



Via Tevere, 20  
00198 Roma  
Tel. 06/845691  
Fax 06/8840652



Via L. Serra, 31  
00153 Roma  
Tel. 06/585611  
Fax 06/233238563



Via Savoia, 80  
00198 Roma  
Tel. 06/85301610  
Fax 06/85303253

Roma, 28 luglio 2022

Spett.le Fippa – Federpanificatori  
Presidente *Roberto Capello*  
sindacale@fippa.it

e p.c. Fiesa – Confesercenti  
Presidente *Davide Trombini*  
assopanificatori@confesercenti.it

Loro sedi

**Oggetto: invio piattaforma per il rinnovo CCNL panificazione e affini 2023-2026**

Con la presente inviamo, in allegato, la piattaforma per il rinnovo del Ccnl per gli addetti della panificazione e affini, in scadenza il 31 dicembre 2022, approvata nella riunione odierna dall'attivo unitario nazionale di Fai-Flai-Uila.

In attesa di essere convocati per l'apertura del negoziato, inviamo cordiali saluti.

Fai - CISL  
Giorni - Anselmi

Flai - CGIL  
Gambillara - Franzese

Uila - UIL  
Majrone - Sette



**CISL**

**FAI - CISL**

Via Tevere, 20  
00198 Roma  
Tel. 06/845691  
Fax 06/8840652



**FLAI - CGIL**

Via L. Serra, 31  
00153 Roma  
Tel. 06/585611  
Fax 06/233238563



**UILA - UIL**

Via Savoia, 80  
00198 Roma  
Tel. 06/85301610  
Fax 06/85303253

**PIATTAFORMA PER  
IL RINNOVO DEL CCNL PER ADDETTI DELLA  
PANIFICAZIONE ED AFFINI**

**(01/01/2023 – 31/12/2026)**

## **PREMESSA**

Il comparto panificazione, ad indirizzo artigianale ed industriale, coinvolge circa 98 mila lavoratrici e lavoratori impiegati in oltre 17 mila imprese (Istat 2022). Il settore continua ad essere molto importante nel paniere dei consumi alimentari, grazie anche alla differenziazione delle produzioni rispetto al pane tradizionale. L'investimento sulla qualità dei prodotti e del lavoro, risulta strategico per superare l'evoluzione dei mercati e dei consumi. Rispetto a questa fotografia del comparto, risalta ancor di più come le lavoratrici e i lavoratori della panificazione sono riusciti, grazie al proprio impegno e a un importante senso del dovere, a far fronte alle imprevedibili ed eccezionali difficoltà derivanti dalla pandemia da Covid-19 che ha colpito l'intero pianeta. Infatti, sono tra quei lavoratori che anche nella fase più acuta del contagio non hanno mai smesso di lavorare garantendo il cibo sulla tavola degli italiani. Grazie, anche, al loro contributo il settore alimentare nel suo complesso ha retto meglio di altri ai colpi della crisi. Nel 2022, però, alla pandemia che non ha ancora del tutto abbandonato il nostro Paese, si è aggiunta la guerra di aggressione da parte della Russia nei confronti dell'Ucraina. Un evento che, oltre alle terribili conseguenze umane, ha acuito le difficoltà nel reperimento di alcune materie agricole fondamentali per la produzione, incidendo sui prezzi di produzione, a cui si aggiunge una importante crisi energetica e un aumento del costo dei carburanti, con ricadute negative sui costi delle bollette e sul carrello della spesa dei consumatori, situazione spinta anche da tensioni speculative. Fai, Flai e Uila, ribadendo il proprio auspicio per una Pace ritrovata ai confini dell'Unione Europea, sono consapevoli dell'imprevedibilità e dell'eccezionalità del contesto. Alla pandemia e alla guerra, si è aggiunta, inoltre, un'inflazione che continua ad aumentare. Una situazione che sta riducendo drasticamente la reale capacità di spesa delle persone. Sarà necessario farvi fronte, oltre che attraverso decisi interventi in materia fiscale, anche con l'incremento dei salari al fine di favorire la ripresa dei consumi interni che continuano a rappresentare oltre i 2/3 del PIL totale. In questa stagione di rinnovo del CCNL di settore, Fai, Flai e Uila sono consapevoli che si dovrà tenere conto di tutto questo, ma nel contempo puntare sull'innovazione, sulla crescita e il protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la formazione continua, utilizzando anche piani formativi di settore. Allo stesso tempo, però, sarà necessario ricercare soluzioni negoziali che sappiano coniugare i temi, non più rinviabili, della sostenibilità ambientale e sociale, di come si affronta la transizione ecologica, il benessere lavorativo con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la cultura della sicurezza e la valorizzazione della contrattazione di secondo livello completando alcune novità introdotte nell'ultimo recente rinnovo del CCNL.

