# CIRCOLARE ILLUSTRATIVA ACCORDO 28 MAGGIO 2025

Con la firma del verbale di accordo del 28 maggio 2025, UNIONALIMENTARI-CONFAPI, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL hanno rinnovato il **CCNL per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare** scaduto lo scorso 31 ottobre 2024. Qui di seguito una breve sintesi concernente i contenuti normativi e retributivi previsti dall'ipotesi di accordo di rinnovo, che per la parte relativa alla corresponsione degli aumenti decorrenti dal 1° giugno 2025 vanno considerati immediatamente operativi.

## RETRIBUZIONE

### *1. Incrementi retributivi (dettagli nella sezione Tabelle retributive)*

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 280 lordi mensili, calcolato sul parametro 137, suddiviso in **4** tranches pari a 70 euro lordi decorrenti dal **01.06.2025; 70** euro lordi decorrenti dal **01.01.2026; 32** euro lordi decorrenti dal **01.04.2027; 70** euro lordi decorrenti dal **01.01.2028.**

Per lo specifico settore della panificazione industriale le parti hanno concordato gli stessi incrementi retributivi e le stesse cadenze previste per le aziende alimentari.

***Si precisa che per il periodo di vacanza contrattuale (1/11 /2024 – 30/05/2025) non sono state previste coperture economiche***. Con questo rinnovo è confermata la distanza di 11 mesi, rispetto al CCNL delle imprese alimentari maggiori; il CCNL Unionalimentari-Confapi evidenzia una minore onerosità determinata principalmente da un montante retributivo che per il periodo di vigenza si colloca a 8.400,00 euro rispetto a quello definito dalle imprese alimentari maggiori pari a 10.236,00 euro.

**A far data dal 1° gennaio 2027** è stato previsto l'adeguamento dell'elemento di garanzia nella misura di euro 10 al parametro 137 sia per le aziende alimentari che per il settore della panificazione. I relativi importi sono riportati nelle tabelle in calce alla presente circolare.

### *2. Decorrenza e durata*

Sia per la parte economica sia per quella normativa, il CCNL decorre dal 1° novembre 2024 al 30 ottobre 2028 per una durata complessiva di **48 mesi**.

## *CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO*

È stato definito un ampliamento del campo di applicazione del presente contratto alle imprese che operano nel settore della IV e V gamma***. (Quarta* gamma**: frutta e verdura fresca ma lavata e confezionata per essere pronta al consumo. **Quinta gamma**: frutta e verdure cotte, confezionate e pronte al consumo)

## RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

### *3. Rafforzamento della clausola di salvaguardia.*

Nell'ambito dell'attuale clausola di salvaguardia, rubricata nel CCNL al paragrafo "ASSETTI CONTRATTUALI", si è convenuto l'impegno da parte di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL a non concordare con altre Associazioni datoriali rappresentative delle PMI condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto.

### 4. *Osservatorio nazionale di settore*

#### *4.1. Principali novità*

- I lavori del Comitato di indirizzo, sono stati calendarizzati a partire dal 3° mese dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale;

- In tema di "**Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa",** è stato previsto che **"**Le Parti (firmatarie del CCNL) ritengo rilevante che nell'ambito delle politiche e strategie di approvvigionamento delle materie prime vengano valorizzate le imprese che dimostrino di essere impegnate nell'ambito della sostenibilità sociale e ambientale.

**-** È stata prevista la nascita di una nuova Commissione in materia di "Pari opportunità, diversità e inclusione**" con l'obiettivo di:**

a) di promuovere e diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto dell'altro e sulla tutela delle diversità come elemento fondamentale per lo sviluppo del settore;

b) adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo sulla tematica della parità di genere che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio;

c) sviluppare attività di analisi e approfondimento, nonché raccogliere le esperienze già attuate anche nel comparto alimentare, con la finalità di favorirne la diffusione.

