino Olona, RSA

Data di sottoscrizione: 3 luglio 2026

CCNL applicato dall'azienda: CCNL Industria alimentare - codice CNEL E012

Macrosettore ATECO: Sezione "C – Attività manifatturiere"

Dimensione aziendale: 500-999 dipendenti

Settembre 2026

Oggetto e tipologia di accordo

Accordo integrativo aziendale di secondo livello, premio di risultato

Parti firmatarie e contesto

L'accordo, sottoscritto dalle RSA di illycaffè, assistite dalle strutture territoriali di FAI CISL FVG, FLAI CGIL Trieste, FAI CISL Milano Metropoli, FLAI CGIL Ticino Olona, entra in una logica di integrazione rispetto alla contrattazione collettiva nazionale. L'art. 55 del CCNL Industria Alimentare, infatti, rimanda alla contrattazione di secondo livello per la disciplina del "premio per obiettivi" (lettera A), oltre a prevedere un "elemento di garanzia retributiva" per quelle aziende che non abbiano realizzato la contrattazione relativa a questo tipo di retribuzione (lettera B).

Esso si colloca nel solco delle "Linee di indirizzo per la diffusione e lo sviluppo della contrattazione di secondo livello nel settore dell'industria alimentare per il periodo 2026-2029" (su cui vedi, V. Francisca, M. Menegotto, Contrattazione aziendale nell'industria alimentare. Cosa aspettarsi dopo le linee di indirizzo per le piattaforme sindacali?).

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Con il contratto integrativo aziendale in discorso le parti convengono l'istituzione, in via sperimentale per l'anno 2026, di un Premio di Risultato per il personale operaio e impiegatizio, sia diretto che in somministrazione (esclusi Quadri e addetti a ruoli commerciali, che si vedono riconosciuti trattamenti individuali come gli MBO).

La determinazione del premio avviene in base a parametri relativi alla redditività (EBITDA 75%, ricavi netti 25%). Viene inoltre valorizzato il contributo fattivo dei lavoratori, introducendo un criterio di redistribuzione individuale connesso all'assiduità del lavoro ("Parametro Partecipazione").

Nonostante la presenza di due indicatori, nel verbale si dà atto che l'unico indicatore da tenere in

considerazione ai fini dell'applicazione della aliquota fiscale di favore è quello relativo all'EBITDA, dovendosi dunque valutare unicamente su questo il realizzarsi, nell'anno di riferimento, della prevista incrementalità.

Nell'ambito del medesimo accordo viene altresì regolato il riconoscimento, per i lavoratori in somministrazione di lavoro – anche nella forma dello staff leasing – cui è seguita l'assunzione diretta presso la Società, di un importo a titolo di superminimo individuale assorbibile di valore pari a quanto eventualmente maturato nel pregresso rapporto in somministrazione a titolo di scatti di anzianità.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

La misura massima del premio di risultato varia in base al livello di inquadramento dei lavoratori (€ 800 – 1.800) e ciò è certamente un elemento qualificante dell'intesa, non essendo questa una esperienza largamente diffusa.

Ciascun lavoratore può inoltre optare per la conversione, totale o parziale, del premio in strumenti di welfare aziendale. Tale opzione viene incentivata con un incremento a carico dell'azienda del 10% del valore della quota convertita in welfare.

Valutazione di aspetti di innovazione rispetto al nazionale

Rispetto a quanto previsto dall'art. 55, lettera B, del CCNL Industria alimentare, il contratto integrativo aziendale presenta un profilo di discontinuità laddove riconosce l'elemento di garanzia retributiva come ulteriore e non alternativo rispetto al PdR, per il personale in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo. L'importo di tale elemento, comunque, sarà riconosciuto in misura fissa, non soggetta a successivi incrementi derivanti da rinnovi contrattuali o altre disposizione collettive.

Valutazione di insieme

L'accordo integrativo aziendale illycaffè siglato in data 3 luglio 2026 costituisce un'integrazione della

contrattazione collettiva nazionale rispetto alla disciplina del premio per obiettivi.

Le Parti firmatarie, infatti, muovendo dall'art. 55 del CCNL Industria Alimentare definiscono un impianto premiale che dà luogo ad una forma di retribuzione variabile parametrata su indici di redditività ed assiduità, e finalizzata al miglioramento delle performance aziendali.

Tale Premio di Risultato rappresenta una novità introdotta in via sperimentale per l'anno 2026, per cui le Parti potranno incontrarsi per esaminare la funzionalità dell'intesa nel corso della vigenza dell'accordo.