CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI LAVORAZIONE DELLA FOGLIA DI TABACCO SECCO ALLO STATO SCIOLTO 2025 - 2028

Addì, 2 luglio 2025

tra

- L'Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani (APTI), rappresentata dalla Presidente APTI Valentina Vita, dal Consigliere Giorgio Marchetti, Giuseppe Crupi e Maurizio Calvitti;

e

- La FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota, dai Segretari Nazionali Massimiliano Albanese, Mohamed Saady, Patrizio Giorni, Raffaella Buonaguro assistiti da Aniello Garone, Emanuela Di Salvo e dalle Segreterie Regionali e Territoriali interessate, nonché dalla delegazione trattante Crescenzo Cenname, Lucia L'Episcopia, Maria Perrillo, Serena Bergamaschi;

- La FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni, dai Segretari Nazionali Silvia Spera, Tina Balì, Silvia Guaraldi e Angelo Paolella, assisti da Raffaele Falcone e dalla delegazione trattante Luca Turcheria, Giuseppe Ranfone, Alessio Mariani, Simona Marchesi, Tammaro Della Corte, Margherita Di Benedetto, Samira Lofti Khah;

- La UILA-UIL, rappresentata dalla Segretaria Generale Enrica Mammucari, dai Segretari Nazionali Antonio Mattei, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Alice Mocci, Michele Tartaglione, dal Tesoriere Francesco Bove, assistiti da Raffaella Sette e Pietro Blandini e dalle Segreterie Regionali e Territoriali interessate e dalla delegazione trattante Teresa Scalaprice, Pasquale Martiello, Mirko Ghiandoni, Lucia Apa, Lucia Esposito, Marisa Lepore, Orlando Ruggeri;

premesso che

Il comparto tabacchicolo, di rilevante importanza economica e storica a livello mondiale, in Italia rappresenta un settore con una storia lunga e complessa, caratterizzato da dinamiche economiche, sociali e normative in continua evoluzione.
Tradizionalmente, l'Italia è uno dei principali paesi produttori di tabacco in Europa, con coltivazioni concentrate principalmente in specifiche aree geografiche (Umbria, Campania, Veneto e Toscana) e detiene ancora il primato di produttore di tabacco greggio dell'Unione Europea con una superficie totale dedicata alla coltivazione di tabacco, di oltre 10mila ettari.
Negli ultimi decenni, il settore ha subìto profonde trasformazioni e ha dovuto affrontare sfide significative, influenzate anche dalla politica agricola comunitaria (PAC) e dalle direttive dell'Unione

Europea in materia di prodotti del tabacco, che ne definiscono i parametri di produzione, commercializzazione e fiscalità.
Nonostante le sfide, il comparto tabacchicolo italiano continua a rivestire un ruolo importante per l'agricoltura nazionale, contribuendo al mantenimento del paesaggio rurale, alla biodiversità e all'occupazione in aree spesso prive di alternative economiche. La filiera è quindi un ecosistema complesso in cui le tradizioni tramandate da generazioni si fondono con l'innovazione e la ricerca per soddisfare le esigenze di un mercato in costante evoluzione.

si è raggiunto l'accordo

per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto, per il periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2028.

PARTE PRIMA

FORMAZIONE PROFESSIONALE – FOR.AGRI.