#### *4.2. Assemblea*

Su richiesta delle RSU l'assemblea potrà essere svolta con l'utilizzo di strumento telematici nel rispetto del diritto alla privacy e alla sicurezza informatica e digitale aziendale. Nel caso di richiesta da parte delle RSU di utilizzare uno strumento telematico aziendale ciò non deve comportare oneri aggiuntivi a carico dell'impresa e nessuna assunzione di responsabilità a carico della stessa. Viene fatto salvo il diritto dell'impresa di valutare la compatibilità di tale modalità con la salvaguardia della sicurezza informatica e digitale.

#### *4.3. Affissioni*

È stato previsto che "La RSU e l'azienda potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informativo di comunicazione interna all'azienda)."

## FORMAZIONE

### 5. *Formazione aziendale*

Nell'ambito delle finalità condivise in materia di formazione si è proceduto ad inserire un richiamo ai temi della Transizione 5.0 e dell'Intelligenza Artificiale.

Per agevolare le aziende, nelle quali sono presenti le Rsu, nelle informazioni sui programmi formativi, sul numero dei lavoratori interessati e altre informazioni generali, è stato previsto che le RSU individueranno al proprio interno un componente delegato alla formazione come referente specialistico per l'azienda.

### *6. Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing*

Alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritto tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil , sono state definite linee guida per l'industria alimentari.

## SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### *7. Contratto a Tempo determinato – Contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato.*

Sono state apportate importanti modifiche all'attuale normativa contrattuale in materia (art. 8 e art.8 Bis) che per espressa "**dichiarazione a Verbale**" in calce alla nuova regolamentazione prevede la sua entrata in vigore **a far data dal 1° giugno 2026**. Ci riserviamo pertanto di ritornare sull'argomento con apposita circolare che tratterà tutte le novità introdotte. Si precisa quindi che fino alla data del 31 maggio 2026 sarà in vigore la disciplina prevista dal CCNL 12 luglio 2021 e 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 secondo le durate previste.

### *8. Congedi*

#### *8.1. Viene innalzato a 11 mesi il periodo di riferimento per l'utilizzo del congedo parentale nel caso vi sia un solo genitore.*

#### *8.2. Permessi per eventi e cause particolari*

Ai permessi previsti in materia dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 è stata aggiunta un **ulteriore giornata retribuita** portando a 4 gg il numero dei giorni spettanti.

#### *8.3. Permessi per l'inserimento asilo nido*

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi **retribuiti** (in precedenza non 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 del figlio di età fino a **4 anni** (in precedenza 3anni).

#### *8.4. Congedo per l'assistenza intra generazionale*

Previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato non appena ne abbia disponibilità e, comunque con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni

di urgenza, l'azienda riconoscerà **tre** (due in precedenza) mezze giornate di permesso retribuito all'anno ( **per un 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 ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

***8.5. Dichiarazione comune.***

L'attuale dichiarazione comune è stata così integrata***:***
"**I trattamenti e le disposizioni contrattuali previsti nel presente CCNL per il "coniuge" sono estesi alle unioni civili di persone dello stesso sesso (legge 76/2016).**"

**9. Trasferimento delle vittime di violenza**

Fermo restando quanto previsto in materia dalla normativa vigente, la vittima di violenza ha diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità di essere trasferita in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative. È stata altresì previsto che "**qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite da ENFEA**."

## ORARIO DI LAVORO

***10. Micro flessibilità***

In relazione alla nota a verbale di cui all'art. 23, nella quale veniva regolamentata, a titolo sperimentale la c.d. microflessibilità giornaliera pari a 15 minuti, le parti hanno convento la cessazione del regime sperimentale e la conseguente strutturalità della normativa concordata.