## **ASSETTI CONTRATTUALI**

Si conferma la decorrenza del CCNL di quattro anni. Determinante, ai fini dell'efficacia della contrattazione tra le parti e della stabile prosecuzione della bilateralità, la concretizzazione di un percorso di armonizzazione in un unico CCNL di settore, nonché la stesura, la stampa e la massima diffusione del contratto stesso.

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Ribadendo l'importanza del secondo livello di contrattazione articolata a livello territoriale (regionale o provinciale) o aziendale per i panifici ad indirizzo industriale, si richiede di stabilire modalità all'interno del ccnl per individuare soluzioni normative atte a rendere cogente la contrattazione di secondo livello.

## **BILATERALITA'**

Fai, Flai e Uila chiedono di modificare l'articolo 4 ter e l'accordo del 7 giugno 2011 al fine di semplificare le procedure previste per la mora contributiva totale e parziale.

## **FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALE**

In coerenza con i cambiamenti tecnologici che stanno investendo il mondo del lavoro e delle produzioni, il tema della formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori diventa sempre più centrale. Le imprese della panificazione, di fronte ad una spinta verso una sempre maggiore digitalizzazione e robotizzazione con conseguenti ricadute nei processi produttivi, hanno la necessità di avere lavoratori costantemente aggiornati nelle loro competenze per potersi adeguare ai nuovi assetti tecnologici nella produzione e nel lavoro. Fai Flai e Uila ritengono la formazione una opportunità unificante intergenerazionale che miri all'aggiornamento continuo delle competenze, e ad eliminare le diseguaglianze tra le opportunità offerte ai lavoratori e alle lavoratrici. Nel ribadire l'importanza dei piani formativi del settore, e degli strumenti messi a disposizione dalla bilateralità, per dare la possibilità concreta di accedere alla formazione continua e professionalizzante si chiede di portare a conclusione il percorso di adesione al Fondo Interprofessionale Fonter e di individuare un monte ore di formazione retribuito per ciascuna lavoratrice e per ciascun lavoratore.

## **OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO**

Fai, Flai e Uila, ritengono che vada contrastata qualsiasi forma di precarietà che penalizza soprattutto i giovani e disperde professionalità. Occorre valorizzare quelle tipologie contrattuali che permettano di avviare percorsi di inserimento al lavoro di qualità, dignitosi e stabili. In tal senso, riteniamo, di privilegiare i contratti di apprendistato, quelli a tempo determinato e indeterminato, e part-time. Di conseguenza, bisognerà porre un limite al ricorso delle aziende alla somministrazione, in particolare allo staff leasing, puntando all'assunzione diretta e alla stabilizzazione di questi lavoratori.

Si richiede quindi il monitoraggio dello stato di attuazione dei contratti di reinserimento, somministrazione a tempo determinato e stagionale nonché di prevedere opportune azioni di turn over generazionale, atte a favorire l'occupazione giovanile così come previsto dall'accordo di rinnovo del 2017. A tal fine, riteniamo sia utile il coinvolgimento di Ebipan.