Le Organizzazioni stipulanti convengono sull'esigenza di dare alla formazione professionale sempre maggiore impulso, riconoscendo la sua rilevanza quale strumento per favorire nel comparto tabacchicolo l'acquisizione di adeguate conoscenze tecniche e/o professionali. A tal fine, anche alla luce di quanto emerso nell'ambito della Commissione Paritetica, si attiveranno per favorire iniziative formative coerenti con le esigenze del settore, per utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria e nazionale sulla materia, valutando le possibilità di promuovere progetti specifici per le professionalità tipiche del settore. Le parti individuano For.Agri. quale Fondo paritetico intercategoriale per la formazione continua, tale Fondo è costituito nella forma di associazione riconosciuta dal Ministero del Lavoro, per la gestione delle risorse rinvenienti dal recupero dei versamenti effettuati all'INPS, attualmente nella misura dello 0,30% sulle retribuzioni, come stabilito dall'articolo 25, quarto comma della L. 845/78, secondo le previsioni dell'articolo 118 della L. 388/2000 (Finanziaria 2001), per attivare e sviluppare la formazione continua ed accrescere la professionalità dei lavoratori. Tuttavia, tenuto conto del fatto che alcune aziende hanno già realizzato iniziative di formazione professionale con altri Fondi paritetici intercategoriali per la formazione continua, per il periodo di vigenza del presente contratto, tali aziende avranno la facoltà di proseguire nei rapporti già instaurati con tali Fondi. Le parti concordano sull'importanza di garantire ai lavoratori l'accesso anche a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze relative a lingue, informatica e linguaggio digitale che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali. **Inoltre, condividono l'avvio di percorsi di formazione che consentano l'acquisizione di conoscenze professionali nei processi di transizione tecnologica e digitale**. L'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative riconosce tale modalità come strumento equivalente alla formazione in aula. Tali risorse verranno utilizzate per la realizzazione di programmi di formazione professionale e di informazione sui temi dell'igiene e sicurezza sul lavoro, sia a livello aziendale che territoriale, tendente al coinvolgimento di tutti i lavoratori.

PARTE SECONDA

Articolo 3 - PRECEDENZA NELL'ASSUNZIONE

Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge sul contratto a termine, con particolare riferimento a quanto indicato nel comma 9 dell'art. 10 del D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, darà la precedenza nell'assunzione, per ciascuna campagna, al personale già selezionato nelle precedenti campagne.

Conseguentemente e coerentemente con tale premessa, il datore di lavoro si impegna ad assumere il personale in occasione dell'avvio di ciascuna campagna, reperendolo prioritariamente tra i lavoratori stagionali assunti in occasione della campagna precedente, **mantenendone lo stesso livello, per la stessa mansione, acquisito nel precedente rapporto di lavoro.**

La riassunzione avverrà salvo che:

- non sussistano giustificate ragioni;
- non necessitino specifiche professionalità;
- non siano state soppresse postazioni di lavoro;
- non occorra ricoprire mansioni o qualifiche per le quali non vi sia personale a disposizione;
- non sia~~no~~ stati~~o~~ legittimamente comminati~~o~~ ~~più di un~~ **il** provvedimento disciplinare **di cui all'art. 44 *lett. d)* ed *e).*** ~~nell'ambito della stessa campagna~~.

~~e, infine, con la specifica esclusione, a decorrere dalla firma del presente contratto, dei lavoratori cui siano stati legittimamente comminati più di un provvedimento disciplinare nell'ambito della stessa campagna., o che abbiano interrotto il servizio per un periodo superiore a 14 giorni complessivi nel corso o al termine della campagna (con esclusione delle assenze per l'esercizio dei diritti sindacali, per maternità, per infortunio sul lavoro, per permessi non retribuiti riconosciuti, per donazione di sangue, per quanto previsto dalla L. 104/92, per congedi parentali, per ricoveri ospedalieri e per l'ipotesi di massimo due eventi che diano luogo ad assenza continuativa per malattia).~~

A tal fine il datore di lavoro accoglie, entro e non oltre tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, le dichiarazioni di interesse dei lavoratori che intendano fruire della succitata priorità. Il periodo di accoglimento della richiesta è esteso a sei mesi nei casi in cui il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per almeno 51 giornate nel corso della campagna precedente.

Le parti si danno reciprocamente atto, anche tenuto conto della stagionalità dell'attività, che la ciclica successione delle assunzioni dei medesimi lavoratori, realizzatasi in base al presente impegno, non comporta in alcun modo la modifica della natura dei singoli contratti a tempo determinato.

Nota a verbale
Le aziende si impegnano a garantire per ciascun lavoratore stagionale il maggior numero di giornate lavorative previste nel periodo del contratto di lavoro.

