

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO REGIONALE DEL SETTORE  
ALIMENTARE  
E DELLA PANIFICAZIONE ARTIGIANO DELLE MARCHE**

**PREMESSA**

Il comparto artigiano del settore alimentare e panificazione rappresenta nelle Marche una eccellenza che esprime qualità, valore economico e volano per il turismo.

L'agroalimentare e le aziende artigiane ed alimentari sono state capaci, in questi anni, di garantire al paese la possibilità di avere a disposizione di tutti, beni e prodotti alimentari di prima necessità.

Le parti condividono l'idea di rafforzare le relazioni sindacali attraverso una contrattazione regionale che abbia come obiettivo lo sviluppo del settore.

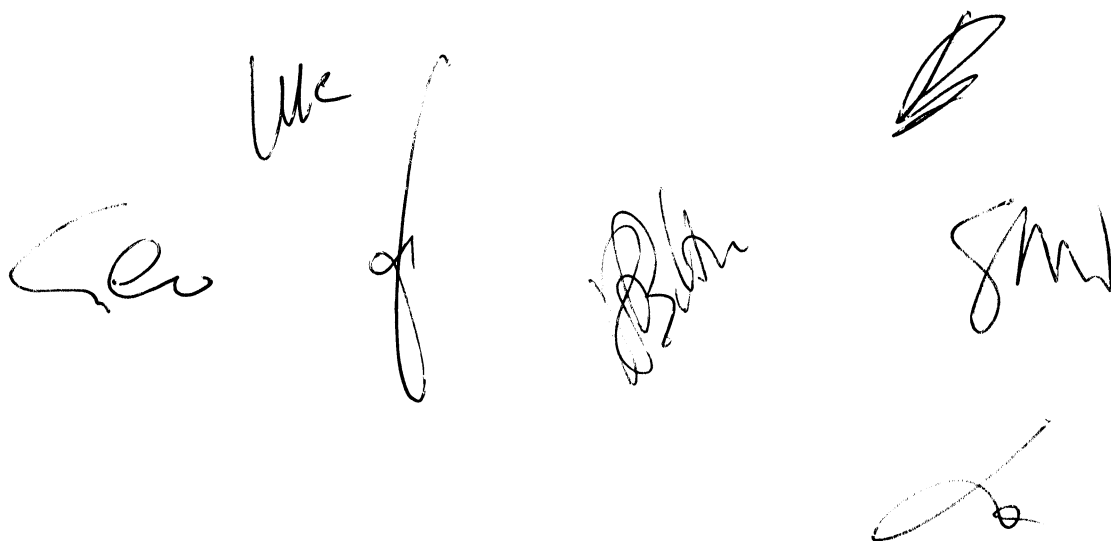
La bilateralità regionale potrà essere in questo senso il giusto strumento per il suo rafforzamento.

**Campo d'applicazione**

Il presente contratto regionale è da intendersi, a tutti gli effetti, quale contrattazione di II° livello, per tutte le aziende che applicano il CCNL vigente del settore alimentare e della panificazione, per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti e che svolgono l'attività comprese nella sfera di applicazione del CCNL del 6/12/2021.

**Decorrenza e durata**

Il presente CCRL decorrerà dal 01/10/2024 fino al 30/09/2028.



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, representing the various parties to the collective agreement.

## **DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI**

### **Relazioni sindacali**

Le parti concordano un sistema di relazioni sindacali che con incontri congiunti su determinate materie approfondiscano temi che riguardano l'artigianato del settore alimentare e della panificazione puntando allo sviluppo di livelli occupazionali ed alla realizzazione e qualificazione delle stesse imprese marchigiane.

Pertanto saranno previsti due incontri all'anno a livello regionale, per affrontare i seguenti temi:

- Andamento produttivo del settore
- Orari di lavoro
- Flessibilità organizzative
- Welfare contrattuali
- Osservatorio di settore
- Qualità del lavoro, contrasto al lavoro nero e mal retribuito
- Verifica andamento premio di produttività

Al fine di promuovere il sistema della bilateralità artigiana, le parti concordano di consegnare, al dipendente in forza o neoassunto al momento dell'assunzione la brochure informativa di tutte le prestazioni previste dall'ente EBAM e SANARTI.

### **Osservatorio**

Il ruolo dell'osservatorio regionale di categoria, individuato come luogo analisi e di confronto paritetico dovrà affrontare, temi di interesse reciproco fra cui:

- andamento degli indicatori economici disponibili quali fatturato, produttività, valore aggiunto, prezzi, costo materie prime, investimenti;
- andamento degli indicatori del lavoro disponibili quali occupati, qualifiche, livelli retributivi, regimi d'orario, lavoro straordinario, apprendistato, contratti a termine ed interinali, utilizzo del Fondo Sostegno al Reddito;
- andamento degli indicatori strutturali quali numero imprese con dipendenti, distribuzione per addetti e dimensione media.

L'Osservatorio fornirà inoltre tutta la documentazione da esso prodotta (bollettini quadrimestrali, rapporti congiunturali, approfondimenti tematici e settoriali) ed organizzerà periodicamente incontri per discutere sui risultati e sull'attività di ricerca.

### **Formazione professionale**

Le parti ritengono fondamentale individuare percorsi formativi, anche in funzione dell'innovazione tecnologica, puntando sulla ricerca e sulle necessità di figure formate alle esigenze dei nuovi processi produttivi sempre in continua evoluzione. Gli obiettivi formativi principali riguarderanno il miglioramento della professionalità dei lavoratori a partire da quelli meno qualificati anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche di volta in volta individuate, con particolare attenzione sulla sicurezza e salute sul lavoro, in stretto rapporto con l'organismo paritetico OPRAM ed eventuali enti pubblici delegati. Le parti ritengono fondamentale l'utilizzo di Fondartigianato, quale unico ente e strumento utilizzabile per ogni progetto di piano formativo richiesto dalle aziende.

we

Ge

Alh

Sanarti

## **SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO**

### **Ambiente di lavoro e qualità dei prodotti**

Le parti considerano un interesse reciproco il rispetto delle norme sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché quelle riguardanti la sicurezza e la qualità dei luoghi di lavoro oltre che dei processi e dei prodotti alimentari.

Si concorda che vengano effettuati degli incontri specifici su richiesta di una delle due parti, anche a livello di bacino, per delle verifiche specifiche sul problema dell'ambiente interno ed esterno. Tali incontri tenderanno a favorire una omogenea e coerente applicazione delle norme, privilegiando il metodo partecipativo nonché di informazione e assistenza verso le imprese del settore.

Sulla base dei dati forniti dall'Opram ed altri soggetti pubblici competenti si potrà svolgere un'ora di assemblea retribuita fra quelle previste dal CCNL per approfondire gli argomenti relativi alla sicurezza e al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che preveda anche il coinvolgimento dell'RLST.

### **Molestie e violenze nei luoghi di lavoro**

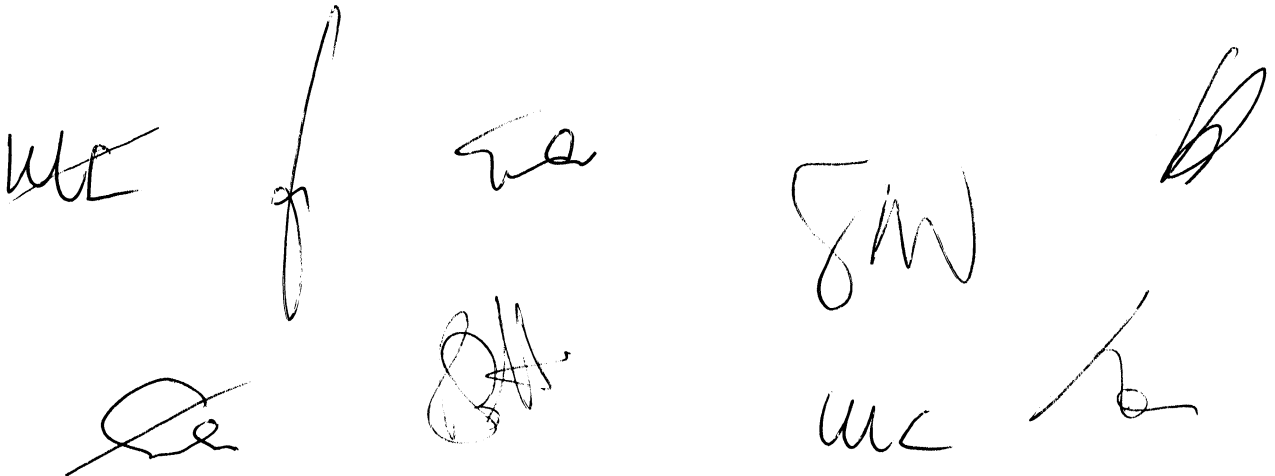
Le Parti concordano di dover prevenire e contrastare, nelle aziende del settore, ogni atto lesivo della dignità e dell'integrità psico-fisica della persona che possa comportare qualsiasi forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Si richiede inoltre che le imprese del settore alimentare ed artigiano, adottino una dichiarazione di non tolleranza di qualsiasi forma di violenza e molestia, specificando le procedure da seguire, qualora si verificano dei casi.

(Allegato c dell'accordo interconfederale regionale del 12.12.2022).

### **Previdenza complementare**

In applicazione del CCNL e degli accordi interconfederali in materia di previdenza integrativa, anche in rapporto alle iniziative di carattere bilaterale in essere, le parti si attiveranno per favorire la massima informazione in materia e per l'adesione al Fondo di Previdenza Complementare Fon.Te.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately ten distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are simple initials, while others are more complex and stylized. The signatures are not arranged in a formal line, suggesting they were added individually to the document.

# **ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA', BANCA ORE, CONTRATTI A TERMINE STAGIONALI, PART TIME E LAVORO AGILE**

## **Orario e flessibilità**

Le parti considerando auspicabile il contenimento del ricorso allo straordinario e alle sospensioni di lavoro, definiscono l'utilizzo della flessibilità dell'orario, prevedendo la divulgazione capillare di tale opportunità tra imprese e lavoratori. L'istituto della flessibilità è attivato da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale o in Commissione Bilaterale di Bacino e controfirmato dai lavoratori interessati.

## **Flessibilità di orario**

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda e di parte di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore nell'anno recuperabili entro 12 mesi solari dalla data di effettuazione. Per le prime 32 ore sarà riconosciuto un incremento del 10%, dalla 33esima all'64esima l'12%, dall'65esima alla 96esima del 15%.

## **Banca ore individuale**

Le parti convengono che il lavoratore, entro il mese di effettivo utilizzo dello straordinario comunichi/manifesti all'azienda la volontà di recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una banca ore individuale comprendente anche la traduzione oraria delle maggiorazioni spettanti. L'accordo tra Impresa e Lavoratore potrà prevedere, in alternativa, il pagamento della maggiorazione retribuita nel mese di competenza fermo restando l'accantonamento per le ore di straordinario prestate. Il recupero potrà avvenire entro 12 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso scelta prioritaria del lavoratore, con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda: comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri lavoratori. Trascorso il periodo sopraindicato le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione, come previsto dall'ar.24 del CCNL.

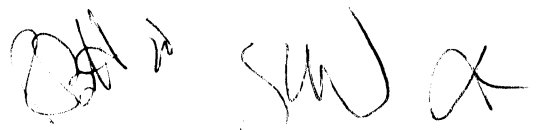
## **Contratti di lavoro intermittente**

Il ricorso al lavoro intermittente è consentito per i casi stabiliti dalle vigenti norme di legge e, ulteriormente, in tutti gli ambiti di applicazione del presente contratto.

In particolare tale contratto potrà essere applicato nei fine settimana (si intendono sabato e domenica di tutto l'anno e giornate festive e prefestive), per un massimo di 75 giornate all'anno di effettiva chiamata alla prestazione lavorativa.

La presente deroga deve intendersi sperimentale e per la durata di un anno a partire dalla stipula del presente Contratto Collettivo Regionale. Le parti valuteranno il rinnovo entro il 30 settembre 2025, in caso contrario la presente deroga manterrà la propria efficacia.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte.



Il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare, per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa (ferie, infortunio sul lavoro, malattia).

Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso, gli spetta un'indennità di disponibilità nella misura pari al 30% della retribuzione tabellare di riferimento, rapportata in quote orarie sulla base dell'orario contrattuale.

Il lavoratore che abbia garantito la propria disponibilità solo per periodi predeterminati, nell'arco della settimana, del mese, dell'anno ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità solo relativamente a tali periodi predeterminati.

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente e preventivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di contestazione ivi compresa la perdita dell'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo.

L'instaurazione del contratto di lavoro intermittente dovrà essere comunicata dall'azienda entro il termine di 30 giorni dalla stipula alla Commissione Bilaterale di Bacino insediata presso EBAM.

### **Part-Time**

Le imprese valuteranno prioritariamente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, nei seguenti casi:

- esigenze di salute del dipendente;
- esigenze di salute dei familiari del dipendente, entro il 2° grado di parentela e affini;
- Assistenza ai figli di età inferiore ai 48 mesi.

### **Lavoro agile**

Fermo restando l'adesione volontaria dei lavoratori per la modalità del lavoro agile, la contrattazione regionale dovrà definire i contenuti tipo dell'accordo individuale e l'informativa sulla salute e sicurezza previsti dagli articoli di legge vigenti, come indicato anche dall'accordo regionale interconfederale.

### **Omissione versamento bilateralità**

Le imprese che non versano il contributo per la bilateralità di I e II livello, dovranno corrispondere ai propri dipendenti le seguenti indennità pari a 30 € lordi/mese per 13 mesi. Inoltre l'azienda che non versa il contributo per la bilateralità, dovrà riconoscere ai propri dipendenti, i vari importi dovuti e previsti per le prestazioni in vigenza.

uc

Se

BA

A

SM

f

### **Procedura per aziende in caso di crisi**

L'impresa che si trova nelle condizioni di una situazione di crisi che rischia di compromettere l'assetto occupazionale anche tramite l'associazione provinciale a cui aderisce o conferisce mandato, dovrà inviare una richiesta di incontro alle OO.SS firmatarie del presente accordo regionale di categoria territoriale. L'incontro dovrà essere svolto non oltre i 10gg successivi al ricevimento della lettera di richiesta aziendale. In tale incontro, l'azienda fornirà i dati sulle difficoltà aziendali, sotto il profilo economico e finanziario e verrà discusso congiuntamente, quali piani l'azienda intende procedere o proporre, volte al risanamento ed al rilancio dell'azienda stessa. In alternativa l'incontro potrà svolgersi presso le Commissioni Bilaterali di Bacino.

### **Malattia/comporto**

A fronte di malattie gravi e certificate l'azienda potrà concedere, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, su richiesta scritta del lavoratore, un ulteriore periodo di comporto non retribuito, per un massimo di sei mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

### **Permessi aggiuntivi**

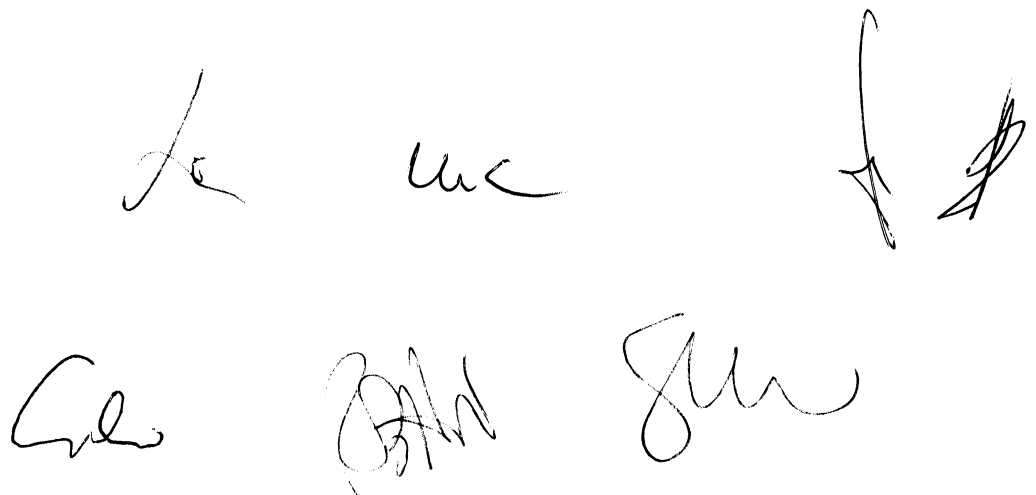
In aggiunta a quanto previsto dal CCNL si riconoscono ulteriori 4 ore di permessi annui retribuiti per la cura degli anziani over 75, per la gestione dei figli minori nell'inserimento al nido e alla scuola materna.

### **Lavoratori Immigrati**

Nel rispetto delle differenti esigenze culturali e religiose, d'intesa con il datore di lavoro, per i lavoratori immigrati potrà prevedersi un differente utilizzo dei permessi retribuiti (anche di Banca Ore) o pianificazione delle ferie, entro i limiti previsti dal CCNL.

Tenendo conto delle diversità culturali e religiose, per i lavoratori immigrati e non immigrati potranno prevedersi pause da conteggiare nei permessi retribuiti per ottemperare alle preghiere che ricadono durante l'orario di lavoro.

Inoltre, al fine di ricercare una migliore integrazione dei lavoratori immigrati, si prevede che le ore concesse per il diritto allo studio possano essere utilizzate per corsi di apprendimento della lingua italiana.



Handwritten signatures of six individuals, arranged in two rows of three.

## Retribuzione tabellare – Imprese non artigiane fino a 15 dipendenti

### *Settore Alimentare*

LIVELLI	ERP	EER in vigore dal 01/10/2024
1	€ 60,20	€ 13,92
2	€ 56,08	€ 12,10
3	€ 51,97	€ 9,98
4	€ 48,07	€ 8,77
5	€ 44,17	€ 7,86
6	€ 40,03	€ 7,27
7	€ 36,37	€ 6,65
8	€ 36,37	€ 6,05

### **Welfare**

Per l'anno 2024, nella mensilità di ottobre e a decorrere dall'anno 2025, nella mensilità di luglio di ogni anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei singoli lavoratori strumenti di welfare del valore complessivo di 120 euro da corrispondere in un'unica soluzione.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, che superato il periodo di prova previsto dal CCNL, risultano in forza nel mese di giugno di ogni anno, ovvero i lavoratori:

- Con contratto a tempo indeterminato;
- Con contratto a tempo determinato che hanno maturato un'anzianità di almeno tre mesi consecutivi nella stessa azienda;

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita della durata di almeno 3 mesi, i lavoratori con contratto intermittente qualora abbiano prestato nell'anno precedente un numero di giornate lavorate inferiore a 200, i dipendenti assunti con contratto di lavoro stagionale.

I valori non sono riproporzionati in caso di orario di lavoro part time.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In aggiunta a quanto sopra le Parti concordano che le aziende che non avessero ancora provveduto per l'anno 2023 al riconoscimento del welfare, come stabilito al punto 2.2.3 "Welfare aziendale" dell'Accordo Interconfederale Regionale del 12/12/22 dovranno provvedervi con il cedolino del mese di ottobre 2024.

Ulc

Ger

MA

Sim

J

## ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

### Salario – Elemento Economico Regionale (EER)

Si riconosce l'incremento della quota di salario quale elemento economico regionale (EER), nella misura del 1,2% di quanto riportato nella tabella dell'allegato A dell'Accordo Regionale Interconfederale sulla Bilateralità del 12 dicembre 2022 (Livello 4, pari a 17,51 euro mese).

L'Elemento Economico Regionale (EER) sarà pari a 7,27 euro/mese, parametro 100 livello 4.

### Salario – Elemento retributivo Progresso (ERP)

Applicazione della tabella Allegato B prevista dall'accordo interconfederale regionale del 12/12/2022 per le aziende del settore.

### Retribuzione tabellare – Imprese Artigiane

#### Settore Alimentare

LIVELLI	ERP	EER in vigore dal 01/10/2024
1S	€ 64,31	€ 10,44
1	€ 60,20	€ 9,37
2	€ 56,08	€ 8,58
3A	€ 51,97	€ 8,00
3	€ 48,07	€ 7,56
4	€ 44,17	€ 7,27
5	€ 40,03	€ 6,92
6	€ 36,37	€ 6,47

#### Settore Panificazione

LIVELLI	ERP	EER in vigore dal 01/10/2024
A1S	€ 29,27	€ 9,10
A1	€ 27,54	€ 8,46
A2	€ 24,10	€ 7,93
A3	€ 20,66	€ 7,27
A4	€ 17,22	€ 6,88
B1	€ 27,11	€ 9,09
B2	€ 22,59	€ 7,46
B3S	€ 19,58	€ 7,27
B3	€ 18,08	€ 7,03
B4	€ 15,06	€ 6,66



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and initials 'me' and 'G.H.' at the bottom left.

## PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

### Premio di produttività

Le Parti prevedono la possibilità per le aziende di erogare un premio di risultato, su base volontaria, determinato tenendo conto di due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare rispetto ai propri risultati.

Il Verbale di Accordo sulla Produttività dovrà essere sottoscritto in sede sindacale o in sede di Commissione Bilaterale di Bacino. L'accordo firmato verrà depositato nel sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Il primo indicatore è determinato da:

a) Rapporto tra fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio dei dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 70% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 2,0% sull'anno precedente a cui è calcolato.

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno e rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi, valore 2

1 dipendente part time al 50% per 12 mesi, valore 0,50

Numero medio dei dipendenti nell'anno 2,50

Il secondo indicatore è determinato da:

b) Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. Questo indicatore determina il 30% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è pari o inferiore a 0,97.

Non potranno essere sottratte dalle ore lavorate ferie, permessi ROL, le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattie per patologie oncologiche e malattia che comportino ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104/92.

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784. il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa.

