



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

### Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

Ai Clienti in indirizzo  
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 02.07.2025.

**Oggetto: CCNL Alimentari PMI – accordo di rinnovo.**

Si segnala che in data 28 maggio 2025, tra UNIONALIMENTARI, CONFAPI, FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 2 luglio 2021 per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare. Di seguito riportiamo i principali contenuti.

### Incrementi retributivi

#### Settore alimentari

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo medio a regime pari a **280,00 euro** lordi mensili, calcolato sul **parametro convenzionale 137**, da corrispondere in 4 tranches di pari importo nelle seguenti misure:

- 70,00 euro a partire dal **1° giugno 2025**;
- 70,00 euro a partire dal **1° gennaio 2026**;
- 70,00 euro a partire dal **1° aprile 2027**;
- 70,00 euro a partire dal **1° gennaio 2028**.

Per effetto dei suddetti incrementi retributivi, gli importi dei minimi tabellari mensili risultano i seguenti.

Livelli	Minimi al 31/10/2024	Minimi a partire dal			
		1° giugno 2025	1° gennaio 2026	1° aprile 2027	1° gennaio 2028
Q	2.635,82	2.753,34	2.870,86	2.988,37	3.105,89
1°	2.535,82	2.653,34	2.770,86	2.888,37	3.005,89
2°	2.205,04	2.307,23	2.409,42	2.511,61	2.613,80
3°	1.819,19	1.903,50	1.987,80	2.072,11	2.156,42
4°	1.598,69	1.672,78	1.746,87	1.820,95	1.895,04
5°	1.433,30	1.499,72	1.566,15	1.632,57	1.698,99
6°	1.323,02	1.384,33	1.445,65	1.506,96	1.568,28
7°	1.212,79	1.268,99	1.325,20	1.381,40	1.437,61
8°	1.102,54	1.153,63	1.204,73	1.255,82	1.306,92

## Viaggiatori e piazzisti

Livelli	Minimi al 31/10/2024	Minimi a partire dal			
		1° giugno 2025	1° gennaio 2026	1° aprile 2027	1° gennaio 2028
3°	1.819,19	1.903,50	1.987,80	2.072,11	2.156,42
5°	1.433,30	1.499,72	1.566,15	1.632,57	1.698,99

### Elemento di Garanzia Retributiva

#### Settore alimentari

Le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi dovranno riconoscere, a titolo di elemento di garanzia retributiva, importi che, a partire dal 1° gennaio 2027, sono elevati alle seguenti misure.

Livelli	Importi EGR dal 1° gennaio 2027
Q	58,76
1°	58,76
2°	51,09
3°	42,14
4°	37,04
5°	33,22
6°	30,66
7°	28,10
8°	25,55

### Previdenza complementare

La contribuzione a carico del datore di lavoro al fondo di previdenza integrativa sarà pari, a decorrere dal 1° gennaio 2027, all'1,50% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

### Riduzione Orario di Lavoro (ROL)

In materia di **riduzione annua dell'orario di lavoro** viene stabilito che:

- per i lavoratori giornalieri e per i turnisti 2x5 e 2x6, dal 1° gennaio 2028 sarà pari a 80 ore;
- per i turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento, sarà pari
  - a 96 ore dal 1° gennaio 2027 ed
  - a 104 ore dal 1° gennaio 2028;
- per i turnisti 3x5 (15 turni), dal 1° gennaio 2028 sarà pari a 84 ore;
- per i turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento, sarà pari
  - a 100 ore dal 1° gennaio 2027 ed
  - a 108 ore dal 1° gennaio 2028.

Rispetto alla disposizione contrattuale relativa ai ROL (art. 25 del CCNL), la **nota a verbale** è integrata con le seguenti precisazioni:

- la maturazione dei riposi individuali concessi dal 1° agosto 2005 (pari a 16 ore per i turnisti 3x6 e 20 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
  - turnisti 3x6: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
  - turnisti 3x7: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- la maturazione dei riposi individuali concessi dal 1° gennaio 2027 (20 ore per i turnisti 3x6 e 24 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:

- turnisti 3x6: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- la maturazione dei riposi individuali concessi dal 1° gennaio 2028 (pari a 24 ore per i turnisti 3x6 e 28 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
  - turnisti 3x6: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
  - turnisti 3x7: 21 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