**11. *Riduzione dell'Orario di lavoro***

Sono state aggiunte le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro:

**A-** Lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6
a - 68 ore fino al 31.8.1993
b - 72 ore dal 1.9.1993
c - 76 ore dal 1.6.1995
**d- 80 ore dal 1.1.2028**
**B- Lavoratori turnisti 3x5 e 3x6**
a - 68 ore fino al 31.8.1993
b - 72 ore dal 1.9.1993
c - 76 ore dal 1.6.1995
d - 80 ore dal 1.6.1995
e - 88 ore dal 1.7.1996 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento
f – 92 ore dal 1.8.2005 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento
**g – 96 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento**
**h – 84 ore dal 1.1.2028 per turnisti 3x5 (15 turni) e 104 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x6 (18 turni)**

**con riposo a scorrimento**

**C - Lavoratori turnisti 3x7**

a - 68 ore fino al 31.8.1993
b - 72 ore dal 1.9.1993
c - 76 ore dal 1.6.1995
d - 84 ore dal 1.6.1995
e - 92 ore dal 1.7.1996 per turni 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento
f – 96 ore dal 1.8.2005 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento
**g – 100 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento**
**h – 108 ore dal 1.1.2028 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento**

**Per quanto concerne le modalità di fruizione delle riduzioni previste è stata aggiunta all'attuale nota a verbale la presente disposizione:**

Omissis

3. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.8.2005 (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.

4. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.1.2027 (pari a 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.

5. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.1.2028 (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.

### 12. *Occupazione ed Orario di lavoro*

Le parti hanno previsto che "in **caso di processi di automazione, dell'utilizzo della robotica, dell'intelligenza artificiale o di altra innovazione tecnica o scientifica che comportino l'utilizzo degli strumenti di cui sopra, le Parti valuteranno anche l'utilizzo di strumenti di riduzione dell'orario di lavoro al fine di salvaguardare i livelli reddituali e di occupazione**."

## MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

### *13. Superamento del periodo di Comporto.*

**E' stato previsto che l'azienda sarà tenuta a comunicare ai propri dipendenti la scadenza del periodo di comporto 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.**

**14.** ***Superamento comporto lavoratori ex legge 68/99***

**Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro sono aumentati 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.**

## DIRITTO ALLO STUDIO

**15.** Anche su tale normativa contrattuale sono state apportate importanti modifiche che troveranno applicazione a partire dal mese di **settembre 2026.** Ci riserviamo pertanto di tornare sull'argomento con apposita circolare. **Fino alla data del 31 agosto 2026 rimane in vigore la precedente normativa di cui all'art. 42 diritto allo studio del CCNL 12 luglio 2021.**

## COMUNITÀ DI SITO

**16.** All'attuale normativa contrattuale è stato aggiunto il seguente periodo:

"**Previa specifica intesa tra impresa appaltante e appaltatrice le lavoratrici ed i lavoratori dell'impresa appaltatrice, potranno fruire di eventuali servizi di mensa, spacci aziendali e parcheggi di pertinenza del complesso aziendale**."

## SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

**17.** Seconda riunione periodica aggiuntiva a quella dell'art.35 del D.Lgs. 81/2008.

**L'impresa si renderà disponibile su richiesta del/degli RLS ad un ulteriore incontro annuale aggiuntivo rispetto alla riunione periodica obbligatoria, al quale potranno partecipare oltre al/agli RLS, il RSSP e il Medico Competente delle diverse imprese operanti all'interno del sito produttivo stesso al fine di rendere effettivo un confronto sulla cultura della sicurezza e condividere pratiche e metodi virtuosi tra le Parti, e per fornire informazioni, anche nella logica della prevenzione, nella valutazione dei rischi collegati all'introduzione di nuove tecnologie produttive.**

***18.*** Preposto ex D.lgs. 81/2008

**Le imprese che applicano il presente CCNL garantiranno a favore dei lavoratori e lavoratrici nominati e formati come preposto alla sicurezza sui lughi di lavoro, nel rispetto della disciplina del D.lgs. 81/2008, l'assistenza legale e/o polizza assicurativa. Sono esclusi dalla tutela qui disciplinata tutte le ipotesi di responsabilità del preposto per dolo o colpa grave.**

## TABELLE RETRIBUTIVE

***19. Tabella minimi mensili (esclusa panificazione)***

| Livelli | Minimi al 31.10.2024 | Minimi dal 1.6.2025 | | Minimi dal 1.1.2026 | | Minimi dal 1.4.2027 | | Minimi dal 1.1.2028 | | TOTALE | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Parametri |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Quadri | 2635,82 | 117,52 | 2.753,34 | 117,52 | 2.870,86 | 117,52 | 2.988,37 | 117,52 | 3.105,89 | 470,07 | 230 |
| 1° | 2535,82 | 117,52 | 2.653,34 | 117,52 | 2.770,86 | 117,52 | 2.888,37 | 117,52 | 3.005,89 | 470,07 | 230 |
| 2° | 2205,04 | 102,19 | 2.307,23 | 102,19 | 2.409,42 | 102,19 | 2.511,61 | 102,19 | 2.613,80 | 408,76 | 200 |
| 3° | 1819,19 | 84,31 | 1.903,50 | 84,31 | 1.987,80 | 84,31 | 2.072,11 | 84,31 | 2.156,42 | 337,23 | 165 |
| 4° | 1598,69 | 74,09 | 1.672,78 | 74,09 | 1.746,87 | 74,09 | 1.820,95 | 74,09 | 1.895,04 | 296,35 | 145 |
| 5° | 1433,30 | 66,42 | 1.499,72 | 66,42 | 1.566,15 | 66,42 | 1.632,57 | 66,42 | 1.698,99 | 265,69 | 130 |
| 6° | 1323,02 | 61,31 | 1.384,33 | 61,31 | 1.445,65 | 61,31 | 1.506,96 | 61,31 | 1.568,28 | 245,26 | 120 |
| 7° | 1212,79 | 56,20 | 1.268,99 | 56,20 | 1.325,20 | 56,20 | 1.381,40 | 56,20 | 1.437,61 | 224,82 | 110 |
| 8° | 1102,54 | 51,09 | 1.153,63 | 51,09 | 1.204,73 | 51,09 | 1.255,82 | 51,09 | 1.306,92 | 204,38 | 100 |

### *20. Viaggiatori o piazzisti*

| Livelli | Minimi al 31.10.2024 | Minimi dal 01/06/25 | | Minimi dal 01/01/26 | | Minimi dal 01/04/27 | | Minimi dal 01/01/28 | | TOTALE | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Parametri |
| 3° | 1819,19 | 84,31 | 1.903,50 | 84,31 | 1.987,80 | 84,31 | 2.072,11 | 84,31 | 2.156,42 | 337,23 | 165 |
| 5° | 1433,3 | 66,42 | 1.499,72 | 66,42 | 1.566,15 | 66,42 | 1.632,57 | 66,42 | 1.698,99 | 265,69 | 130 |

Per lo specifico settore della panificazione industriale le parti hanno concordato gli stessi incrementi retributivi e le stesse cadenze previste per le aziende alimentari.

### *21. Panificazione industriale - minimi tabellari*

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale comprende:
a) paga base;
b) indennità di contingenza al 1.11.1991;
c) premio di produzione nazionale;
d) scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31.1.1977, sono le seguenti