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi (1784 ore), valore 3568

1 dipendente part time al 50% (892), valore 892

Ore lavorabili 4460, obiettivo da raggiungere 4417



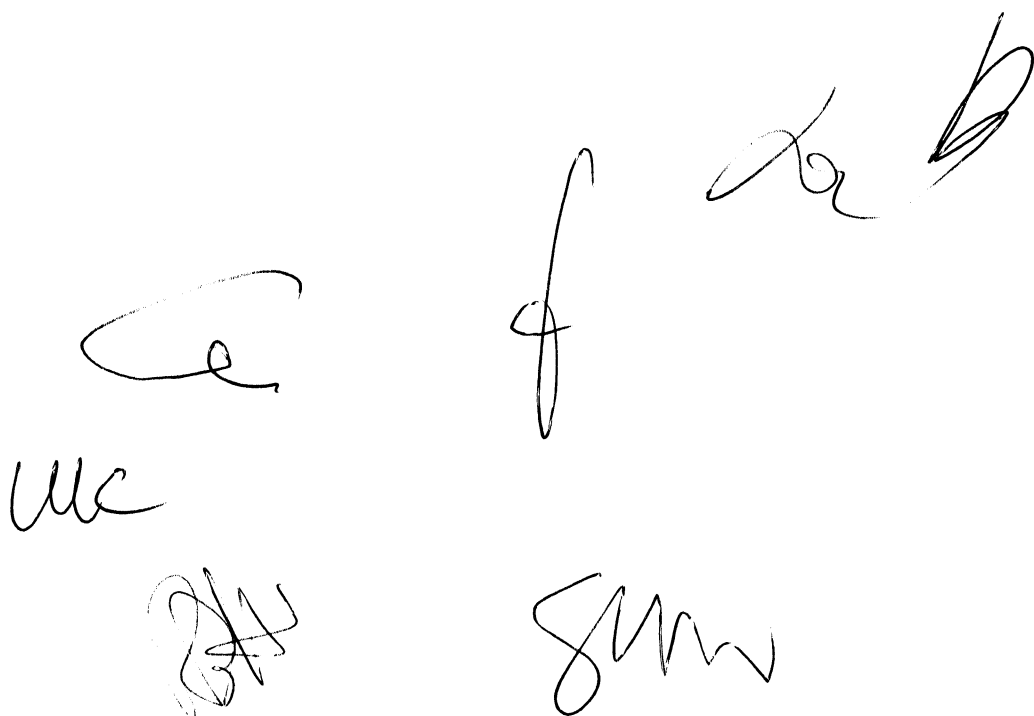
## FONDO REGIONALE PARITETICO

Le Parti concordano nel caso in cui venga costituito il Fondo Regionale Bilaterale, di aderire congiuntamente prevedendo una contribuzione paritetica di almeno 1 (uno) euro. Nel caso in cui entro il 31/12/2024 il Fondo non verrà costituito, dal 01/01/2025 le aziende aumenteranno l'importo dell'Elemento Economico Regionale di 1 euro riparametrando le tabelle.

### Anticipo Tfr

In aggiunta alla casistica previsto dall'art. 2120 c.c., dalle norme di legge e degli accordi collettivi vigenti, espressamente prevista ed indipendentemente dall'anzianità di servizio, si prevede che il lavoratore possa chiedere la anticipazione del proprio Tfr accantonato in azienda, anche per le seguenti motivazioni:

1. in occasione del matrimonio;
2. nel caso in cui il dipendente faccia ricorso ad un'aspettativa non retribuita per malattia;
3. per far fronte alle spese di alloggio e cura per un parente anziano o non autosufficiente;
4. quale contributo per le spese universitarie dei figli;
5. per esigenze di natura diversa da quelle elencate nel presente documento, da valutare di volta in volta con la Direzione.

The image shows four handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two columns. The top-left signature is a stylized 'e' with a long horizontal stroke. Below it is a signature that looks like 'Uc'. The bottom-left signature is a complex, scribbled signature. The top-right signature is a large, flowing signature that starts with a vertical line and ends with a large 'B'. Below it is a signature that looks like 'JMN'.

### **Opzione welfare per il premio di produttività**

l'azienda può metter a disposizione dei lavoratori l'opzione di trasformare il valore del premio strumenti di welfare fino ad un massimo del 50% del valore del premio, tale premio sarà maggiorato del 10%. L'opzione di trasformazione del premio in strumenti di welfare spetta comunque al lavoratore.

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di luglio ai lavoratori in forza alla data della corresponsione, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente (le frazioni di mese sono considerate utili a fronte di almeno 16 giorni di calendario lavorati).

I part time riceveranno una quota di premi proporzionale al loro orario contrattuale.

Le parti si danno atto che il Premio di produttività come sopra determinato costituisce erogazione annua comprensiva di ogni incidenza sugli istituti salariali di legge e contratto, ivi compreso il TFR, (non è stato quantificato in questo accordo).

Tale criterio opera anche con riferimento al valore di beni, servizi e rimborsi erogati al lavoratore che eserciti l'opzione per la conversione del 50% del premio in strumenti di welfare. (Rif. Accordo quadro territoriale del 14 febbraio 2017).

Ancona 03 settembre 2024

**CONFARTIGIANATO Alimentazione – Marche**

**CNA Agroalimentare - Marche**

**CASARTIGIANI - Marche**

**CLAAI - Marche**

**FLAI CGIL - Marche**

**FAI CISL - Marche**

**UILA UIL - Marche**