Articolo 6 – APPRENDISTATO

...omissis...

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il ~~50%~~ **100%** della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

...omissis...

Articolo 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

...omissis...

Nota a verbale

La continua evoluzione dell'organizzazione del lavoro, determinata dalle ricorrenti innovazioni tecnologiche e digitali integrate ormai nei processi produttivi aziendali, impone la necessità di una continua rivisitazione del sistema classificatorio, con il relativo aggiornamento delle declaratorie e dei profili professionali attualmente previsti.

Per tale finalità, **viene istituita a partire dal mese di settembre 2025** una Commissione **tecnica** Nazionale composta pariteticamente da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e datoriali stipulanti il CCNL. **Al termine del lavoro istruttorio che dovrà concludersi entro il mese di settembre 2026, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle Parti stipulanti.**

La Commissione resta attiva per tutto il periodo di vigenza del presente CCNL **e si avvierà** ~~per intervenire,~~ su richiesta di una delle parti. ~~per esaminare le proposte di rivisitazione e aggiornamento che si rendessero opportune~~.

Articolo 15 - ORARIO DI LAVORO

...omissis...

3) Nelle aziende il cui lavoro è organizzato in un unico turno, la riduzione annua in atto di 60 ore dell'orario di lavoro, da godersi in aggiunta al trattamento di cui al punto 2), è elevata a 68 ore a decorrere dal 1° marzo 1991.

   Ulteriori 8 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026

4) Per il personale stagionale il trattamento relativo alle ex festività religiose di cui alla Legge 5 marzo 1977 n. 54 e successive modificazioni nonché quello delle prime 48 ore di riduzione d'orario si intende riproporzionato nella misura di ore 13,33 per ogni mese di effettivo lavoro.

   Le restanti 20 ore di riduzione di orario, maturabili con le decorrenze di cui al precedente punto 3), verranno riproporzionate di ore 1,66 per ogni mese di effettivo lavoro.

   Ulteriori 8 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026

5) *...omissis...*

6) Per le aziende che ai fini di una migliore utilizzazione degli impianti intendono ripartire l'orario contrattuale su 6 giorni settimanali di più turni, **verranno riconosciute ulteriori 8 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro in aggiunta a quanto previsto al punto 3).**

~~la regolamentazione del relativo regime di orario settimanale avverrà a livello aziendale previ incontro di verifica a livello nazionale.~~

7) Restano validi i trattamenti di miglior favore in essere rispetto alla regolamentazione dell'orario di lavoro su più turni.

~~7)~~ **8)** *...omissis...*

~~8)~~ **9)** *...omissis...*

~~9)~~ **10)** *...omissis...*

Dichiarazioni delle Parti

~~Le parti si danno atto che resta valido quanto già concordato in sede aziendale in materia di orario di lavoro nei casi in cui da un turno si sia passati a più turni.~~

Le parti, ~~in ordine alla problematica della riduzione per legge dell'orario di lavoro,~~ affermano che la regolazione dell'orario di lavoro deve essere di pertinenza delle parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva.

Le parti, qualora fosse approvata una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si impegnano ad incontrarsi per convenire**, nel pieno e completo rispetto di tale nuova disciplina**, gli eventuali adattamenti ~~di tale disciplina~~ alle **specifiche** esigenze del comparto., ~~al fine di evitare alterazioni agli equilibri di costo complessivo determinati con il presente accordo.~~

Per la vigenza di questo contratto le parti convengono che, per attutire le ricadute occupazionali determinate **da eventuali** ~~dalla grave~~ crisi di mercato e produttiva~~e~~ del settore, ferma restando l'utilizzabilità degli strumenti di legge in materia di contratti di solidarietà, cassa integrazione guadagni e mobilità, contratti part-time ed altri successivi provvedimenti, si potrà fare ricorso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, **e ferma restando l'autonomia delle Parti a livello aziendale nel valutarne la praticabilità**, ad una riduzione temporanea e reversibile dell'orario di lavoro, mediante la gestione collettiva dei diritti relativi alla riduzione dell'orario e della prestazione annua~~;~~. ~~al di là di quanto precede potrà effettuarsi il ricorso temporaneo e reversibile ad ulteriori riduzioni di orario con equivalenti riduzioni retributive.~~

La predetta gestione collettiva nonché il ricorso alle sopracitate ulteriori riduzioni di orario saranno realizzati mediante l'attivazione, da parte delle Aziende, di un'apposita contrattazione.

Articolo 22 - APPALTI

Nel rispetto della legislazione vigente ed anche allo scopo di tutelare i lavoratori dipendenti, le Aziende prima di procedere ad affidare eventuali appalti a soggetti terzi, esamineranno tutte le possibili soluzioni alternative e, comunque, provvederanno a fornire opportuna informazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, e, in assenza, alle strutture territoriali competenti.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del

rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Per quanto riguarda i contratti già in essere, questi dovranno essere adeguati entro due anni dall'entrata in vigore del presente ccnl.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico – normativo globalmente equivalente a quello previsto dal Ccnl di riferimento.

Articolo 26 - ~~PREMIO DI PARTECIPAZIONE~~ PREMIO DI RISULTATO

...omissis...

Articolo 26 Bis - TRATTAMENTO ECONOMICO PER MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le aziende che non realizzano la contrattazione del premio per obiettivi di cui all'art. 26 del CCNL, erogheranno, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, un importo pari a 30 €.

Tali importi saranno erogati a far data dalla sottoscrizione del presente accordo per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra. Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno definito tali importi in senso omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Per i lavoratori OTD tale importo si intende parametrato su base giornaliera.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/82 e in applicazione dell'artt. 40 e 41 del presente CCNL, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del T.F.R.

Articolo 32 – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Ai lavoratori, ~~assunti successivamente alla data del 31 agosto 1979~~, per l'anzianità maturata ininterrottamente presso la stessa Azienda, sarà corrisposta per ogni biennio, e sino ad un massimo di cinque, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascuna categoria.

L'importo in cifra fissa per gli aumenti periodici rapportato al mese è il seguente:

IMPIEGATI		
Categoria 1° e 1° S	~~€ 16,52662~~	**€ 17,00**
Categoria 2°	~~€ 14,46079~~	**€ 15,00**
Categoria 3°A	~~€ 13,42788~~	**€ 14,00**
Categoria 3°B	~~€11,87851~~	**€ 13,00**

OPERAI		
Categoria 3°B	~~€ 5,93925~~	**€ 13,00**
Categoria 4°A/B	~~€ 5,681103~~	**€ 12,00**
Categoria 5°	~~€ 5,42280~~	**€ 11,00**
Categoria 6°	~~€ 5,16457~~	**€ 10,00**

…omissis…

~~NORME TRANSITORIE DEL CCNL DEL 18 MARZO 1980~~

~~**Operai**~~

~~Ai lavoratori in forza alla data del 31 agosto 1979 verranno riconosciuti n. 5 aumenti periodici di anzianità con decorrenza dell'anzianità utile per tale istituto a partire dalla data di stipulazione del presente CCNL.~~

~~Agli stessi lavoratori verrà congelato in cifra l'importo degli aumenti periodici già maturati alla data del 31 agosto 1979 ivi compreso l'eventuale rateo di aumento periodico in corso di maturazione per tutti coloro che a tale data non abbiano maturato 3 aumenti periodici così come previsto dal CCNL 5 gennaio 1977 e l'anzianità utile per la maturazione degli ulteriori aumenti periodici di anzianità con il nuovo regime decorrerà dalla data di stipulazione del presente contratto.~~

~~A decorrere dalla maturazione del 3° biennio di anzianità con il nuovo regime, gli importi relativi agli aumenti periodici congelati verranno utilizzati per il raggiungimento del n. 5 aumenti periodici come sopra determinati con il seguente criterio: corresponsione di n. 1 aumento periodico di anzianità come sopra determinato per categoria di appartenenza e recupero dell'importo relativo a n. 1 aumento periodico congelato.~~

~~Per gli operai già in forza alla data del 31 agosto 1979, in caso di passaggio a categoria superiore, gli importi relativi agli aumenti periodici già maturati con il nuovo regime verranno ricalcolati in base alla nuova categoria di assegnazione.~~

~~**Impiegati**~~

~~Per il passaggio dal vecchio al nuovo regime che sarà attuato dal 1° gennaio 1980 verranno osservate le seguenti modalità.~~

~~Per gli impiegati in servizio alla data del 31 agosto 1979 resta in vigore la disciplina prevista dal CCNL 5 gennaio 1977 per quanto attiene al numero degli scatti che verranno rivalutati negli importi fissi come sopra determinati.~~

~~Il conseguente conguaglio, pari alla differenza tra l'ammontare degli aumenti periodici maturati e corrisposti alla data del 1° gennaio 1980 e l'ammontare del corrispondente numero degli aumenti periodici maturati nelle varie categorie di appartenenza calcolati con il nuovo valore, sarà corrisposto in due quote uguali rispettivamente alle seguenti scadenze: 1° gennaio 1980 e 1° gennaio 1981.~~

~~Per gli impiegati già in forza alla data di stipulazione del presente contratto che alla data del 31 agosto 1979 abbiano in corso di maturazione un biennio di anzianità nei limiti dei 10 previsti dal precedente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, l'anzianità sarà considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici in cifra fissa sopra indicati.~~

~~In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza.~~

Articolo 34 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

...omissis...

L'azienda darà informazione al lavoratore almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

Operai

A partire dal 1° giorno di malattia e fino **al temine della malattia stessa, ed in ogni caso fino al termine massimo del 180° giorno di malattia** ~~al 3° giorno compreso~~, l'Azienda corrisponderà al lavoratore per ogni giorno di assenza debitamente certificata **un'integrazione del trattamento erogato dall'INPS fino a raggiungere il** ~~un importo pari al 40% della retribuzione normale netta di cui all'articolo 24. Tale importo sarà elevato per il 2° giorno di malattia, al~~ 100% della retribuzione normale ~~netta. di cui al suddetto articolo 24.~~

~~A partire dal 2° giorno di malattia e fino al temine della malattia stessa, ed in ogni caso fino al termine massimo del 180° giorno di malattia, l'Azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione del trattamento erogato dall'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione normale netta.~~

Per i lavoratori stagionali si richiamano le disposizioni di legge vigenti in materia. Per le malattie che superano i sei giorni, l'Azienda corrisponderà il 100% della retribuzione normale netta anche per i giorni di carenza. Durante le assenze per malattia il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto, ai lavoratori fissi, per un periodo di 180 giorni. Nel caso di concomitanza di evento morboso di particolare gravità, il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto è elevato, senza corresponsione della retribuzione, a 12 mesi. Per gli altri lavoratori durante le assenze di malattia, il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto fino alla scadenza del rapporto oppure fino al termine della lavorazione in corso e, in ogni caso, non oltre il termine massimo di 180 giorni. Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulatile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque derivanti da norme generali in atto o future.

Impiegati

...omissis...

Lavoratori con disabilità certificata

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporto di malattia valevole per i lavoratori

con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti dal presente articolo sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99.

Durante il periodo ulteriore di conservazione del posto, non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

Le Parti, a fronte di un intervento normativo di miglior favore che detti una specifica disciplina di tali ipotesi, si incontreranno per definire i necessari interventi.

Articolo 41 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO PER I LAVORATORI STAGIONALI (GIA' INDENNITA' DI FINE CAMPAGNA O PREMIO DI FINE LAVORO)

...omissis...

Ferma rimanendo la natura del contratto a tempo determinato per il personale stagionale, ai lavoratori che abbiano prestato la propria opera presso la stessa Azienda verranno altresì corrisposte:

- ~~€ 2,58228~~ **€ 5,00** per ogni mese di occupazione nella 3° e nella 4° campagna;
- ~~€ 5,16457~~ **€ 10,00** per ogni mese di occupazione nella 5° e nella 6° campagna;
- ~~€ 7,74685~~ **€ 15,00** per ogni mese di occupazione nella 7° e nella 8° campagna;
- ~~€ 10,32914~~ **€ 20,00** per ogni mese di occupazione oltre la 8° campagna;

per i suddetti importi sono da considerare come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

...omissis...

Articolo 45 – RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

...omissis...

b) le assenze **ingiustificate** ripetute per 5 volte in un anno nei giorni precedenti e seguenti i festivi e le ferie;

...omissis...

Articolo 47 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE VOLONTARIA

Le parti, nella condivisione dell'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, aderiscono ad

ALIFOND, il Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini.

Le parti, per quanto concerne la disciplina normativa del fondo fanno espresso rinvio alle fonti istitutive dello stesso.

La facoltà per i lavoratori di divenire soci del fondo, ferma restando la volontarietà dell'adesione, riguarderà le seguenti qualifiche:

- dipendenti con contratto a tempo indeterminato non iscritti all'Enpaia;
- dipendenti con contratto a tempo determinato complessivamente superiore a sei mesi (salvo modificazioni della disciplina normativa di Alifond) nell'arco di un anno solare presso la medesima azienda, non iscritti all'Enpaia.

~~Il Fondo verrà alimentato, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente.~~

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e dell'azienda nella quale presta la propria attività, saranno costituite da:

- **l'1,50% a decorrere dal 1° luglio 2025 a carico dell'azienda;**
- **una quota non inferiore all'1% a carico del lavoratore**

Sono soci del fondo i dipendenti che hanno sottoscritto l'atto di adesione, secondo le procedure previste dallo Statuto e dai regolamenti del Fondo e le Aziende dalle quali tali destinatari dipendono

Le Parti, nel condividere l'importanza di individuare iniziative promozionali mirate a favorire l'adesione dei lavoratori alla previdenza complementare volontaria, stabiliscono la programmazione di un'ora di assemblea **annua** inerente ad Alifond ~~nel corso del 2021~~ e di ~~un momento~~ **momenti** di confronto ~~nel 2022~~ per monitorare le adesioni e valutare successive iniziative da intraprendere per il restante periodo di vigenza del contratto.

Articolo 50 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge.

~~Per favorire un graduale reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, su richiesta, possono essere esentate dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio.~~

A far data dalla stipula del presente Ccnl, la lavoratrice a tempo indeterminato riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i cinque mesi di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13° e 14° mensilità.

In occasione del parto, si prevedono due giornate l'anno di permesso retribuito a favore del padre lavoratore dipendente, **aggiuntive rispetto al congedo di paternità obbligatorio,** che potrà essere goduto anche in caso di adozione o di affido preadottivo.

Viene consentito a madri e padri di frazionare in ore i permessi loro spettanti per assistere i figli di età inferiore agli otto anni.

Si prevedono tre giornate retribuite l'anno di astensione dal lavoro spettanti a genitori che hanno figli ammalati di età fino ai tre anni, previa presentazione di certificato medico.

Si prevedono dieci giornate l'anno di astensione dal lavoro spettanti a genitori che hanno figli ammalati di età compresa tra i tre e i quattordici anni. Nel caso di ricoveri ospedalieri o nei casi di patologie di particolari gravità dei figli, (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie, disturbi neurologici gravi, **diabete di tipo1**) fino a 3 giornate di astensione dal lavoro verranno retribuite.

Si prevede:

- fino a 16 ore di permesso retribuito l'anno per assistere i genitori, coniugi e/o figli non autosufficienti, in caso di ricoveri e/o dimissioni ospedalieri, day-hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche, debitamente documentati. Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex Legge 104/92 per l'assistenza del medesimo soggetto;

- la possibilità di usufruire del congedo parentale anche per i figli da 12 fino a 14 anni di vita, come giustificativo per l'assenza dal lavoro e senza aggravio per l'Azienda;

- di esentare dal lavoro notturno le lavoratrici madri nonché il padre in condizione di mono affidatario, per ulteriori 12 mesi a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio;

- di riconoscere, una tantum, 16 ore di permesso retributivo per uno dei genitori per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi;

- che la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a usufruire di tre giorni complessivi di permesso retribuito per ogni evento in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, in applicazione della legislazione vigente, anche nel caso di convivente, con lo stesso domicilio, e di parente affine di primo grado.

...omissis...

Articolo 51 - VIOLENZA DI GENERE

Con lo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione di Istanbul e dalla normativa nazionale in materia, si prevede:

- per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo determinato, il riconoscimento del diritto di riassunzione per i successivi tre anni dal verificarsi dell'evento di violenza subito;

- per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, previsti nell'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, l'aumento da 3 a 6 mesi del diritto di astenersi dal lavoro per i motivi connessi a tali percorsi.

Le Parti concordano sull'esigenza di promuovere e diffondere nei posti di lavoro una cultura inclusiva e rispettosa e convengono, pertanto, di attivare congiuntamente campagne di sensibilizzazione e formazione da realizzarsi in occasione di una giornata dedicata al tema della violenza con modalità da definire a livello aziendale.

In merito ai suddetti temi, saranno dedicate specifiche ore di formazione avvalendosi anche di soggetti esterni.

Articolo 60 – AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

...omissis...

5. Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun Rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento della sua attività, ~~40~~ **48** ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale 18 marzo 2018 e dal D. Lgs. N. 81/2008.

...omissis...

7. Riunioni periodiche

In applicazione del comma 1, dell'articolo 35 del D. Lgs n. 81/2008 e smi, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della~~e~~ riunione**i** periodica~~he~~ al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

La Parti si danno atto della necessità di indire n. 2 riunioni periodiche annue fra tutti gli attori della prevenzione: RLS, medico competente e Responsabile del Servizio di Prevenzione.

Le Parti, sono concordi nell'incrementare il coinvolgimento dei RLS nella valutazione dei rischi derivanti, in particolare, dall'inserimento di nuove tecnologie produttive.

Le Aziende garantiscono l'assistenza legale a favore dei lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'art.2 del d.lgs 81 del 2008, ad eccezione delle ipotesi di responsabilità per dolo o colpa grave.

Allegato A – Minimi retributivi mensili

Le tranche di aumento delle retribuzioni, con riferimento alla categoria 4°A, sono pari a **€ 60,00 a decorrere dal 1° gennaio 2025; ad ulteriori € 50,00 a decorrere dal 1° gennaio 2026; ad ulteriori € 50,00 a decorrere dal 1° gennaio 2027; ad ulteriori € 40,00 a decorrere dal 1° gennaio 2028** e, pertanto, i minimi mensili, espressi in €, sono i seguenti:

	al 31/12/2024	dal 1/1/2025	dal 1/1/2026	dal 1/1/2027	dal 1/1/2028
1S	1.995,35	2078,10	2147,06	2216,02	2271,18
1°	1.844,17	1922,92	1988,55	2054,18	2106,68
2°	1.605,57	1678,01	1738,38	1798,75	1847,04
3°A	1.402,00	1469,06	1524,95	1580,84	1625,55
3°B	1.251,85	1314,94	1367,52	1420,1	1462,16
4°A	1.134,90	1194,90	1244,90	1294,90	1334,90
4°B	1.083,78	1142,43	1191,31	1240,19	1279,29
5°	1.049,77	1107,52	1155,65	1203,78	1242,28
6°	933,62	988,31	1033,88	1079,45	1115,90

Le Parti, condividendo di privilegiare le categorie professionali con un valore parametrale inferiore a 100, stabiliscono che l'incremento retributivo è determinato per il 50% in misura fissa (ed è pari al 50% di quello previsto alla categoria 4°A, parametro 100) mentre il restante 50% viene calcolato, per ciascuna categoria, in funzione del relativo parametro.

Le OO.SS.

APTI