

ALIMENTARI E PANIFICAZIONE - AZIENDE ARTIGIANE

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p>Datoriali Confartigianato Alimentazione, CNA Alimentare, Casartigiani, CLAAI</p> <p>Sindacali FLAI-CGIL, FAI-CISL, UI-LA-UIL</p>	6 DICEMBRE 2021	1° GENNAIO 2019 <i>(Le modifiche introdotte dall'accordo di rinnovo decorrono dalla sua data di sottoscrizione (6 dicembre 2021), ferme restando diverse specifiche decorrenze fissate per i singoli istituti)</i>	<p>Economica 31 DICEMBRE 2022</p> <p>Normativa 31 DICEMBRE 2022</p>

LIVELLI E QUALIFICHE

IMPRESE ALIMENTARI ARTIGIANE

Livelli	Qualifiche
1° S	Quadri: Lavoratori che, possedendo i requisiti e le caratteristiche proprie del 1° livello, coordinano e controllano le unità organizzative di rilevante complessità ed articolazione, svolgendo le funzioni direttive con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai titolari dell'azienda.
1°	Impiegati amministrativi e tecnici che, con capacità e funzioni direttive hanno discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello S o dai titolari dell'azienda.
2°	Impiegati sia tecnici sia amministrativi che, con funzioni di concetto e compiti di controllo e coordinamento, svolgono la loro prestazione con iniziativa ed autonomia. Viaggiatori o piazzisti di 1ª categoria, con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, e/o per il collocamento degli articoli.
3°A	Impiegati e operai: lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo livello, svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica, in condizioni di autonomia operativa; lavoratori che guidano e coordinano l'attività produttiva di squadre di altri lavoratori e quelli che eseguono compiutamente ed autonomamente tutte le operazioni del laboratorio con ampia autonomia di decisione.
3°	Impiegati addetti a mansioni amministrative con una buona discrezionalità nell'ambito di uno schema prestabilito di lavoro, di procedura, e con una notevole esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio. Operai che su indicazioni generiche del datore di lavoro realizzano tutti i prodotti finiti. Viaggiatore piazzista di 2ª categoria, con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.
4°	Impiegati che svolgono in ufficio attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o equivalente esperienza di lavoro. Operai specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche.
5°	Impiegati che svolgono attività amministrative di semplice natura esecutiva. Operai che svolgono attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico.
6°	Operai che svolgono attività inerenti al processo produttivo per cui è sufficiente un periodo di pratica, senza che siano necessarie conoscenze professionali. Dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore.

IMPRESE PANIFICAZIONE

Livelli	Qualifiche
Gruppo A: operai addetti alla panificazione o ad altre attività comunque produttive e/o manifatturiere	
A1S	Operai: vi appartengono i lavoratori che, oltre al possesso della professionalità prevista per tutte le mansioni del livello A1 e di una notevole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni, vengono espressamente incaricati alla direzione delle operazioni dell'intero ciclo produttivo, con incarico e responsabilità dirette a coordinare e dirigere l'opera di altri lavoratori addetti alle varie fasi produttive, in assenza e per incarico del titolare.
A1	Operai specializzati: Lavoratori che svolgono in autonomia, direttamente o coadiuvati da altri lavoratori, mansioni relative ad una fase di lavorazione del ciclo produttivo.
A2	Operai qualificati di 1ª cat.: Lavoratori che eseguono direttamente operazioni di una o più fasi produttive, diretti e coordinati dal titolare o dai lavoratori di livello superiore.
A3	Operai qualificati di 2ª cat.: Lavoratori che eseguono mansioni per le quali è necessaria una esperienza pratica, che siano subordinati al controllo dei diretti superiori.
A4	Operai generici e/o comuni: Addetti ad attività che non richiedono particolare esperienza.
Gruppo B: personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione ed amministrazione	
B1	Impiegati: Lavoratore che ha la direzione e/o la preposizione commerciale e amministrativa dell'esercizio e cioè: gerente, gestore, direttore.
B2	Impiegati: Lavoratori con mansioni di: commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista.
B3S	Impiegati: Lavoratore che collabora alle attività necessarie ai fini della esposizione al pubblico dell'assortimento dell'unità produttiva e, sempre in ausilio alle altre figure aziendali sopra citate, alla vendita.
B3	Operai: Lavoratori che svolgono attività come: aiuto commesso, confezionatore.
B4	Operai: Semplice personale di fatica o fattorini.

SETTORE PREPARAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DIRETTA ALLA CLIENTELA DI PASTI E PRODOTTI ALIMENTARI IN ATTIVITÀ DI RISTORAZIONE

Livelli	Qualifiche
A	Lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguata, svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, nonché funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo rilevante per l'azienda, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate
B	Lavoratori che, nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, svolgono mansioni che comportano iniziativa e autonomia operativa, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una specifica competenza professionale
C	Lavoratori con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica
D	Lavoratori che svolgono, in condizioni di autonomia esecutiva anche preposti a gruppi operativi, attività di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita, nonché le rispettive operazioni complementari o che siano in possesso di adeguata formazione professionale
E	Lavoratori che svolgono compiti esecutivi che richiedono qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche acquisibili dalla pratica di lavoro

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	non previsto
	Orario	173
Mensilità	Tredicesima	1 mensilità, in occasione del Natale
	Quattordicesima	non prevista

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

IMPRESE ALIMENTARI ARTIGIANE

Numero massimo	5	
Frequenza	Biennali	
Decorrenza	Dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.	
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello a categorie superiori, il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo l'importo indicato per il nuovo livello, mentre la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.	
Importi	Livello	Importo
	1°S	33,57
	1°	28,92
	2°	24,79
	3°A	21,69
	3°	19,11
	4°	17,56
	5°	16,01
6°	14,46	

IMPRESE PANIFICAZIONE

Numero massimo	5	
Frequenza	Biennali	
Decorrenza	Dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.	
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello a categorie superiori, il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo l'importo indicato per il nuovo livello, mentre la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.	
Importi	Livello	Importo
	AS1 - B1	21,69
	A1 - B2	19,11
	B3S	17,64
	A2	17,56
	A3 - B3	16,01
	A4 - B4	14,46

<p>Maneggio denaro (*)</p>	<p>Se il lavoratore maneggia denaro in modo costante per pagamenti e riscossioni, con responsabilità finanziaria per gli errori, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'7% della retribuzione tabellare del livello di appartenenza.</p> <p>Con riferimento alle imprese non artigiane del settore Alimentare fino a 15 dipendenti, dal 1° dicembre 2021 all'impiegato addetto normalmente al maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti (con responsabilità per errore anche finanziaria) spetta un'indennità, per ogni giornata di effettiva presenza, fissata nelle seguenti misure.</p> <table border="1" data-bbox="316 376 1501 797"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo/giorno dal 1° dicembre 2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q</td> <td>5,16</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>5,16</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5,16</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4,13</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>4,13</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4,13</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>3,10</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>3,10</td> </tr> </tbody> </table> <p>I suddetti importi tengono conto dell'incidenza nelle mensilità aggiuntive e su tutti gli altri istituti legali e contrattuali.</p> <p>Tale indennità non è prevista per il settore della panificazione, ma solo per il settore alimentare.</p>	Livello	Importo/giorno dal 1° dicembre 2021	Q	5,16	1	5,16	2	5,16	3	4,13	4	4,13	5	4,13	6	3,10	7	3,10
Livello	Importo/giorno dal 1° dicembre 2021																		
Q	5,16																		
1	5,16																		
2	5,16																		
3	4,13																		
4	4,13																		
5	4,13																		
6	3,10																		
7	3,10																		
<p>Indennità di funzione quadri</p>	<p>100 euro mensili</p>																		
<p>Trasferta</p>	<p>Imprese non artigiane alimentari fino a 15 dipendenti e imprese di somministrazione di alimenti e pasti nella ristorazione: ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le parti interessate. Le indennità forfettarie eventualmente concordate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità e sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.</p> <p>Le ore di effettivo viaggio saranno compensate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con la normale retribuzione (100%) fino ad un massimo di 8 ore e • quelle eccedenti (cioè non coincidenti col normale orario di lavoro) con il 65% della retribuzione normale <p>Nel settore macellazione e lavorazione delle specie avicole il trattamento è oggetto di contrattazione di 2° livello.</p> <p>Non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.</p> <p>Eventuali prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero richieste dal datore vanno retribuite come straordinario.</p> <p>La suddetta disciplina non trova applicazione rispetto al personale viaggiante e a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento è concordato in sede di contrattazione di 2° livello.</p>																		
<p>Trasferimento</p>	<p>Imprese non artigiane alimentari fino a 15 dipendenti e imprese di somministrazione di alimenti e pasti nella ristorazione: il lavoratore trasferito dalla ditta ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine che non ricorrano nella nuova destinazione.</p> <p>Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, vanno riconosciuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda; • un'indennità nella misura di una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia. Nel settore della macellazione e lavorazione delle specie avicole l'indennità è pari a 200 ore o 100 ore di normale retribuzione, rispettivamente per l'ipotesi di lavoratore avente familiari a carico o non avente carichi di famiglia. <p>Qualora l'azienda metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.</p> <p>Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati alla ditta prima della comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.</p>																		

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Settore alimentare		Settore panificazione	
Livello	Periodo	Livello	Periodo
1° S - 1°	6 mesi	A1 S	5 mesi
2°	5 mesi	A1	4 mesi
3°A	4 mesi	A2	2 mesi e mezzo
3°	3 mesi	A3 - A4	1 mese e mezzo
4°	2 mesi	B1	5 mesi
5°	1 mese e mezzo	B2 - B3S	3 mesi
6°	1 mese	B3 - B4	1 mese e mezzo

Note

I periodi indicati sono da intendersi quali mesi di calendario.

Nel caso di riassunzione di personale già occupato nei 24 mesi precedenti presso la stessa azienda con identica qualifica e mansione, il periodo di prova è da considerarsi già espletato.

ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>L'orario normale di lavoro settimanale è di 40 ore distribuite su 5 giorni (8 ore al giorno). Qualora il lavoro sia distribuito su 6 giorni, l'orario giornaliero sarà di 6 ore e 40 minuti. In caso di lavoro in turni il terzo turno si intende di 36 ore a parità di retribuzione mensile.</p> <p>Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi, elevabile dalla contrattazione collettiva regionale.</p>
Flessibilità	<p>Nei settori alimentari artigiani, per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda può 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 80 ore, a fronte delle quali verranno corrisposte una pari entità di riposi compensativi. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale saranno compensate con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione tabellare.</p> <p>Per il settore della panificazione, nelle aree soggette a consistenti variazioni dei consumi collegate ai flussi turistici, è ammesso il superamento del monte ore annuo di flessibilità fino ad un massimo di 112 ore. Qualora venga attuato un regime di flessibilità superiore alle 56 ore, vengono riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti al lavoratore interessato.</p>
Banca ore	<p>La possibilità di istituire la "banca ore" è delegata ad appositi accordi stipulati tra le parti a livello regionale.</p> <p>In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.</p>

ROL E FESTIVITÀ

Rol	16 ore all'anno
Ex Festività	I lavoratori matureranno 4 giornate di permessi retribuiti, che saranno fruiti individualmente o collettivamente entro il 31 dicembre di ogni anno.
Festività	<p>Oltre alle festività civili e religiose, sono considerate festività le domeniche o i giorni di riposo compensativo.</p> <p>Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale e/o infrasettimanale, la sostituzione con altra giornata sarà concordata nell'ambito delle imprese.</p> <p>Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, questa verrà retribuita come festività coincidente con la domenica.</p>

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

▣ IMPRESE ALIMENTARI

Tipologia	%
Lavoro straordinario diurno	30%
Lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):	50%
Lavoro nei giorni festivi	40%
Lavoro straordinario festivo e domenicale	60%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
Lavoro notturno	30%
Lavoro straordinario festivo notturno	60%
Lavoro a turni in ciclo continuo notturno	30%
Note	
<p>Dal 1° dicembre 2021 le suddette maggiorazioni vanno calcolate sulla retribuzione globale di fatto. Si considera straordinario il lavoro prestato oltre l'orario giornaliero stabilito contrattualmente. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Il ricorso al lavoro straordinario è possibile entro il limite di 280 ore annue per ogni singolo lavoratore. Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. È prevista la possibilità di concedere alla lavoratrice madre, o al padre mono-affidatario, un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi continuativi, a partire dal 3° anno di vita del bambino.</p>	

▣ IMPRESE PANIFICAZIONE

Tipologia	%
Lavoro straordinario diurno	30%
Lavoro notturno	50%
Lavoro festivo	20%
Lavoro domenicale per addetti a produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane (anche in caso di godimento del riposo compensativo settimanale in altro giorno della settimana o di apertura domenicale delle aziende conseguente anche a turni di chiusura nel corso della settimana)	75%
Lavoro domenicale per addetti a produzione, confezionamento, distribuzione e vendita di prodotti diversi dal pane	30%
Note	
<p>Dal 1° dicembre 2021 le suddette maggiorazioni vanno calcolate sulla retribuzione globale di fatto. Si considera straordinario il lavoro prestato oltre l'orario giornaliero stabilito contrattualmente. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 21 alle ore 4 del mattino. Il ricorso al lavoro straordinario è possibile entro il limite di 280 ore annue per ogni singolo lavoratore. Le percentuali di maggiorazione sopra dette sono cumulabili fino alla misura del 55%, salvo la percentuale del 75% che non è cumulabile. È prevista la possibilità di concedere alla lavoratrice madre, o al padre mono-affidatario, un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi continuativi, a partire dal 3° anno di vita del bambino.</p>	

☐ **IMPRESA NON ARTIGIANE ALIMENTARI FINO A 15 DIPENDENTI E IMPRESA DI SOMMINISTRAZIONE DI ALIMENTI E PASTI NELLA RISTORAZIONE**

Il lavoro straordinario, festivo e notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore e le seguenti maggiorazioni.

Tipologia	Maggiorazione
Straordinario diurno	30%
Straordinario notturno*	60%
Lavoro festivo	20%
Lavoro notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00)	25%
Lavoro domenicale**	10%**
Note	
<p>Le suddette maggiorazioni non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.</p> <p>Con riferimento al nuovo comparto degli addetti all'attività di preparazione e somministrazione diretta alla clientela di pasti e prodotti alimentari in attività di ristorazione, il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 260 ore annuali.</p> <p>(*) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24.00 e le ore 6.00.</p> <p>(**) Ai lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una maggiorazione in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.</p>	

FERIE

Durata	Impiegati	Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annuale pari a 173 ore.
	Operai	
Fruizione	Le ferie sono concesse in via continuativa, salvo diverso accordo tra le parti.	

PREAVVISO

☐ **IMPRESA ALIMENTARI**

Livello	Qualifica	
	Impiegati	Operai
1°S	3 mesi	-
1°	2 mesi	-
2°	1 mese	-
3°A - 3°	1 mese	1 mese
4° - 5° - 6°	1 mese	15 giorni (di calendario)
Note		
Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. Per gli operai da qualsiasi giorno del mese.		

IMPRESA PANIFICAZIONE

Livello	Durata
A1S - A1	1 mese
A2 - A3 - A4	15 giorni (di calendario)
B1 - B2	1 mese
B3 - B4	15 giorni (di calendario)
Note	
Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. Per gli operai da qualsiasi giorno del mese.	

ASSENZE TULATE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	15 giorni di calendario
Fruizione	La richiesta del congedo va avanzata di norma almeno con un anticipo di 6 giorni di calendario. Il periodo va fruito consecutivamente e durante lo stesso decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile. Per gli operai, il trattamento economico è comprensivo di quanto erogato dall'INPS allo stesso titolo.

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	La lavoratrice assente per maternità ha diritto, durante il periodo di astensione obbligatoria e comunque per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione del trattamento economico corrisposto dall'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.
Congedo Parentale	<p>Il contratto non prevede integrazioni rispetto all'indennità erogata dall'INPS.</p> <p>Per quanto riguarda, la fruizione del congedo parentale su base oraria, il contratto ne prevede la facoltà in capo ad entrambi i genitori in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello in corso del quale ha inizio il congedo stesso, e per un minimo di 4 ore giornaliera.</p> <p>Imprese artigiane alimentari e imprese della panificazione: alle lavoratrici ed ai lavoratori con almeno 8 anni di servizio presso il datore di lavoro, durante i periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità, viene data la possibilità di ottenere l'anticipazione del TFR nella misura del 30%, per una sola volta nel corso del rapporto lavorativo.</p>

MALATTIA

Durata	Periodo	Trattamento economico	Conservazione del posto
Evento superiore a 6 giorni	Dal 1° al 3° giorno	100%	12 mesi
	Dal 4° al 180° giorno	100%	
Evento inferiore o pari a 6 giorni	Dal 1° al 3° giorno	0%	12 mesi
	Dal 4° al 180° giorno	100%	
Note			
In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi. L'azienda può concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.			