### 22. Panificazione Industriale

| | Minimi al 31.10.2024 | Minimi dal 01/06/25 | | Minimi dal 01/01/26 | | Minimi dal 01/04/27 | | Minimi dal 01/01/28 | | TOTALE | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Livelli | | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Minimi | Incrementi | Parametri |
| 1° | 1690,49 | 89,17 | 1.779,66 | 89,17 | 1.868,83 | 89,17 | 1.958,01 | 89,17 | 2.047,18 | 356,69 | 200 |
| 2° | 1558,55 | 82,04 | 1.640,59 | 82,04 | 1.722,63 | 82,04 | 1.804,66 | 82,04 | 1.886,70 | 328,15 | 184 |
| 3A | 1435,72 | 75,35 | 1.511,07 | 75,35 | 1.586,42 | 75,35 | 1.661,77 | 75,35 | 1.737,12 | 301,40 | 169 |
| 3B | 1336,4 | 70,00 | 1.406,40 | 70,00 | 1.476,40 | 70,00 | 1.546,40 | 70,00 | 1.616,40 | 280,00 | 157 |
| 4° | 1127,36 | 59,30 | 1.186,66 | 59,30 | 1.245,96 | 59,30 | 1.305,26 | 59,30 | 1.364,56 | 237,20 | 133 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **5°** | 1004,07 | 53,06 | 1.057,13 | 53,06 | 1.110,18 | 53,06 | 1.163,24 | 53,06 | 1.216,30 | 212,23 | 119 |
| **6°** | 845,74 | 44,59 | 890,33 | 44,59 | 934,91 | 44,59 | 979,50 | 44,59 | 1.024,08 | 178,34 | 100 |

## ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui sopra erogheranno gli importi di cui alla tabella allegata, a titolo di elemento di garanzia retributiva, i cui importi:

- sono assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra**.**
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le Parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

| **Parametri** | Livelli | Importi dal 1.8.2006 al 31.12.2010 | Importi dal 1.1.2011 al 31.10.2023 | Importi dal 1.11.2023 | **Importi dal 1.1.2027** |
|---|---|---|---|---|---|
| **230** | Quadri | 30,32 | 36,93 | 41,97 | **58,76** |
| **230** | 1° | 28,55 | 36,93 | 41,97 | **58,76** |
| **200** | 2° | 24,83 | 32,11 | 36,49 | **51,09** |
| **165** | 3° | 20,48 | 26,49 | 30,10 | **42,14** |
| **145** | 4° | 18,00 | 23,28 | 26,46 | **37,04** |
| **130** | 5° | 16,14 | 20,88 | 23,73 | **33,22** |
| **120** | 6° | 14,90 | 19,27 | 21,90 | **30,66** |
| **110** | 7° | 13,66 | 17,66 | 20,07 | **28,10** |
| **100** | 8° | 12,41 | 16,06 | 18,25 | **25,55** |

Le Parti nazionali si attiveranno presso il Ministero del Lavoro per ottenere la decontribuzione degli importi di cui sopra, tenuto conto che gli stessi sono stati determinati avendo le Parti contraenti constatato il miglioramento di parametri medi di produttività del settore.

**OMISSIS**

**Premio per obiettivi per il settore panificazione industriale**

A decorrere dal 1° gennaio 2004, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui all'art. 53, erogheranno il premio di cui all'allegata tabella, i cui importi:

- assorbono, fino a concorrenza, eventuali erogazioni e/o premi che, per prassi aziendale, svolgono una funzione analoga, corrisposti anche con criteri plurimensili;
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le Parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

| **Parametri** | Livello | Importi dal 1.1.2004 fino al 31/10/2023 (€) | Importi dal 1.11.2023 | **Importi dal 1.1.2027** |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **200** | 1° | 21,45 | 25,27 | **38,01** |
| **184** | 2° | 19,74 | 23,26 | **34,98** |
| **169** | 3° A | 18,23 | 21,46 | **32,22** |
| **157** | 3° B | 16,84 | 19,84 | **29,84** |
| **133** | 4° | 14,27 | 16,81 | **25,28** |
| **119** | 5° | 12,66 | 14,93 | **22,51** |
| **100** | 6° | 10,73 | 12,64 | **19,01** |

**Nota a verbale**
Le Parti aziendali, in occasione dell'istituzione o del rinnovo del "Premio per obiettivi", potranno destinare parte degli incrementi convenuti alla Previdenza complementare di cui al successivo art. 60 e/o, nell'ambito degli accordi che verranno definiti a livello nazionale, all'Assistenza sanitaria.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti hanno concordato di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'1,10% all'1,20%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R, con decorrenza dal 01/01/2009, **e dal 1.1.2027 all'1,50%.**