## **SALUTE E SICUREZZA**

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil ritengono che informazione, formazione e partecipazione siano i punti cardine su cui intervenire per un ruolo più incisivo ed efficace dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni e per il miglioramento effettivo dell'ambiente di lavoro. A tal fine, si richiede:

- l'istituzione della giornata della sicurezza, da fissare il 28 aprile di ogni anno in occasione della Giornata internazionale della sicurezza (istituita dall'Ilo), da utilizzare come momento di sensibilizzazione e di confronto;
- l'attuazione aggiornata dell'art. 12 ter (testo assemblato) inerente il "Sicurezza nei luoghi di lavoro";
- la rivisitazione in chiave aggiornata dell'art. 12 bis (testo assemblato) "Ambiente di lavoro e sicurezza", con l'introduzione degli opportuni riferimenti normativi;
- di condividere il rafforzamento degli strumenti operativi, anche territoriali, in ambito di salute e sicurezza del lavoro, anche in attuazione dell'impegno assunto nei confronti della figura del RLST.

## **MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

Si richiede la garanzia, per ogni tipologia di rapporto di lavoro, di una copertura del 100% della retribuzione normale, integrando quanto previsto dall'INPS o dall'INAIL, nei casi di infortunio fino a guarigione clinica documentata e di malattia fino al termine della conservazione del posto di lavoro con un minimo di 180 giorni.

Nel caso di patologie gravi debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità o assegno ordinario previste dalla legislazione vigente, si chiede il diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di tempo, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

Sempre nel caso di patologie gravi debitamente accertate e certificate, si richiede di prevedere un periodo di tempo cosiddetto "lungo".

Per i periodi di aspettativa in caso di gravi malattie (Art. 46 II comma testo assemblato), si richiede inoltre un incremento rispettivamente di 4 mesi per le aziende artigiane e di 6 mesi per quelle industriali.

## **CONCILIAZIONE E GENITORIALITÀ**

I temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come quelli della genitorialità, hanno segnato la qualità dello scorso rinnovo della contrattazione nazionale. Nell'ottica di un ulteriore avanzamento delle tutele, si richiede di:

- usufruire del congedo parentale fino a 14 anni di vita del figlio;

- prevedere il riconoscimento del congedo non retribuito per la malattia del figlio fino a 12 anni di età e di prevedere, per tutta la fascia da 0 a 12 anni, 16 ore di congedo retribuite;
- prevedere 8 ore di permesso retribuito ai dipendenti per accompagnare i genitori ultra 75enni nelle ipotesi di ricovero e/o dimissioni, day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche;
- prevedere 8 ore di permesso retribuito per l'inserimento del figlio all'asilo nido;
- prevedere l'anticipazione del TFR per lavoratrici e lavoratori che abbiano fruito di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità, anche prevedendo l'accesso con anzianità di servizio inferiore ai tre anni;
- ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti, rispetto a quanto prevede la legge, per le persone vittime di violenza in azienda;
- incrementare il periodo di esenzione dal lavoro notturno della lavoratrice madre o del lavoratore padre monoaffidatario da 6 a 12 mesi.

### **RICAMBIO GENERAZIONALE**

Nel mondo della panificazione, più che in altri ambiti, è centrale il tema del ricambio generazionale. Infatti, è urgente la necessità di consentire un agevole e graduale accompagnamento all'uscita del lavoro per la popolazione lavorativa anziana, senza però disperdere esperienze e professionalità tipiche di un lavoro così particolare, e favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Fai, Flai e Uila, oltre all'opportunità offerte dalla legislazione vigente, vogliono introdurre percorsi di affiancamento e di trasmissione delle competenze attraverso il coinvolgimento e il contributo del sistema delle imprese della panificazione.

### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Si ritiene necessario favorire l'adesione dei lavoratori al Fondo di previdenza complementare di settore, Alifond, soprattutto, ma non solo, delle giovani generazioni maggiormente esposte al rischio della insufficiente contribuzione previdenziale a causa del tardivo ingresso nel mercato del lavoro.