INFORTUNIO

Tipologia	Conservazione del posto	Trattamento economico
Infortunio sul lavoro	Fino a guarigione clinica.	100% della retribuzione per tutto il periodo, ad integrazione di quanto corrisposto dall'INAIL a medesimo titolo.
Malattia professionale	Fino a guarigione clinica, e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.	
Note		
<p><i>Per gli operai non in prova, assunti con contratto a tempo determinato, la conservazione del posto è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non può eccedere la durata del contratto medesimo.</i></p>		

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Diritto allo studio	<p>Imprese non artigiane alimentari fino a 15 dipendenti e imprese di somministrazione di alimenti e pasti nella ristorazione: ai lavoratori che frequentano corsi di studio presso Istituti pubblici, parificati o legalmente riconosciuti è data la possibilità della fruizione di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, utilizzabili anche in un solo anno, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva all'inizio di ogni triennio. I corsi devono svolgersi per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso.</p> <p>I lavoratori che contemporaneamente possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non devono superare il 2% del totale della forza occupata (gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale sono arrotondati all'unità superiore).</p> <p>Nell'ipotesi di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro-capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi è elevato a 2/3 (sino a concorrenza delle predette 250 ore).</p> <p>Le aziende devono versare, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruamente commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di tali ore è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.</p>
Formazione professionale	<p>Imprese artigiane alimentari e imprese della panificazione: ai lavoratori delle imprese artigiane alimentari e della panificazione spetta, per iniziative di formazione e aggiornamento professionale, un monte di 40 ore annue retribuite, utilizzabili anche in modo frazionato a condizione che il corso abbia durata almeno doppia rispetto alle ore utilizzate per ogni singolo corso.</p>
Lavoratori immigrati	<p>Imprese artigiane alimentari e imprese della panificazione: sono previste 150 ore di permesso retribuito ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso di studi abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito per l'apprendimento della lingua italiana, anche al fine di migliorare la comprensione del testo del CCNL e delle norme in tema di sicurezza sul lavoro.</p>
Asilo nido	<p>Imprese non artigiane alimentari fino a 15 dipendenti e imprese di somministrazione di alimenti e pasti nella ristorazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Permessi retribuiti: per i genitori di figli fino a 3 anni d'età e per i genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido sono previste forme di flessibilità nell'orario di entrata ed uscita, da stabilire mediante accordi individuali, che si traducono in ulteriori permessi retribuiti. ◆ Congedo non retribuito: alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre (previa presentazione di idonea documentazione), spetta la fruizione di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore (frazionabili in gruppi di minimo 2 ore) per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 3 anni.
Assistenza	<p>Imprese non artigiane alimentari fino a 15 dipendenti e imprese di somministrazione di alimenti e pasti nella ristorazione: il lavoratore può usufruire (con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza) di 2 mezze giornate di permesso retribuito all'anno (non frazionabili), per l'assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche. Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex Legge 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.</p>

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare	Fino al raggiungimento dell'85% dell'orario concordato. Il lavoro supplementare dovrà essere compensato con la maggiorazione del 10%. Per le ore svolte oltre l'85% dell'orario concordato, e fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro, la maggiorazione spettante al lavoratore è pari al 20%.
Clausole elastiche	Le clausole contrattuali che consentono lo spostamento temporale della prestazione ovvero la variazione in aumento della stessa devono essere sottoscritte dal lavoratore. Le ore così effettuate sono compensate con una maggiorazione: <ul style="list-style-type: none">• del 10%, in caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;• del 15%, in caso di comunicazione con almeno 2 giorni di preavviso. Qualora i contratti a tempo parziale siano sottoscritti per prestazioni da svolgere nel fine settimana, durante le vacanze natalizie o pasquali, ovvero nei periodi delle ferie estive, le clausole elastiche possono essere richieste dall'impresa con un preavviso di 1 giorno lavorativo e prevedono una maggiorazione del 3% sulla retribuzione oraria.
Note	
<i>Imprese non artigiane alimentari fino a 15 dipendenti e imprese di somministrazione di alimenti e pasti nella ristorazione: dal 1° gennaio 2022 i lavoratori a tempo indeterminato con orario inferiore a quello contrattuale, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato effettuate dal datore con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti part-time.</i>	

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

▣ IMPRESE ARTIGIANE ALIMENTARI E IMPRESE DELLA PANIFICAZIONE

Limiti quantitativi	Percentuale	Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti (compresi i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti), è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza. Ai fini del computo, si calcolano lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Fino al 30 settembre 2022 sono previste le seguenti ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato (fatte salve le attività stagionali): <ul style="list-style-type: none">• punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;• incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;• esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.
	Esclusioni	Oltre alle esclusioni di legge, sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi (elevabili dalla contrattazione territoriale) della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.
Intervalli e deroga assistita	Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi. Un ulteriore successivo contratto a termine può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi (c.d. deroga assistita). Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi. Le parti hanno stabilito che ai contratti stipulati ai sensi dell'articolo contrattuale non trovino applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.	

❑ **IMPRESA NON ARTIGIANE ALIMENTARI FINO A 15 DIPENDENTI E IMPRESA DI SOMMINISTRAZIONE DI ALIMENTI E PASTI NELLA RISTORAZIONE**

Limiti quantitativi	Percentuale	<p>Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti (compresi i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti), è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.</p> <p>Per le imprese con più di 5 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.</p> <p>Ai fini del computo, si calcolano lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.</p> <p>Fino al 30 settembre 2022 sono previste le seguenti ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato (fatte salve le attività stagionali):</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste; ◆ incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi; ◆ esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.
	Esclusioni	<p>Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.</p> <p>L'esclusione dai limiti quantitativi riguarda, altresì, i contratti a termine conclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ nel caso di incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive; ◆ per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels), ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete; ◆ per attività stagionali; ◆ nelle fasi di avvio di nuove attività; ◆ per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro; ◆ per la sostituzione dei lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa; ◆ con i disabili, di cui alla Legge n. 68/1999 e alla Legge n. 104/1992; ◆ con lavoratori di età superiore a 50 anni; ◆ in caso di 2° rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni, ferma restando la durata massima complessiva pari a 36 mesi.
Intervalli e deroga assistita	<p>Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi (elevato a 44 mesi nelle fasi di avvio di nuove attività), fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva. Nell'ipotesi di successione di contratti a tempo determinato in c.d. deroga assistita, la durata non può superare i 12 mesi.</p> <p>Gli intervalli temporali tra 2 contratti a tempo determinato stipulati tra le stesse parti sono fissati in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 5 giorni per i contratti fino a 6 mesi; ◆ 10 giorni per i contratti di durata superiore. <p>L'assenza di intervalli è prevista nei casi di 2° rapporto a termine o sua proroga e in tutti i casi di assunzione a termine e nel caso di contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive.</p> <p>La successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali, anche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché ◆ le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato. <p>Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di 8 mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.</p>	

□ ATTIVITÀ STAGIONALI

Nel comparto delle imprese alimentari artigiane e della panificazione, il ricorso al lavoro stagionale è possibile, oltre che per le attività indicate nel DPR n. 1525/1963, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali. A titolo esemplificativo il CCNL indica:

- produzioni stagionali principalmente legate al settore agricolo;
- produzioni connesse a ricorrenze, cerimonie, eventi e manifestazioni di carattere civile, religioso, popolare, tradizionale, sportivo, ricreativo;
- produzioni legate a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi);
- produzioni per consistenti variazioni di consumi collegate ai flussi turistici;
- produzioni effettuate in occasione di iniziative promo-pubblicitarie ed espositive dirette a qualificare e promuovere la tipicità;
- unità locali i cui periodi di apertura al pubblico limitatamente ad alcuni periodi all'anno, in località anche distinte da quelle della sede principale, quand'anche situate nello stesso comune, provincia o regione, coincidenti con i flussi turistici stagionali.

Le assunzioni secondo le attività di cui ai punti precedenti possono riguardare i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione e la vendita.

Nell'arco dello stesso ciclo stagionale, la durata complessiva massima sarà di otto mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe e rinnovi.

Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 70% rispetto al periodo di prova stabilito per la generalità dei lavoratori.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 1°S al 5° livello e per le relative mansioni relativamente al settore Alimentazione e per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal A1S al A3 e dal livello B1 al B3 per il settore Panificazione.
Scatti di anzianità	I lavoratori apprendisti non maturano scatti di anzianità.
Attività formativa	L'impresa, responsabile della formazione tecnico - professionale, deve erogare al lavoratore almeno 80 ore medie annue di formazione, comprensive della formazione in materia di sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Tale monte ore annuo è integrato dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda la formazione trasversale o di base, ove prevista.
Apprendistato in cicli stagionali	È consentito articolare l'apprendistato professionalizzante in più stagioni, anche nel corso dello stesso anno di calendario, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 e 60 mesi dalla data di prima assunzione, rispettivamente per le qualifiche la cui durata è pari o inferiore ai 3 anni e 6 mesi e per quelle la cui durata è superiore ai 3 anni e 6 mesi. L'apprendistato per cicli stagionali può essere svolto per il raggiungimento delle qualifiche previste nei Livelli 4° e 5° del Settore Alimentazione e nei Livelli A2, A3, B1, B2, B3S e B3 del Settore Panificazione. Ogni singolo rapporto deve avere durata non inferiore a 14 settimane di attività lavorativa per ogni 12 mesi. In aggiunta alla retribuzione spettante secondo la progressione economica, all'apprendista in cicli stagionali spetta un elemento economico pari a 60,00 euro lordi mensili a titolo di "indennità apprendistato cicli stagionali". Tale indennità incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il TFR. Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione è riproporzionata in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro. Il periodo di prova per l'apprendista stagionale è ridotto in ragione del 70% rispetto al periodo di prova stabilito per la generalità dei lavoratori. Il patto di prova è da considerarsi nullo se previsto per i rapporti stagionali successivi al primo.

❑ DURATA MASSIMA E SUDDIVISIONE IN GRUPPI

Gruppo	Settore alimentare		Settore panificazione	
	Livello	Durata	Livello	Durata
1°	1° S - 1°	5 anni	A1 S - A1	5 anni
			B1	3 anni
2°	2° - 3° A - 3° - 4°	5 anni	A2	4 anni e 6 mesi
			B2	3 anni
3°	5°	3 anni e 6 mesi	A3	4 anni
			B3 S	4 anni e 6 mesi
4°	-	-	B3	3 anni

❑ TRATTAMENTO RETRIBUTIVO - SETTORE ALIMENTARE

Periodo (in semestri)	Gruppo di appartenenza		
	1° gruppo	2° gruppo	3° gruppo
I	70%	70%	70%
II	70%	70%	70%
III	75%	75%	75%
IV	75%	75%	95%
V	84%	90%	95%
VI	84%	95%	95%
VII	84%	95%	100%
VIII	91%	95%	-
IX	91%	100%	-
X	100%	100%	-

❑ TRATTAMENTO RETRIBUTIVO - SETTORE PANIFICAZIONE

Periodo (in semestri)	Gruppo A - Figure Professionali delle attività di produzione			Gruppo B - Figure professionali amministrative e di vendita			
	1° gruppo	2° gruppo	3° gruppo	1° gruppo	2° gruppo	3° gruppo	4° gruppo
I	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
II	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
III	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
IV	75%	75%	95%	75%	75%	75%	95%
V	84%	88%	95%	84%	88%	88%	95%
VI	84%	88%	95%	84%	88%	88%	100%
VII	90%	93%	100%	-	-	93%	-
VIII	90%	100%	100%	-	-	95%	-
IX	100%	100%	-	-	-	100%	-
X	100%	-	-	-	-	-	-

LAVORO INTERMITTENTE

▣ IMPRESE ARTIGIANE ALIMENTARI E IMPRESE DELLA PANIFICAZIONE

L'accordo prevede l'introduzione, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2023, di tale fattispecie contrattuale, limitatamente a quelle figure di lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il domicilio dei clienti del datore di lavoro.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo FON.TE.			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	1,00%	1,00%	16,00%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	1,00%	1,00%	100%
Note			
<i>All'adesione, è previsto un addebito di 15,50 euro una tantum, di cui 11,88 euro a carico del datore di lavoro e 3,62 euro a carico del lavoratore.</i>			
<i>La quota di contribuzione ordinaria è da calcolarsi sulla retribuzione tabellare, contingenza ed EDR.</i>			

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Contribuzione Ente SAN.ARTI.		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti, lavoratori a tempo determinato con contratto di almeno 12 mesi	10,42 euro mensili per 12 mensilità	non previsto
Note		
<i>La mancata iscrizione al SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo a titolo di "elemento aggiuntivo della retribuzione" (EAR) pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità.</i>		

RETRIBUZIONE MINIMA

I nuovi importi della retribuzione tabellare (in cui sono conglobati paga base o minimo tabellare, ex indennità di contingenza ed EDR) risultano i seguenti.

SETTORE ALIMENTARE

Livello	Retribuzione a partire dal		
	1° novembre 2021	1° marzo 2022	1° luglio 2022
1°S	2.178,85	2.218,02	2.237,60
1°	1.956,26	1.991,43	2.009,01
2°	1.790,87	1.823,06	1.839,16
3°A	1.668,85	1.698,85	1.713,85
3°	1.578,50	1.606,88	1.621,06
4°	1.514,11	1.541,33	1.554,94
5°	1.444,20	1.470,16	1.483,14
6°	1.351,19	1.375,48	1.387,62

I lavoratori inquadrati al livello "1°S" hanno diritto ad un'indennità di funzione pari a 36,15 euro, per 13 mensilità.

Le imprese non aderenti alla bilateralità, oltre a garantire ai lavoratori le medesime prestazioni assicurate dagli enti e fondi bilaterali, sono tenute ad erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a euro 25 lordi mensili per 13 mensilità annue, riproporzionabile in caso di lavoratori part time. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2019 - 31 ottobre 2021), è prevista la corresponsione di un importo forfetario a titolo di *una tantum* pari a 140,00 euro lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. Tale somma:

- è corrisposta in 2 tranches di pari importo, a febbraio 2022 ed aprile 2022;
- agli apprendisti viene erogata, con le suddette decorrenze, nella misura del 70%;
- è comprensiva dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale;
- è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni dei suddetti importi di una tantum fino a concorrenza; tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di novembre 2021.

SETTORE PANIFICAZIONE

Livello	Retribuzione a partire dal			Indennità speciale
	1° novembre 2021	1° marzo 2022	1° luglio 2022	
A1S	1.841,72	1.876,18	1.889,96	94,77
A1	1.712,18	1.744,21	1.757,02	88,06
A2	1.603,54	1.633,54	1.645,54	82,63
A3	1.468,33	1.495,80	1.506,79	75,92
A4	1.391,16	1.417,19	1.427,60	72,05
B1	1.803,16	1.836,90	1.850,39	92,19
B2	1.481,37	1.509,09	1.520,17	76,44
B3S	1.441,71	1.468,68	1.479,47	74,87
B3	1.394,68	1.420,77	1.431,21	72,56
B4	1.322,70	1.347,45	1.357,35	68,69

I lavoratori inquadrati al livello "1°S" hanno diritto ad un'indennità di funzione pari a 36,15 euro mensili, per 13 mensilità.

Le imprese non aderenti alla bilateralità, oltre a garantire ai lavoratori le medesime prestazioni assicurate dagli enti e fondi bilaterali, sono tenute ad erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a euro 25 lordi mensili per 13 mensilità annue, riproporzionabile in caso di lavoratori part time. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2019 - 31 ottobre 2021), è prevista la corresponsione di un importo forfetario a titolo di *una tantum* pari a 140,00 euro lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. Tale somma:

- è corrisposta in 2 tranches di pari importo, a febbraio 2022 ed aprile 2022;
- agli apprendisti viene erogata, con le suddette decorrenze, nella misura del 70%;
- è comprensiva dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale;
- è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni dei suddetti importi di una tantum fino a concorrenza; tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di novembre 2021.

IMPRESE NON ARTIGIANE DEL SETTORE ALIMENTARE FINO A 15 DIPENDENTI

Gli importi mensili del minimo tabellare risultano i seguenti:

Livello	Minimi a partire dal			Contingenza
	1° aprile 2021	1° novembre 2021	1° gennaio 2022	
1°Q	2.372,01	2.407,01	2.442,01	545,72
1°	2.372,01	2.407,01	2.442,01	545,72
2°	2.062,60	2.093,04	2.123,48	538,70
3°	1.701,67	1.726,78	1.751,89	530,51
4°	1.495,40	1.517,47	1.539,54	525,83
5°	1.340,72	1.360,51	1.380,29	522,32
6°	1.237,57	1.255,83	1.274,09	519,99
7°	1.134,45	1.151,19	1.167,93	517,65
8°	1.031,33	1.046,55	1.061,77	515,31

I lavoratori inquadrati al livello "1°Q" hanno diritto ad un'indennità di funzione pari a 100,00 euro mensili, per 13 mensilità.

Tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello, hanno inoltre diritto ad un importo mensile, per 13 mensilità, pari a 10,33 euro a titolo di Elemento distinto della retribuzione (EDR).

Le imprese non aderenti alla bilateralità, oltre a garantire ai lavoratori le medesime prestazioni assicurate dagli enti e fondi bilaterali, sono tenute ad erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a euro 25 lordi mensili per 13 mensilità annue, riproporzionabile in caso di lavoratori part time. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.

SETTORE PREPARAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DIRETTA ALLA CLIENTELA DI PASTI E PRODOTTI ALIMENTARI IN ATTIVITÀ DI RISTORAZIONE

Gli importi mensili del minimo tabellare risultano i seguenti:

Livello	Minimi a partire dal
	1° dicembre 2021
A	1.982,79
B	1.812,19
C	1.709,07
D	1.612,69
E	1.512,34

Le imprese non aderenti alla bilateralità, oltre a garantire ai lavoratori le medesime prestazioni assicurate dagli enti e fondi bilaterali, sono tenute ad erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a euro 25 lordi mensili per 13 mensilità annue, riproporzionabile in caso di lavoratori part time. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.