

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO dell'Artigianato della ALIMENTAZIONE E PANIFICAZIONE

Milano, li 23 giugno 2025

Tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA

rappresentata dal Presidente regionale Eugenio Massetti, assistito dal Segretario regionale Carlo Piccinato, dal Responsabile regionale politiche del lavoro e formazione Mario Martinelli e dai Presidenti regionali Massimo Rivoltini categoria Dolciari e Ruggero Guagni categoria Panificatori

CNA LOMBARDIA

rappresentata dal Presidente regionale Giovanni Bozzini, assistito dal Segretario regionale Stefano Binda e dal Responsabile relazioni sindacali Maurizio Negrini

CLAAI LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario Generale Marco Accornero, assistito dal Responsabile sindacale Giuseppe Lazzeroni

CASARTIGIANI LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario Generale Mauro Sangalli, assistito dal Responsabile politiche del lavoro Antonio Orlandi

e

FLAI CGIL LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario generale regionale Alberto Semeraro

FAI CISL LOMBARDIA

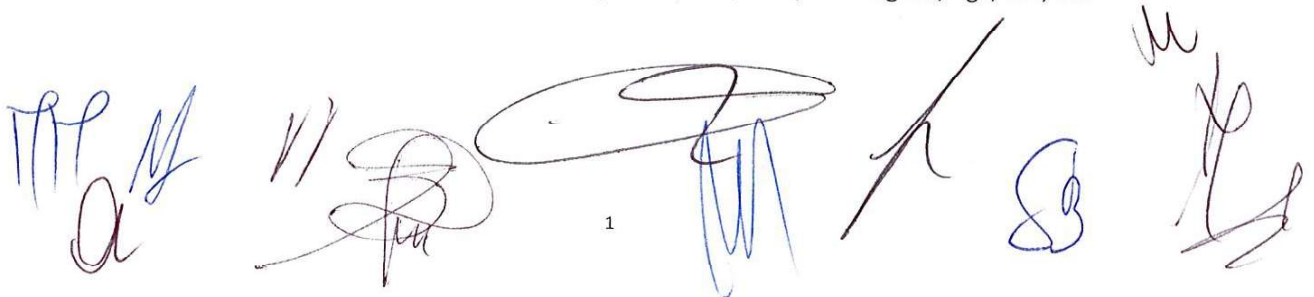
rappresentata dal Segretario generale regionale Daniele Cavalleri

UILA UIL LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario generale regionale Alberto Donferri

Articolo 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo si applica ai lavoratori delle imprese aventi sede legale e/o operativa in Regione Lombardia dei medesimi settori previsti dalla parte prima del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro area Alimentazione-Panificazione, sottoscritto da Confartigianato, Cna, Clai, Casartigiani, Cgil, Cisl, Uil.



1

12

Articolo 2 - ORARIO ORDINARIO DI LAVORO

2.1 La durata massima dell'orario ordinario di lavoro è di 40 ore la settimana, distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

Articolo 3 - DIFFERENTE MODULAZIONE ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

3.1 A livello aziendale la durata massima dell'orario ordinario di lavoro può essere computata anche come media in un periodo di 6 mesi e possono essere definite diverse distribuzioni dell'orario ordinario di lavoro settimanale, previa informativa alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino).

Articolo 4 - REGIME DI FLESSIBILITA'

4.1 Per fare fronte a improvvise e/o non preventivabili variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, anche dovuti a flussi turistici, in alternativa ai regimi previsti dagli articoli 25 e 25 bis del CCNL, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con superamento dell'orario ordinario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un periodo massimo di 6 mesi.

4.2 Di tali regimi di orario e della presumibile durata è data preventiva informazione alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante Sindacale di bacino).

4.3 A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'azienda corrisponderà al lavoratore, di norma entro un periodo di 6 mesi, ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riposi compensativi.

4.4 I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione.

4.5 Le ore di superamento e quelle di corrispondente riduzione confluiranno in un conto ore individuale.

Al termine del periodo definito, per le eventuali ore in eccedenza rispetto all'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 15%, da liquidarsi entro il mese successivo.

4.6 Tali regimi di orario potranno estendersi a giornate domenicali per un numero massimo di 15 giornate in un periodo massimo di 6 mesi, retribuite con maggiorazione del:

- del 25%;

-del 35% per il personale impiegato nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita di pane.

4.7 Il riposo compensativo, inderogabile per norma, sarà fruito nella settimana successiva a quella della prestazione domenicale.

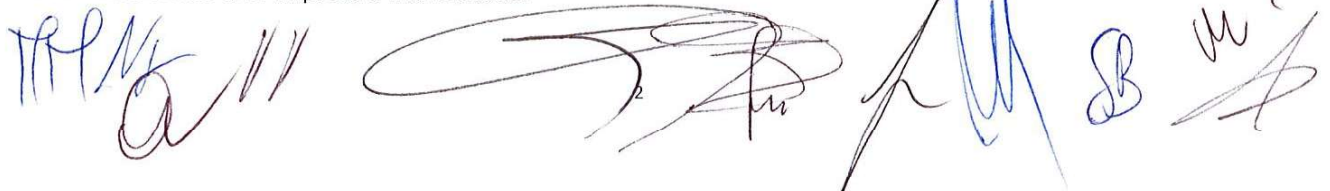
4.8 Le maggiorazioni di cui ai punti 4.5 e 4.6 del presente articolo non sono cumulabili con quanto previsto dagli articoli 24, 24bis, 25 e 25bis del CCNL.

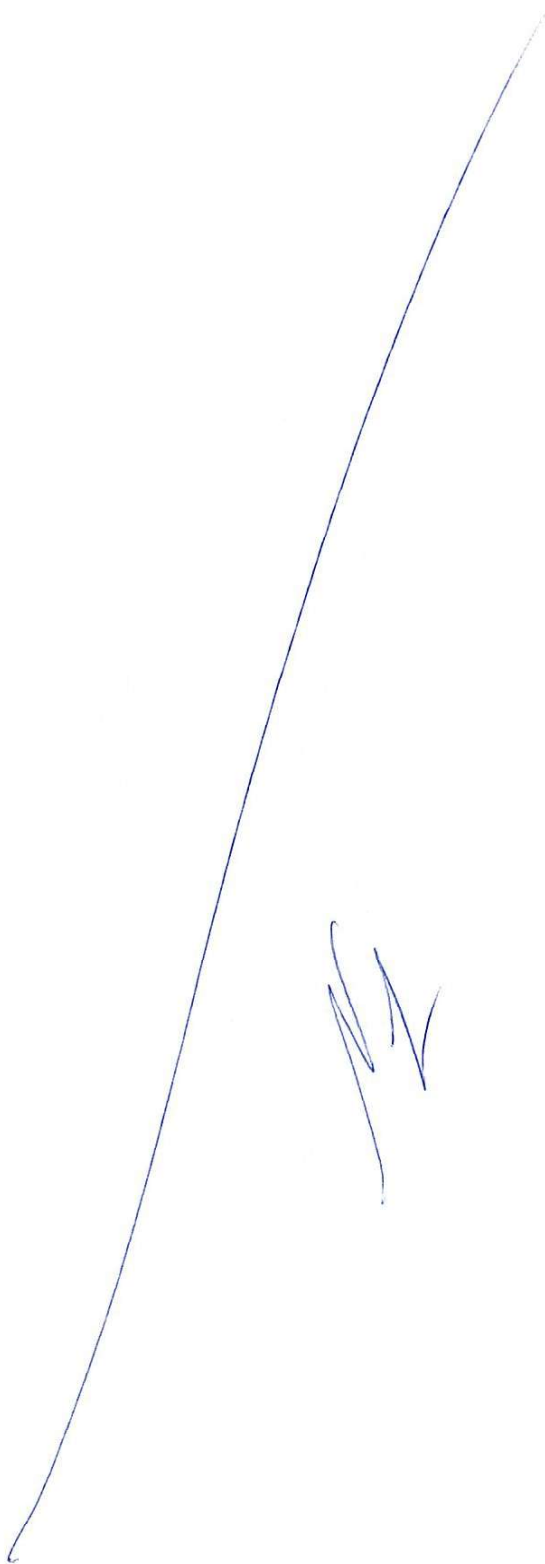
4.9 L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Articolo 5 - ALTRI REGIMI DI ORARIO – BANCA ORE

5.1 Per fare fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto regionale, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (allegato 1).

5.2 Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili nel mese le ore eccedenti saranno accantonate nel conto individuale denominato banca ore, comprensivo dei permessi retribuiti, delle ex-festività, delle ore supplementari, dello straordinario. La Banca potrà prevedere anche la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore.





11

5.3 Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali si potrà usare sino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.

5.4 Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente anche a ora singola, anche con possibilità di allungamento dei periodi feriali.

5.5 Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile per quattro mesi, anche non continuativi, nell'arco di dodici mesi. L'azienda potrà procedere ad un'ulteriore estensione temporale fino a 12 mesi delle compensazioni di orario.

5.6 Trascorso il periodo dei primi dodici mesi al lavoratore sarà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo deve essere calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

5.7 In tal caso l'impresa dovrà comunicare ai lavoratori quanto previsto dall'allegato 2 e dovrà inviare specifica comunicazione (allegato 3) ad Elba. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario è vincolata all'invio di tale comunicazione ad Elba.

5.8 Elba fornirà alle parti, per il tramite dell'Osservatorio regionale, un elaborato statistico contenente l'andamento delle richieste che diverrà oggetto di confronto congiunto.

5.9 La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà riportare la ragione sociale dell'impresa, l'attività svolta, il numero di dipendenti complessivi in forza alla data di invio, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

Articolo 6 - MALATTIA

6.1 Dal 1 luglio ad integrazione e parziale modifica di quanto disposto dall'art. 46 del CCNL vigente, durante i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), per i casi in cui non è prevista l'integrazione economica a carico del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione.

6.2 Nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre) il trattamento economico, a carico del datore di lavoro, di cui al comma precedente è corrisposto al 100% per i primi tre eventi di malattia, mentre cesserà di essere corrisposto a partire dal quarto evento.

6.3 In sede di rinnovo del presente contratto le parti si impegnano a valutare gli impatti e conseguenze del presente istituto.

Articolo 7 - SMART WORKING

7.1 Le parti sottoscriveranno un accordo quadro regionale sul lavoro agile a latere della presente intesa per definire l'uso e la gestione del lavoro agile nelle imprese artigiane secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal protocollo interconfederale del 21 dicembre 2021.

7.2 Come definito dalla normativa in oggetto sarà obbligatorio sottoscrivere accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore lavoratrici che intende accedere al lavoro agile

Articolo 8 - VIOLENZA, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONE DI GENERE

8.1 Le parti si impegnano a promuovere e diffondere, all'interno dei contesti organizzativi e aziendali, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri quale molestia o violenza nei luoghi di lavoro, come previsto dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro del 2019.

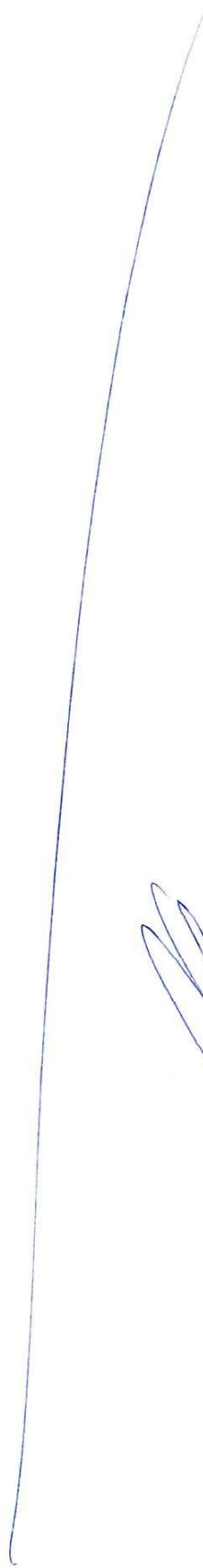
8.2 Il luogo di lavoro deve divenire sempre più luogo di solidarietà, di consapevolezza e di avanzamento culturale avverso la discriminazione di genere e ogni violenza sessista, psicologica e fisica.

8.3 Le parti si impegnano a:

-sensibilizzare le aziende affinché anche la materia del contrasto alla violenza, alle discriminazioni e molestie sia esaminata come rischio specifico nell'ambito della valutazione di cui all'art. 28 del D.Lgs. n.81/2008;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.



PR

-promuovere azioni formative e informative sul tema, anche coinvolgendo gli attori della sicurezza presenti;

Articolo 9 - ASSEMBLEA

9.1 Fermo restando il diritto all'assemblea sancito dall'articolo 8 del CCNL vigente, le parti convengono che due ore delle 10 annue previste saranno prioritariamente dedicate alla promozione del sistema bilaterale Lombardo.

Articolo 10 - INCREMENTO ECONOMICO REGIONALE

10.1 L'istituto denominato "Incremento economico regionale", previsto dai CCRL 21 febbraio 1996, 7 febbraio 2001, 19 dicembre 2013, è erogato sino al 31 ottobre 2025.

Articolo 11 - ELEMENTO REGIONALE LOMBARDIA

11.1 Dal 1 novembre 2025:

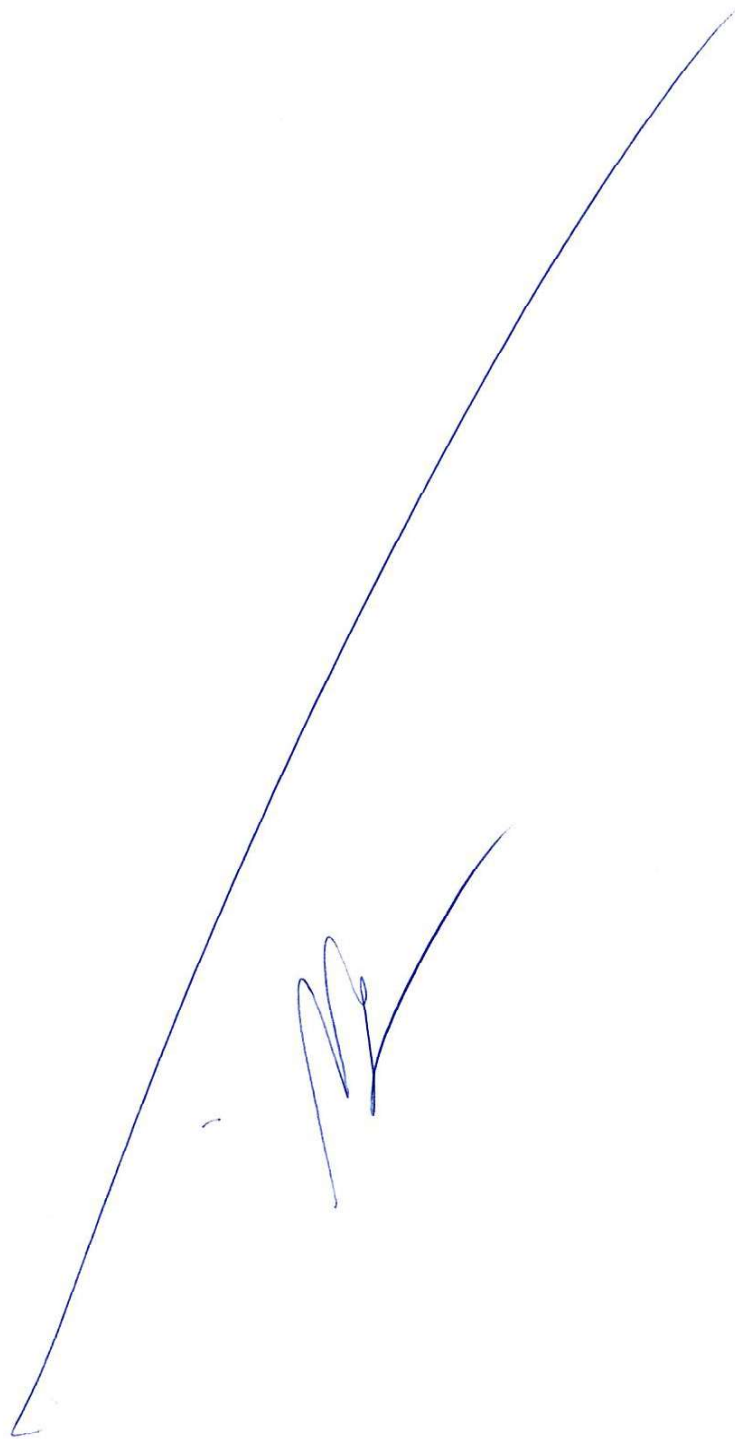
-l'istituto denominato "Incremento economico regionale", di cui al precedente articolo 10 cessa di essere erogato;

-i relativi importi pari a

ALIMENTAZIONE ARTIGIANI	Livello	Importo
	1S	46,74
	1	38,73
	2	33,31
	3A	29,95
	3	26,34
	4	24,79
	5	22,21
	6	19,37
	App 5	11,1

ALIMENTAZIONE PANIFICATORI	Livello	Importo
	A1S	12,39
	A1	9,81
	A2	8,26
	A3	8,26
	A4	7,23
	B1	12,91
	B2	9,30
	B3S	9,00
	B3	8,26
	B4	7,23
	App A3	4,13
	App B3	4,13

H/P Ng r/A



sono conglobati nel nuovo istituto denominato Elemento Regionale Lombardia che segue;
-a tutti gli operai, impiegati, quadri é erogato l'Elemento Regionale Lombardia (E.R.L.) nelle misure mensili come da prospetto che segue:

	Livello	Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
		Importo	Importo	Importo
ALIMENTAZIONE ARTIGIANI	1S	68,28	79,06	89,83
	1	58,07	67,74	77,42
	2	51,02	59,87	68,73
	3A	46,45	54,70	62,95
	3	41,95	49,75	57,56
	4	39,76	47,25	54,73
	5	36,49	43,63	50,77
	6	32,73	39,41	46,09

	Livello	Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
		Importo	Importo	Importo
ALIMENTAZIONE PANIFICATORI	A1S	30,61	39,72	48,83
	A1	26,75	35,22	43,69
	A2	24,13	32,06	39,99
	A3	22,79	30,05	37,32
	A4	20,99	27,88	34,76
	B1	30,75	39,67	48,59
	B2	23,96	31,29	38,61
	B3S	23,26	30,40	37,53
	B3	22,06	28,96	35,86
	B4	20,32	26,86	33,40

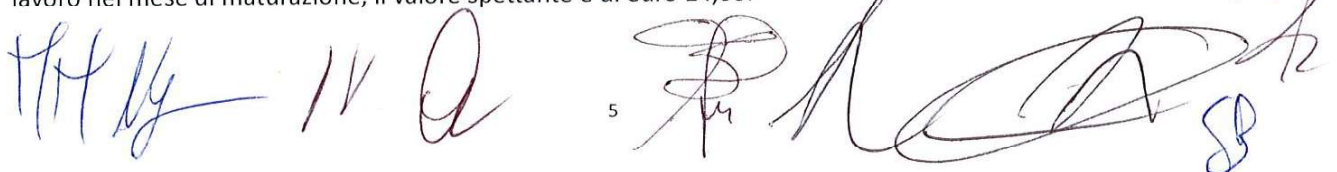
11.2 Gli importi erogati a titolo di E.R.L. rappresentano retribuzione, su base mensile, che ha efficacia su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti di origine legale o contrattuale, TFR compreso.

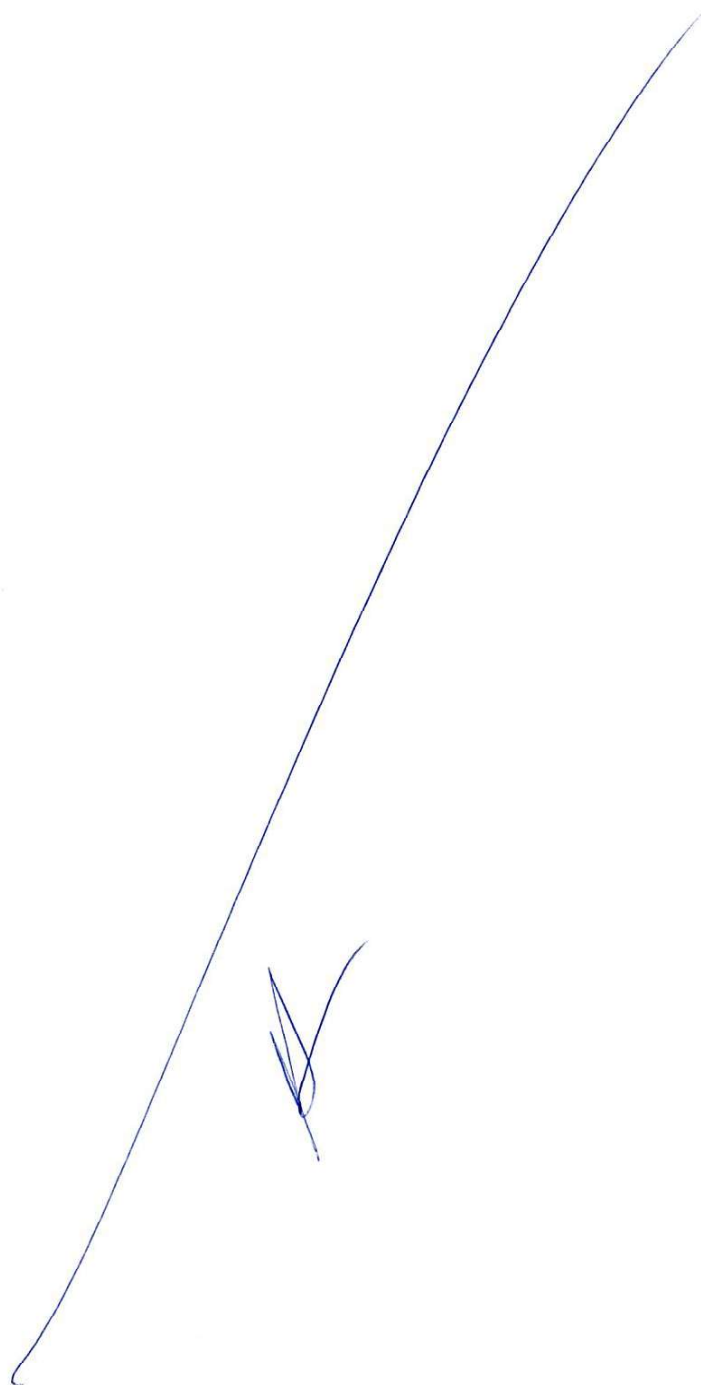
11.3 Ai lavoratori assunti con rapporto di apprendistato gli importi di cui sopra sono riconosciuti applicando le percentuali di cui all'articolo 58 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 12 - WELFARE AZIENDALE CONTRATTUALE

12.1 Dal 1 gennaio 2025, annualmente le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 51 del DPR 22 dicembre 1986, n.917) per un valore pari a euro 28,00 per ciascun mese (di calendario) di servizio prestato in cui il lavoratore è stato in forza nell'anno presso l'impresa (computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni), da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

12.2 Per i lavoratori a tempo parziale, il cui orario di lavoro è pari o inferiore al 50% del normale orario di lavoro nel mese di maturazione, il valore spettante è di euro 14,00.





12.3 In caso di rapporto di lavoro intermittente, gli strumenti di welfare sono resi disponibili con i seguenti valori:

- euro 28,00 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 50% delle ore lavorabili nel mese;
 - euro 14,00 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 25% delle ore lavorabili nel mese;
- mentre non sono dovuti ai lavoratori che hanno lavorato meno del 25% delle ore lavorabili nel mese.

12.4 I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto contrattuale.

12.5 Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato.

12.6 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore perde il diritto agli strumenti di welfare non ancora maturati al momento di presentazione delle dimissioni o di comunicazione della risoluzione del rapporto. Gli strumenti di welfare maturati devono essere resi disponibili al lavoratore entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro.

12.7 I periodi di aspettativa non retribuita né indennizzata non danno diritto agli strumenti welfare di cui al presente articolo.

12.8 Gli strumenti di welfare sono resi disponibili da ciascuna azienda:

- nel mese di novembre per i valori maturati nei mesi da maggio a ottobre;
- nel mese di maggio per i valori maturati da novembre a aprile.

Limitatamente all'anno 2025 gli strumenti di welfare sono resi disponibili:

- nel mese di agosto, per i valori maturati nei mesi da gennaio 2025 a maggio 2025;
- nel mese di novembre per i valori maturati da giugno 2025 a ottobre 2025.

12.9 Limitatamente all'anno 2025 le disposizioni del presente articolo si applicano ai soli lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo o assunti successivamente a tale data.

12.10 Le parti si impegnano, in caso di modifica della normativa vigente, a incontrarsi per valutare impatto e conseguenze di tali modifiche normative, fermo restando il valore convenuto nel presente accordo.

Articolo 13 - DECORRENZA E DURATA

13.1 Fatte salve eventuali diverse previsioni convenute per i singoli istituti, il presente Accordo decorre dalla data di sottoscrizione e sino al 30 giugno 2029. Continuerà a produrre i suoi effetti fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

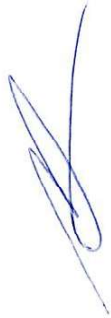
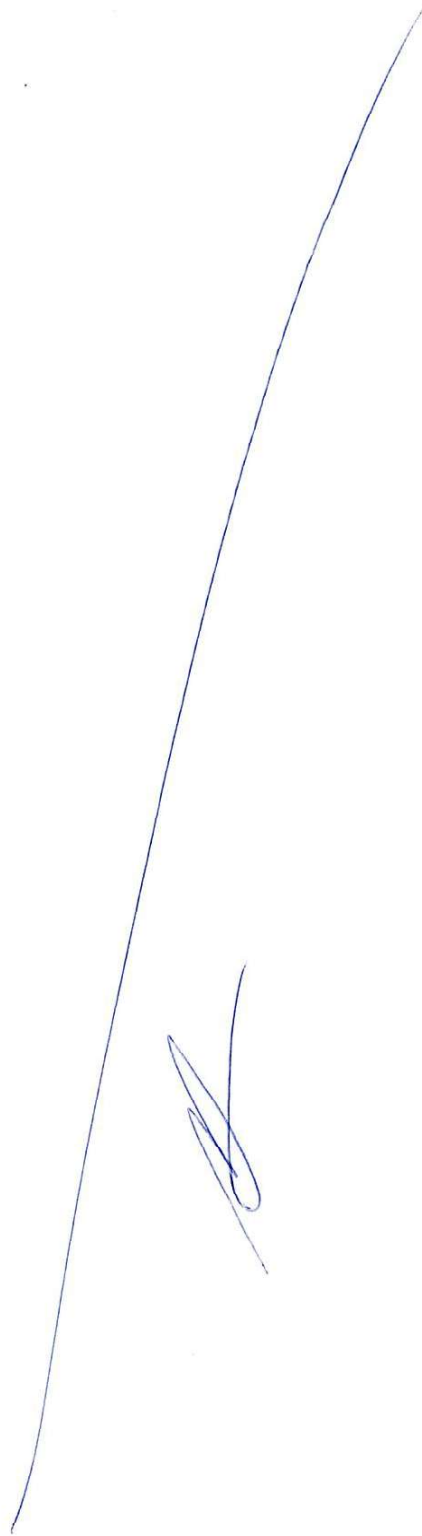
Articolo 14 – QUOTA DI SERVIZIO

14.1 Viene istituita una quota di servizio a carico di tutte le lavoratrici e lavoratori non iscritti alle OO.SS firmatarie del presente Contratto collettivo regionale di lavoro pari ad euro 50,00 una tantum, che sarà trattenuta dal datore di lavoro con la mensilità del mese di settembre e versata sul conto corrente bancario appositamente designato dalle OO.SS. firmatarie. Ai dipendenti sarà distribuito un modulo per il diniego della trattenuta con la formula del silenzio/assenso.

Articolo 15 - DEPOSITO

15.1 Il presente accordo ed il relativo allegato saranno depositati a cura della Bilateralità artigiana lombarda in conformità alle disposizioni vigenti.

Handwritten signatures and initials in blue and red ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals. There are also some initials and a small number '6' visible.



CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA

CNA LOMBARDIA

CLAAI LOMBARDIA

CASARTIGIANI LOMBARDIA

FLAI CGIL LOMBARDIA

FLAI - CGIL
REGIONALE LOMBARDIA
Via Palmanova, 22
20132 MILANO

FAI CISL LOMBARDIA

FAI CISL Lombardia
Via G. Vida, 10
20127 Milano
Cod. Fisc. 94580350158

UILA UIL LOMBARDIA

1. The first part of the paper is devoted to a discussion of the various methods of determining the rate of reaction.

2. The second part of the paper is devoted to a discussion of the various methods of determining the order of reaction.



ALLEGATO 1

COMUNICAZIONE PER UTILIZZO ORARIO

ai sensi Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato area Alimentazione e Panificazione
della Lombardia 23 giugno 2025

Il sottoscritto _____
in qualità di titolare / legale rappresentante della ditta _____
avente sede in _____
indirizzo _____
esercente attività di _____

con la presente comunica

che applicherà dal _____ al _____ il regime di orario così come
previsto dall'art. 5 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro 23 giugno 2025.

Voglia restituire copia della presente debitamente controfirmata per ricevuta e accettazione

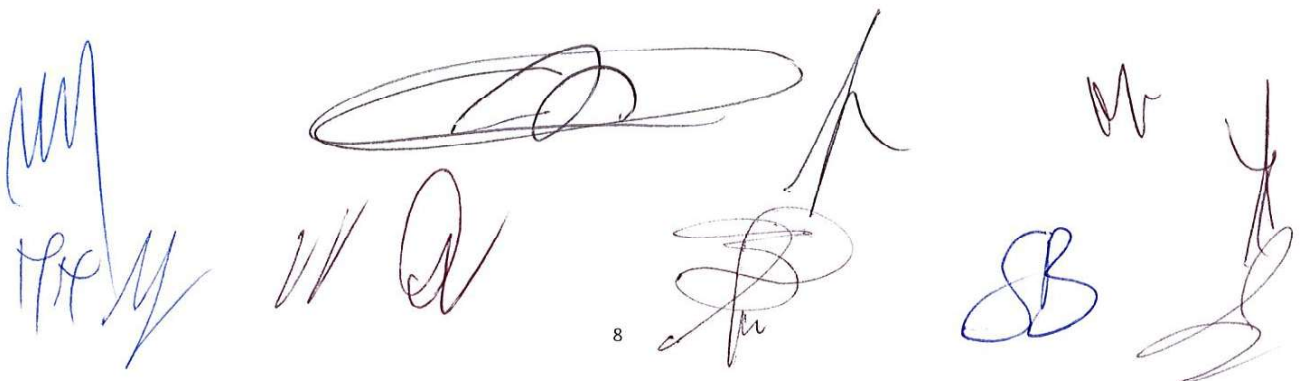
Data _____

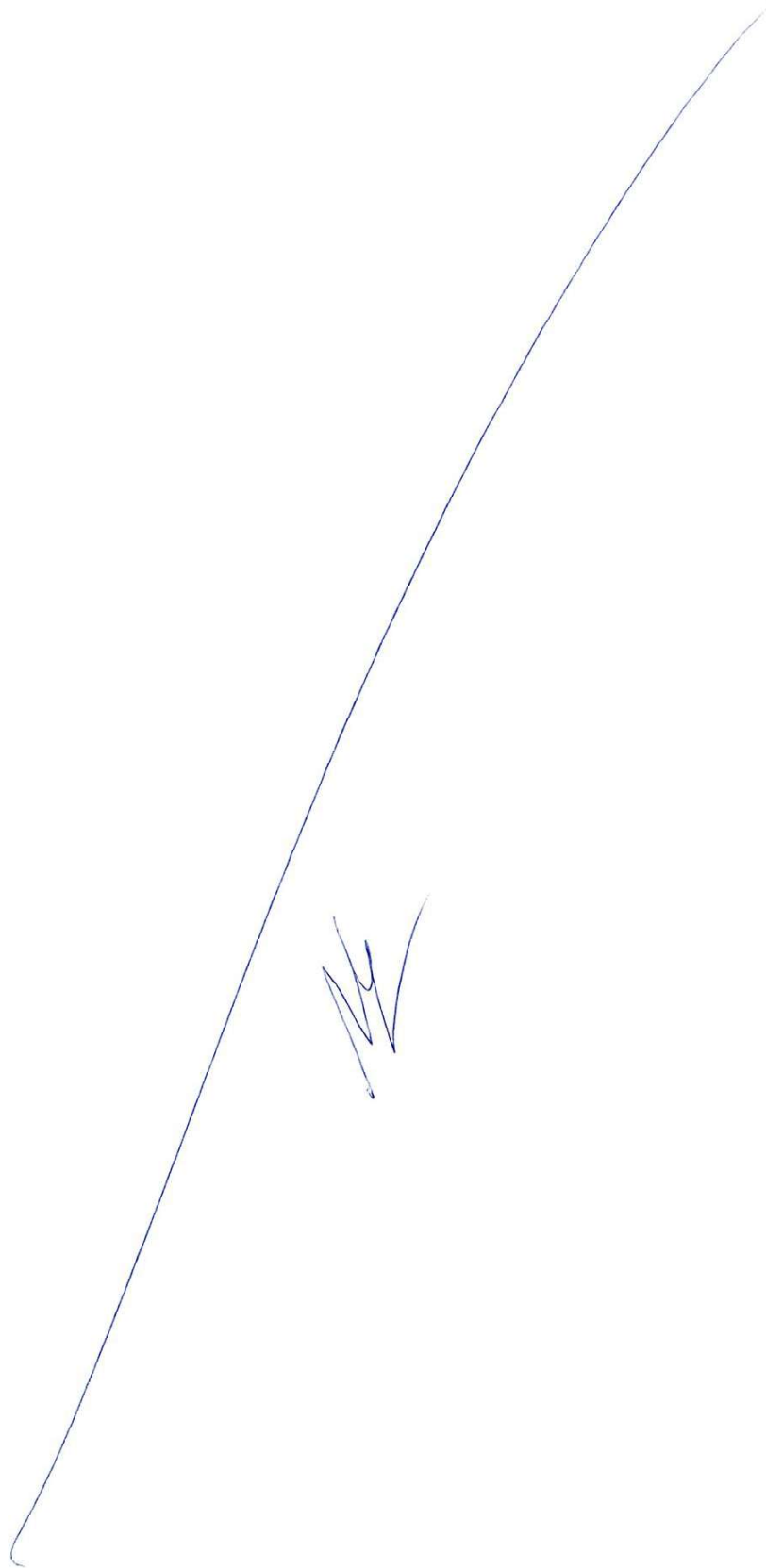
Firma titolare / legale rappresentante e timbro ditta

Il / La lavoratore / lavoratrice
per ricevuta e accettazione

Data _____

Firma





ACCORDO

ai sensi Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato area Alimentazione e Panificazione
della Lombardia 23 giugno 2025

Tra la ditta _____ avente sede in _____ in via _____ rappresentata
da _____ ed il signor/signora _____ visto l'art. 5 del
Contratto Collettivo Regionale di Lavoro area Alimentazione e Panificazione della Lombardia 23 giugno 2025
si conviene di adottare dal _____ al _____ il regime di orario ivi previsto con le seguenti
caratteristiche.

Dalla data sopra indicata l'orario contrattuale di lavoro settimanale sarà realizzato come media nell'arco
temporale del mese di calendario. Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti
quelle normali retribuibili nel mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale nel quale
confluiranno anche le ore di permessi retribuiti ed ex festività.

Per fare fronte a situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini l'azienda potrà utilizzare tale monte ore fino
ad un massimo del 50%.

Le restanti ore potranno essere utilizzat⁵¹ individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche
con possibilità di allungamento dei periodi feriali o dei permessi straordinari di cui all'articolo 45 del vigente
CCNL.

Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione di orario si farà ricorso agli
ammortizzatori sociali previsti dalla normativa.

Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione in atto al
momento della liquidazione.

L'azienda provvederà alla comunicazione ad Elba contrattualmente prevista.

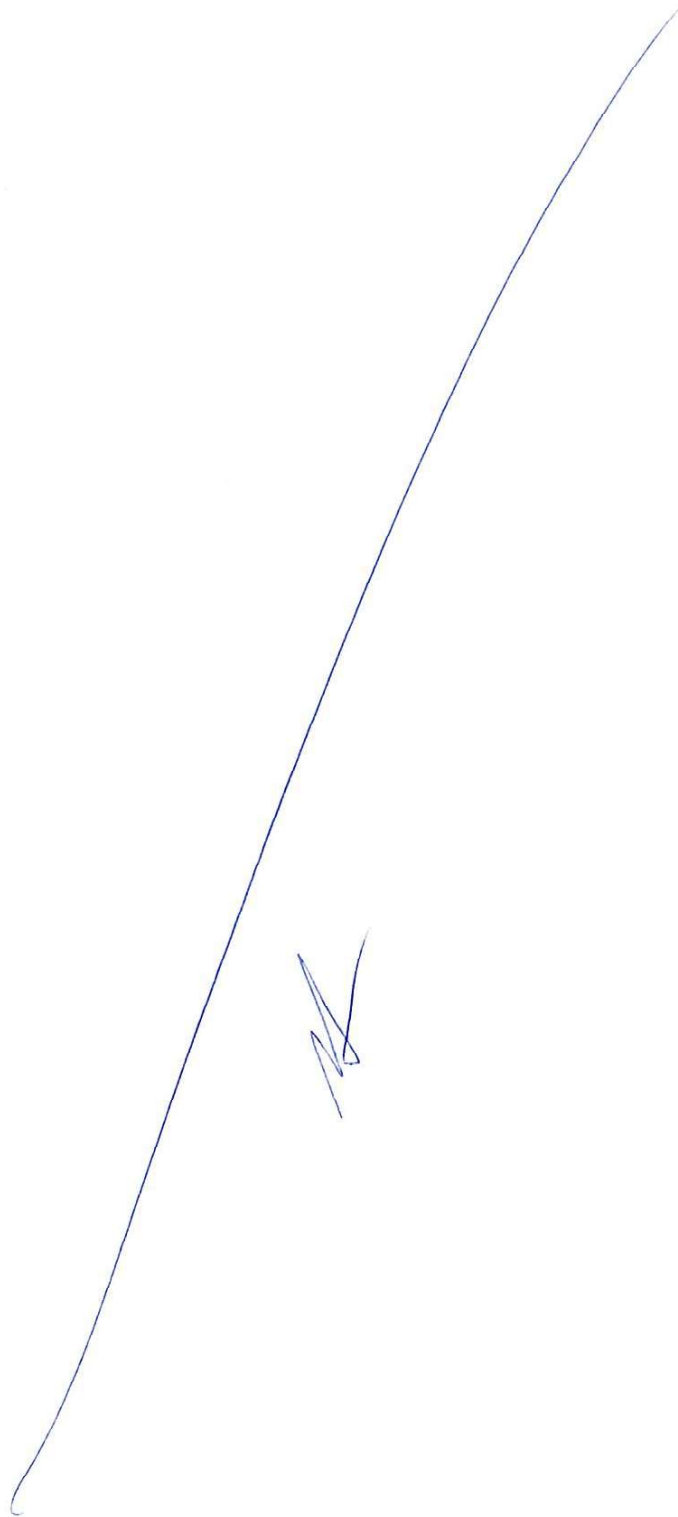
Data _____

Il titolare / legale rappresentante

Il lavoratore



9



22

ALLEGATO 3

Spett. Elba
Viale Veneto 16/A
20124 Milano

**Comunicazione ai sensi art. 5 Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato area
Comunicazione della Lombardia 23 giugno 2025**

Il sottoscritto _____
in qualità di titolare / legale rappresentante della ditta _____
avente sede in _____
indirizzo _____
esercente attività di _____
con in forza n. _____ lavoratori dipendenti
di cui
operai _____
impiegati _____
apprendisti _____

comunica

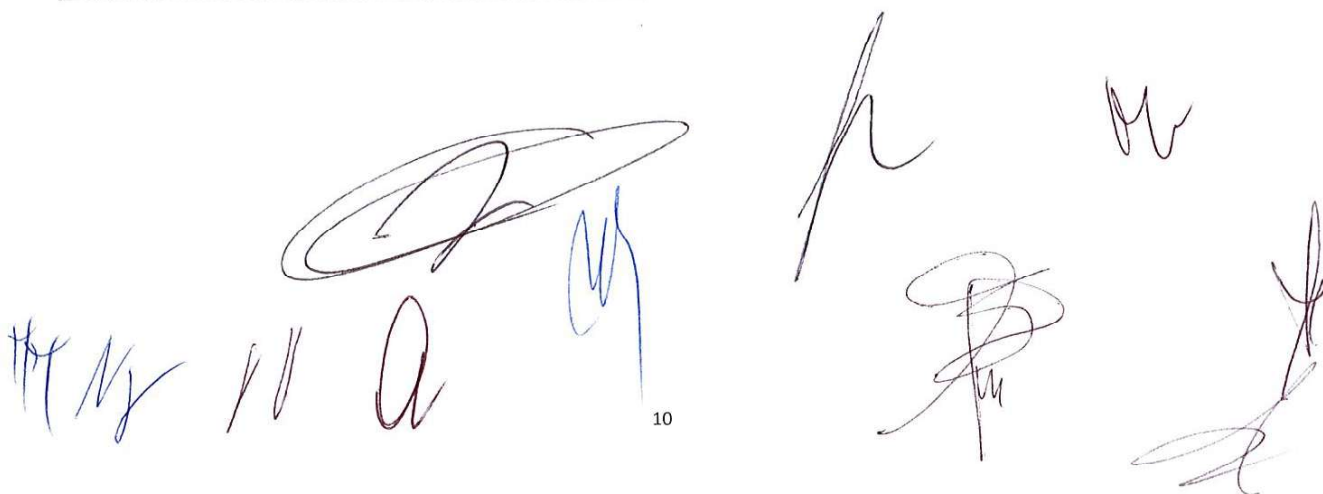
-che intende applicare il regime orario di banca ore previsto dall' articolo 5 del Contratto Collettivo Regionale
di Lavoro area Alimentazione e Panificazione della Lombardia 23 giugno 2025, coinvolgendo

n. operai _____
n. impiegati _____
n. apprendisti _____

-che ha stipulato apposito accordo scritto con i lavoratori coinvolti

Data _____

Firma titolare / legale rappresentante e timbro ditta



10