A tal fine, in sede di trattativa, saranno individuate azioni e modalità utili a tale scopo.

### **ORARIO DI LAVORO**

Si richiede di diminuire l'orario massimo settimanale previsto dall'art. 29, co 1, punto 4 (testo assemblato) e, riguardo al co 2, di prevedere una diversa regolamentazione dell'articolato anche rispetto al coinvolgimento delle Rsu/Rsa e delle OO.SS. territoriali di Fai, Flai e Uila.

Inoltre, si chiede l'introduzione di una maggiorazione per il lavoro prestato in regime di flessibilità (Art. 31 del ccnl - testo assemblato).

## **RIPOSO PER I PASTI(panifici industriali)**

Si richiede, per i panifici industriali, la previsione di una pausa retribuita non inferiore a 30 minuti per la consumazione dei pasti di chi svolge orario continuativo giornaliero

## **DIRITTI SINDACALI**

La partecipazione richiede l'esigibilità di alcuni diritti già sanciti nel contratto ma in forme di difficile applicazione. A tal fine si richiede:

- l'istituzione per il comparto artigiano di una rappresentanza sindacale di bacino, territoriale e designata all'esterno dell'azienda;
- la definizione del numero dei permessi sindacali retribuiti spettanti ai componenti di Organi direttivi delle OO.SS. (Art. 20 testo assemblato);
- la definizione del numero dei permessi retribuiti spettanti ai componenti delle Rsu/Rsa.

## **LEGALITA', APPALTI E TERZIARIZZAZIONI**

Al fine di contrastare la continua crescita di contratti pirata che generano effetti dumping sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori, chiediamo la realizzazione di un impegno congiunto nei confronti delle istituzioni preposte (ministero del lavoro, Cnel e Inps in primis) per contrastare l'applicazione di contratti pirata nel settore della panificazione.

Si rende necessario l'introduzione di un articolo che disciplini quali fasi del processo produttivo possano essere appaltate e terziarizzate, introducendo l'obbligatorietà della clausola sociale tra committente e appaltatore, si chiede inoltre che in caso di appalti continuativi l'appaltatore applichi ai lavoratori interessati il CCNL dell'azienda committente.

Per quanto riguarda i panifici ad indirizzo industriale si richiede di introdurre la consultazione preventiva delle RSU.

## **TRANSIZIONE ECOLOGICA E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE**

Non è più possibile ormai – e per fortuna - parlare di temi come lo sviluppo economico e l'occupazione senza rapportarli alla sostenibilità ambientale. Lavoro e transizione ecologica sono oggi istanze interconnesse, e lo saranno sempre più in futuro. Quindi si ritiene che la transizione ecologica e la sostenibilità ambientale siano due sfide da affrontare e governare. Fai, Flai e Uila chiedono l'impegno a selezionare esclusivamente partner commerciali che garantiscano il pieno rispetto delle normative in materia di lavoro e ambiente e che acconsentano ai controlli sul rispetto e adesione ai principi di sostenibilità. Inoltre si ritiene necessario istituire una giornata di approfondimento e monitoraggio sulle politiche ambientali e l'impatto del settore.

### **INDENNITA' TRASFERTA**

Si richiede di istituire per i lavoratori comandati a prestare la loro opera fuori dalla sede abituale di lavoro, una indennità di trasferta giornaliera, oltre alla definizione di modalità di rimborso spese.

### **LAVORATORI MIGRANTI**

Si chiede la possibilità di utilizzare le 150 ore per la frequenza ai corsi di studio anche ai lavoratori migranti per l'apprendimento della lingua italiana

### **INDENNITA' CASSA E MANEGGIO DENARO**

Fai, Flai e Uila chiedono di incrementare al 7% l'indennità maneggio denaro prevista per il cassiere (B2)

### **SALARIO**

La richiesta economica di incremento salariale per il prossimo quadriennio è la seguente:

- Panifici a indirizzo artigianale: livello A2 pari a € 153
- Panifici a Indirizzo industriale: livello 3B pari a € 191