### Permessi

Ai lavoratori spettano **4 giorni** (prima 3 giorni) complessivi di **permesso retribuito** all'anno in caso di **decesso** o di **documentata grave infermità** del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Nelle aziende con oltre 50 dipendenti, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore del lavoratore e della lavoratrice che, al momento di utilizzo dei 4 giorni, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario, previste dall'art. 25 del CCNL.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, hanno diritto a **permessi retribuiti** fino ad un massimo di **8 ore frazionabili** in gruppi di minimo 2 ore, assicurando la regolare attività produttiva, per l'**inserimento all'asilo nido/scuole dell'infanzia** del figlio di età **fino a 4 anni**.

Per la **malattia del figlio** di età compresa **tra i 3 e i 12 anni** i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di **10 giorni lavorativi** all'anno, di cui **1 giorno retribuito** e i restanti non retribuiti. I permessi sono fruibili anche in modo frazionato a gruppi minimi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze produttive-organizzative.

Previo presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza, l'azienda riconoscerà **3 mezza giornate** (prima 2 mezza giornate) di **permesso retribuito** all'anno (totale di **12 ore annue**), non frazionabili, per **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 104 per l'assistenza allo stesso soggetto.

### Diritto allo Studio

A partire dal **1° settembre 2026**, i lavoratori titolari di un contratto a tempo indeterminato che intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riconducibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) potranno usufruire, a loro richiesta, di **permessi retribuiti** nella misura di **150 ore triennali** pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

### Malattia

L'azienda almeno **48 ore prima** del **superamento dei limiti di conservazione del posto** e, comunque, 48 ore prima del provvedimento di risoluzione del rapporto, **informerà** il lavoratore.

Per i lavoratori con **disabilità certificata**, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il **periodo di conservazione del posto** di lavoro è **aumentato di 90 giorni**. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro **non** decorrerà la **retribuzione** e l'**anzianità** in riferimento ad ogni istituito.

### Contratto a tempo determinato

#### **Durata**

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un **termine** di durata non superiore ai **12 mesi**. Il contratto può avere una **durata superiore** e comunque sino al **limite di 24 mesi** in presenza di almeno una delle condizioni previste dal comma 1, dell'art. 19, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. e/o dalle condizioni individuate nel CCNL.

#### **Causali giustificative**

Il contratto a termine può essere stipulato in presenza di almeno una delle seguenti causali:

- esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica);

- 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, ed incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali o commesse eccezionali con termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.
- operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
- 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, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o commerciali e/o tecniche e/o promozionali e/o nell'ambito di un contratto di rete.

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di **90 giorni** di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto **passaggio di consegne e affiancamento**.

### **Limiti quantitativi**

Fatti salvi i limiti quantitativi per il ricorso al contratto a tempo determinato così come previsto dal comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, l'**esenzione** dai suddetti limiti riguarda le seguenti ipotesi:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali, commesse eccezionali con termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- attività stagionali come definite dal CCNL (art. 8), ivi comprese quelle di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
- fasi di avvio di nuove attività, come definite dall'art. 22 comma 2 lettera a) del D.Lgs. n. 81/2015;
- 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, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto b), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa" e sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare;
- disabili, di cui alla Legge n. 68/1999 in supero alle percentuali previste e persone disabili, di cui alla Legge n. 104/1992;
- lavoratori di età superiore a 50 anni;
- tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015.

### **Contratto di somministrazione**

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a **tempo determinato** e/o di **somministrazione di lavoro a tempo determinato** e/o di **somministrazione a tempo indeterminato** non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, al **25%** (prima 30%).

Tale limite è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a **10 contratti** di lavoro a tempo determinato e/o somministrazione a tempo determinato.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle suddette percentuali è arrotondata all'unità superiore.

Il limite percentuale del 25% vale anche come percentuale di contingentamento per i singoli istituti del contratto a tempo determinato e della somministrazione a tempo determinato.

I suddetti nuovi **limiti** di applicabilità decorrono **dalla data del 1° giugno 2026**; tutti i **contratti** a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e somministrazione a tempo indeterminato **stipulati sino al 31 maggio 2026** giungeranno a **naturale scadenza**.

Nel restare a disposizione, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp