

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE AL CCNL PER IL PERSONALE  
DIPENDENTE DA AZIENDE DELLA PANIFICAZIONE ANCHE PER ATTIVITA'  
COLLATERALI E COMPLEMENTARI, NONCHE' DA NEGOZI DI VENDITA AL  
MINUTO DI PANE, GENERI ALIMENTARI E VARI. Cod Contratto E023

Il giorno 18 maggio 2026 presso la sede di Confcommercio Unione Regionale si sono incontrati Confcommercio Regionale rappresentata dal Presidente Patrizio Bertin insieme ad Assipan Confcommercio Veneto, rappresentata dal Presidente regionale e Presidente di Venezia-Rovigo Massimo Gorghetto, dal Presidente di Belluno Roberto Battaglia, dal Presidente di Padova Aldo Diaferio, dal Presidente di Treviso Mario Boccanegra, dal Presidente di Verona Antonio Salvagno, dal Presidente di Vicenza Fabrizio Cristofani, assistiti dal Segretario Regionale Eugenio Gattolin, dal Responsabile Regionale delle relazioni Sindacali Luca Bertuola e da Diego Morao, Elena Langero, Enrico Rizzante, Mirka Pellizzaro, Tiziano Lazzaretti, Valerio Digregorio, Valentina Avesani

e

FAI CISL VENETO rappresentata da Andrea Zanin

FLAI CGIL VENETO rappresentata da Giosuè Mattei

UILA UIL VENETO rappresentata da Daniele Mirandola

Premesso che


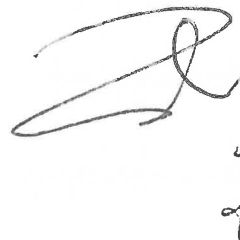
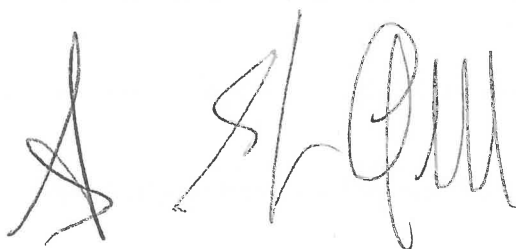
le Parti sociali firmatarie, riunite nell'ambito del settore della panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari, **richiamano la recente sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Panificatori avvenuta in data 18 luglio 2024 cod. E023**, che rappresenta un passaggio determinante per l'aggiornamento complessivo del quadro normativo e regolativo del comparto.

Il presente integrativo regionale assume come riferimento strutturale il CCNL recentemente rinnovato, del quale recepisce l'impianto generale e le linee di indirizzo, definendo ulteriori norme migliorative e specifiche a sostegno sia dell'occupazione che della produttività del settore.

Le Parti riconoscono che la panificazione rappresenta un comparto strategico per l'economia locale, non solo sotto il profilo occupazionale, ma anche per il ruolo culturale e identitario che il prodotto pane riveste sul territorio. Alla luce di ciò, il nuovo Contratto Integrativo Regionale si propone di garantire un equilibrio tra crescita delle imprese, tutela del lavoro e valorizzazione delle eccellenze locali.

Le parti, hanno ritenuto tra gli obiettivi prioritari addivenire ad un accordo, che tenesse conto della necessità di valorizzare la produttività e le competenze, la promozione della sicurezza negli ambienti di lavoro, di promozione della previdenza complementare.

CONSIDERATO



Che In data 18 luglio 2024 è stato sottoscritto tra Assipan – Assopanificatori – Fiesa Confesercenti con Fai CISL, Flai CGIL, Uila UIL il ccnl per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari (codice contratto E023), d'ora innanzi CCNL;

che le parti sottoscrittrici del ccnl hanno stabilito l'unicità del contratto "riconoscendo il ccnl come unico ed esclusivo testo ufficiale della disciplina dei rapporti di lavoro nel comparto della panificazione artigianale, industriale e attività affini, nonché come il ccnl ex art. 1 D.L. 338/89";

che in data 27 11 2025 è stata costituita Assipan Confcommercio Veneto, articolazione territoriale di Assipan Confcommercio;

che è interesse delle parti confermare e dare continuità, in coerenza alle relazioni sindacali citate in premessa, ed alla contrattazione esistente al secondo livello;

che è interesse delle parti adeguare alle previsioni del CCNL sopra richiamato il CIR su tutto il territorio Veneto tenendo conto, per quanto riguarda la parte economica, di quanto stabilito dall'art. 9 del CCNL;

che è interesse delle parti regolamentare l'organismo paritetico Regionale e la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti;

che le parti inoltre confermano che:

- il sistema contrattuale è articolato su due livelli (I° livello nazionale e II° livello regionale e/o aziendale);
- l'applicazione del ccnl comporta l'obbligo per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro di II° livello, ove esistente;
- in data 14 Luglio 2015 è stato sottoscritto l'accordo per il settore della panificazione Federpanificatori Veneto, che ha raccolto gli accordi integrativi provinciali del settore panificazione Federpanificatori Fippa ed ha definito di rendere omogenei i terzi elementi economici provinciali in un "**elemento unico territoriale regionale**";

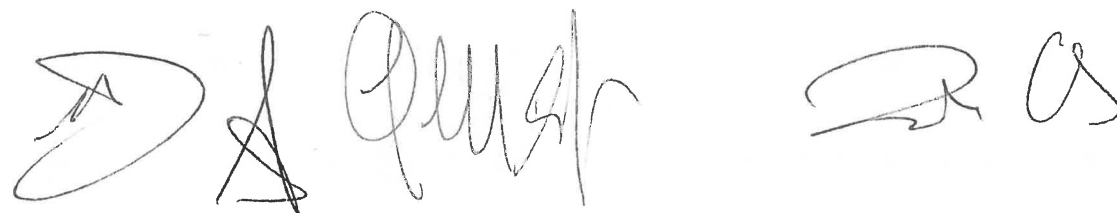
in data 29 maggio 2025 è stato disdettato il precedente Contratto Regionale della Panificazione stipulato in data 14 luglio 2015;

in data 05.03.2021 è stato rinnovato l'accordo integrativo regionale con la costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale;

le parti precisano che l'Ente Bilaterale di riferimento a livello Nazionale è EBIPA che al suo interno prevede l'Assistenza Sanitaria integrativa (FONSAP) per i lavoratori del settore;

le parti precisano che l'Ente Bilaterale di riferimento a livello regionale è EBIPAV costituito in data 06 05 2013;

le parti riconoscendo il ruolo positivo sino ad oggi svolto da EBIPAV condividono l'impegno a voler confermare strumenti di fondamentale interesse quali: la commissione paritetica di conciliazione delle controversie di lavoro, il sostegno al reddito create a favore dei lavoratori;



le parti confermano quanto stabilito dall'art. 2 del CIR del 01 luglio 2012 relativamente alle quote di finanziamento di EBIPAV;

le parti ritengono di fondamentale importanza la formazione continua per i lavoratori e le lavoratrici individuando in FOR.TE il fondo paritetico interprofessionale di riferimento e convengono sulla necessità di continuare a promuovere e rafforzare il ruolo svolto dall'Ente Bilaterale nella promozione e nello studio dei fabbisogni formativi sul territorio;

le parti, vista la comune valutazione positiva della previdenza complementare nel sistema previdenziale del lavoro dipendente, convengono sulla necessità di promuovere iniziative idonee per lo sviluppo della previdenza complementare di categoria

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo

#### Art. 1) Ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Regionale si applica a tutte le imprese con sede legale e/o unità operativa in Veneto, che applicano il ccnl Panificatori cod E023.

#### Art. 2) Ente bilaterale

Le parti firmatarie del presente accordo, precisano che gli Enti Bilaterali di riferimento sia a livello nazionale che a livello regionale sono quelli costituiti dalle parti firmatarie il CCNL E023 e il CIR nello specifico:

EBIPAN - Nazionale

EBIPAV Regionale

L'adesione e il versamento della contribuzione ai suddetti Enti Bilaterali, sia quello nazionale che regionale, impegna tutte le imprese che applicano il Ccnl della Panificazione (cod. 023) anche qualora, fermo restando i due livelli di contrattazione, nella impresa si applichino condizioni di miglior favore attraverso la contrattazione Aziendale.

Ciò premesso le parti ritengono utile per lo sviluppo e la promozione del settore della panificazione, nonché per la realizzazione di avanzate relazioni sindacali nel settore a livello regionale implementare il confronto a partire dalle funzioni e aree di intervento di seguito indicate:

- Osservatorio regionale e mercato del lavoro;
- Mutualizzazione interventi malattia e infortunio;
- Mutualizzazione previdenza complementare e welfare;
- Organismo Paritetico per la sicurezza, RLST;
- Commissione di Conciliazione per vertenze sul lavoro;
- Assistenza contrattuale;

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Handwritten signatures of multiple parties*

- Comitato regionale per la formazione continua;

### **Art. 3) Finanziamento Bilateralità**

Le parti convengono l'ammontare complessivo delle contribuzioni mensili, di seguito indicate, quale quota omnicomprensiva delle diverse e sopra specificate funzioni e destinazioni.

Le percentuali della contribuzione vengono indicate nell'1,60% a carico azienda e dello 0,50% a carico del lavoratore, per un totale complessivo di 2,10%. Tali percentuali dovranno essere mensilmente calcolate e versate sull'ammontare della retribuzione utile ai fini del TFR.

Il versamento sarà effettuato sul conto corrente di EBIPAV indicato nell'allegato A).

### **Art. 4) Contrattualizzazione prestazioni dell'ente bilaterale regionale EBIPAV**

Le prestazioni previste dalla bilateralità regionale del presente contratto rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore.

L'azienda aderendo alla bilateralità regionale ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi regionali, li assolve nei confronti dei lavoratori.

Le prestazioni presenti nel sistema della bilateralità regionale rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni e provvidenze da parte dell'impresa datrice di lavoro.

Le parti convengono che la presentazione delle domande di prestazione definite da EBIPAV avverranno, per il tramite dei propri rispettivi rappresentanti, costituenti l'Ente Bilaterale.


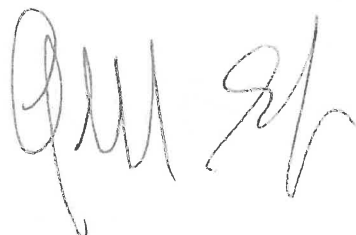
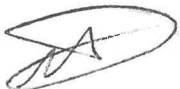
Il regolamento attuativo di EBIPAV è allegato al presente CIR.

A prescindere dal contratto di secondo livello applicato in azienda, regionale o aziendale, le imprese non aderenti alla bilateralità regionale e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo pari al 3% su paga base e contingenza, per 14 mensilità. Tale elemento distinto di retribuzione incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.

A tal fine si considera

- Adempimento contributivo regionale: regolare versamento dei contributi di cui all'art. 3) del presente CIR;
- Mancato adempimento contributivo regionale: la mancata adesione ad EBIPAV e/o l'omesso versamento dei contributi di cui all'art. 3) del presente CIR;
- Mora contributiva totale o parziale: ritardo nell'adempimento e/o parziale versamento dei contributi di cui all'art. 3) del presente CIR.

### **Art. 5) Commissione di conciliazione**



Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende è costituita a livello regionale la commissione territoriale di conciliazione.

Sono componenti della commissione di conciliazione per i datori di lavoro un rappresentante territoriale di ASSIPAN e per i lavoratori un rappresentante dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo a cui il lavoratore sia iscritto.

L'operatività e il finanziamento della commissione sarà definita nei limiti di quanto previsto dall'art 12 del CCNL con apposito regolamento entro il 31 12 2026.

#### **Art. 6) Comitato Regionale per la formazione continua.**

Le parti firmatarie del presente CIR ritengono di fondamentale importanza la formazione professionale continua al fine di favorire la crescita della cultura professionale, la valorizzazione del lavoro e delle competenze tecniche e professionali.

A tal fine le parti concordano di costituire una commissione bilaterale per sviluppare iniziative specifiche e azioni di sistema sui fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori della panificazione con particolare riferimento al lavoro giovanile, alla formazione continua e alla riqualificazione professionale.

La commissione bilaterale sarà formalizzata all'interno di EBIPAV con uno specifico regolamento entro il mese di dicembre 2026 - Le parti nomineranno tre componenti ciascuna.

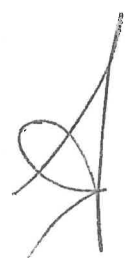
La commissione bilaterale avrà il compito di progettare, coordinare, controllare ed indirizzare le attività di formazione per il personale impiegato nel settore della panificazione con particolare riferimento alla formazione continua ed alla riqualificazione professionale, ai progetti finanziabili dai Fondi Interprofessionali Nazionali.

IL comitato valuterà ogni azione positiva in ordine al Fondo Nuove Competenze, in sinergia con i centri di formazione delle parti sottoscrittrici il CIR e con i Fondi Interprofessionali di categoria.



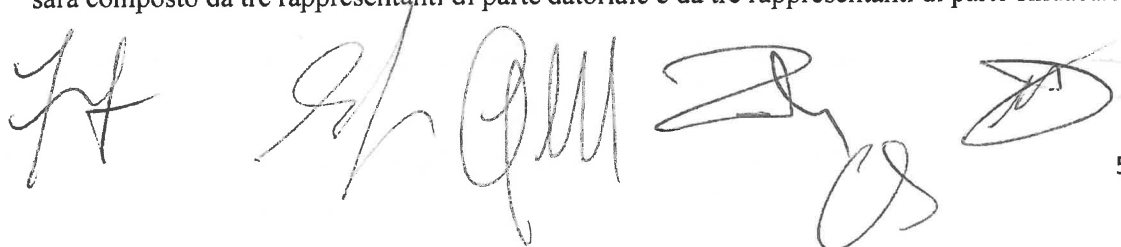
#### **Art. 7) Costituzione dell'Organismo Paritetico Regionale O.P.R. e RLST**

Le parti condividono l'importanza della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro da realizzarsi attraverso attività di prevenzione, informazione e formazione e a tal fine, come disposto dal D.lgs. 81/2008 e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza 18.11.1996, individuano l'Organismo Paritetico Regionale quale Organo competente in materia di sicurezza. La costituzione dell'O.P.R. dovrà avvenire con delibera di EBIPAV



#### **Art. 8) Compiti Organismo Paritetico Regionale (Ipotesi)**

Le parti confermano che l'Organismo Paritetico Regionale opererà all'interno di EBIPAV e sarà composto da tre rappresentanti di parte datoriale e da tre rappresentanti di parte sindacale.



### Compiti Organismi Paritetico regionale (O.P.R.).

L'Organismi Paritetico Regionale (O.P.R.), di cui al precedente punto, svolge i compiti previsti dall'art. 51 del D.lgs. 81/2008 e, a titolo esemplificati e non esaustivo:

- costituisce punto di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ai sensi del D.lgs. 81/2008;
- supporta il datore di lavoro nella individuazione di soluzioni tecniche organizzative nell'ambito della materia in esame;
- promuove attività di formazione anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali, su richiesta delle imprese;
- riceve e valuta le richieste di collaborazione inviate dai datori di lavoro di cui all'accordo Stato Regioni in ordine alla formazione, provenienti dai datori di lavoro nelle prerogative e limiti stabiliti dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 20/2011 e successive modifiche da ultimo l'accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025 (Rep. Atti n. 59 CSR).
- effettua monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa che riguarda salute e sicurezza in ambito territoriale;

Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni ad esso attribuite l'Organismo potrà ricercare collaborazioni con gli organismi e le istituzioni che operano nel territorio in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

### **Art. 9) Sistema di rappresentanza territoriale dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.T.)**

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori in merito all'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di cui agli artt. 47 e 48, le parti concordano che, qualora i lavoratori all'esito della procedura di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, avvenuta con le modalità previste dal CCNL di riferimento, non abbiano provveduto a eleggere/nominare un loro RLS, i datori di lavoro potranno fare riferimento al rappresentante per la sicurezza territoriale operante nel sistema della bilateralità del settore della Panificazione.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori e delle imprese è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative ai sensi del comma 8 art. 48 del D.lgs. 81/2008, nonché con l'appartenenza come componente agli organismi paritetici previsti dal presente accordo.

Il numero ed i nominativi dei rappresentanti Territoriali dei lavoratori sarà comunicato dalle organizzazioni sindacali all'OPR, tenuto conto di quanto specificato al paragrafo precedente, entro il 31 12 2026.

L'O.P.R. verifica il possesso dei requisiti di legge degli aspiranti R.L.S.T. e ratifica con propria delibera la designazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

L'O.P.R., al fine di realizzare relazioni sindacali finalizzate all'attuazione di una politica concertata di prevenzione e protezione, ha funzione di monitoraggio affinché l'operato dei Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori per la Sicurezza sia conforme a tali finalità.

I R.L.S.T. sono tenuti nello svolgimento della loro attività ad operare, considerate anche le dimensioni delle aziende, nello spirito della legge stessa per una gestione non conflittuale della materia e nell'ambito esclusivo delle attribuzioni di cui all'art. 48 del D.lgs 81/2008.

In sede di O.P.R. si predisporranno periodicamente, anche a richiesta degli R.L.S.T. e nel rispetto dei ruoli, momenti di confronto, anche in videoconferenza, su interpretazioni in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, nonché sulla formazione in materia dei soggetti interessati, in modo che l'attività sia svolta con un comportamento omogeneo e coerente con le peculiarità delle aziende ed in conformità con quanto previsto dalle normative vigenti.

I R.L.S.T. durano in carica tre anni, fatta salva la possibilità dell'Organizzazione Sindacale di revocarle l'incarico, previo tempestivo ed adeguato avviso di 30 giorni, in qualsiasi momento.

La revoca dell'incarico dell'R.L.S.T. dovrà in ogni caso essere comunicata all'O.P.R. per la ratifica.

I R.L.S.T. che accedono ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, nell'espletamento di tale attribuzione sono tenuti al rispetto delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda ed al rispetto del segreto imprenditoriale. In ogni caso l'accesso all'azienda è esercitato da un unico R.L.S.T.

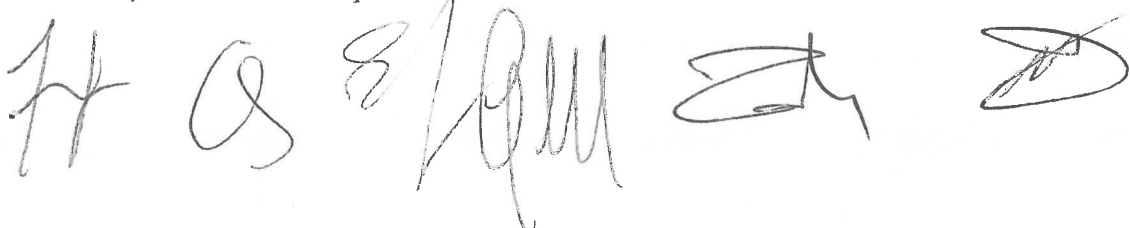
Gli R.L.S.T. predispongono un programma di lavoro redatto con specifica individuazione delle aziende divise per tipologia di attività e di rischio nonché delle motivazioni della richiesta.

L'elenco sarà trasmesso all'O.P.R. almeno 30 gg. prima della sua attuazione tramite mail per la verifica e l'approvazione.

Rimane fermo per le aziende individuate di avvalersi dell'opzione, previa specifica richiesta, di esclusivo esame congiunto presso la sede degli O.P.R., anche in videoconferenza, con relativo invio agli stessi della documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, secondo schede predisposte nel rispetto dei contenuti di cui agli art. 28 e 29 del D.L.GS 81/2008.

In caso di accesso in azienda, il R.L.S.T. al fine di rendere effettivo l'accompagnamento da parte dell'esponente dell'Associazione Datoriale Territoriale segnala a mezzo mail alla segreteria O.P.R. con almeno 15 giorni di anticipo la data e l'ora della visita che intende effettuare nei luoghi di lavoro dell'azienda. Ricevuta la richiesta, la Segreteria dell'O.P.R. provvede immediatamente a comunicare per iscritto - (mail - racc.) - data e ora della visita all'azienda e all'esponente nominato di parte datoriale.

La disciplina prevede la possibilità di un intervento consultivo da parte del R.L.S.T. su richiesta del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve richiedere all'O.P.R. la convocazione del Rappresentante Territoriale. Il datore di lavoro, anche per il tramite di un funzionario nominato di parte datoriale, e comunque con la sua presenza o di un proprio delegato, consulta il R.L.S.T. che formula proposte e pareri inerenti la prevenzione degli infortuni e la sicurezza negli ambienti di lavoro nel rispetto dell'applicazione della legge, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione., Il verbale







dell'avvenuta consultazione, controfirmato dalle parti, sarà conservato presso la sede dell'O.P.R.

Per quanto non disposto in questo articolo opererà l'accordo interconfederale in materia di sicurezza e quanto disposto dal dlgs 81/2008 e successive modifiche.

#### **Art. 10) Finanziamento**

Le Parti concordano che il contributo a carico azienda, in attesa degli accordi attuativi di cui all'art. 48 comma 3 del D.lgs. 81/2008, per il finanziamento per le attività e il funzionamento dell'Organismo Paritetico Regionale sulla Sicurezza e della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale, previsto dal presente accordo, è pari allo 0,10% della retribuzione utile ai fini del TFR e rientra nel capitolo di spesa relativo alle attività per la sicurezza stabilite da EBIPAV, previa delibera dello stesso e senza ulteriori oneri per le aziende che aderiscono al sistema della bilateralità e sono in regola con la contribuzione prevista.

Per la fruizione dei servizi previsti dall'OPR e RLST e di quanto stabilito nel presente accordo le aziende devono essere in regola con il versamento dei contributi previsti all'Ente Bilaterale nella misura definita dal presente CIRL.

Qualora le disposizioni contenute nel citato art. 48 comma 3 del D.lgs. 81/2008 trovino attuazione, le Parti si incontreranno per armonizzare alle stesse quanto disposto.

Il versamento del contributo ad EBIPAV esonera le imprese che rientrano nell'ambito di applicazione del CCRL, dal versamento del contributo previsto per la costituzione dell'RLST fissato all'art.13 del CCNL.

#### **Art. 11) Contribuzione Assistenza Contrattuale**

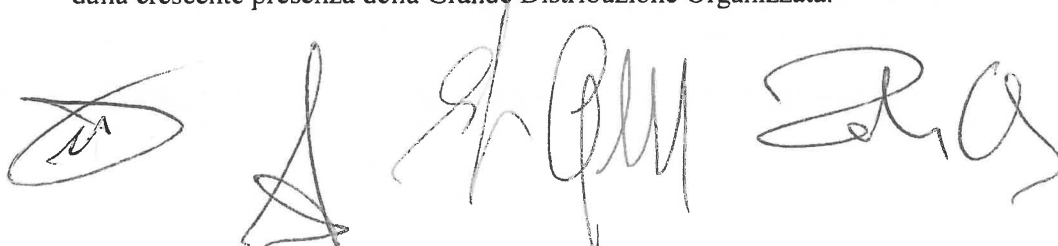
Mediante l'integrale applicazione del CCNL le imprese ed i lavoratori aderiscono alla politica contrattuale delle organizzazioni rispettivamente dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoscrittori il CIR e si vincolano al versamento delle quote di assistenza contrattuale.

La contribuzione di assistenza contrattuale (CAC) a carico dei lavoratori sono trattenute dai datori di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga e versate tramite l'Ente Bilaterale unitamente alla parte di contributo a proprio carico.

La percentuale di contribuzione di assistenza contrattuale viene fissata nella misura complessiva dello 0,15% a carico delle imprese e dello 0,15% a carico dei lavoratori sull'ammontare della retribuzione utile ai fini del TFR. Tali percentuali sono già ricomprese nella contribuzione prevista all'art. 3 del presente accordo.

#### **Art. 12) Flessibilità**

Con riferimento all'art. 31 e 31bis del vigente Ccnl le parti confermano quanto già stabilito con ex art.11 dell'accordo del CIRL del 20 giugno 2012 e successivi ovvero che le ore di flessibilità ammontano a 133 ore annue. Tale aumento è motivato dalla necessità di assicurare una maggior copertura dell'orario settimanale determinato dalle aperture previste nelle località turistiche e dalla crescente presenza della Grande Distribuzione Organizzata.



A tale scopo aziende e lavoratori potranno stipulare, anche all'interno delle commissioni paritetiche territoriali, accordi per la realizzazione della flessibilità oraria utilizzando anche l'istituto della Banca Ore. All'interno degli accordi sindacali aziendali saranno previsti e definiti i periodi di maggior lavoro e quelli di recupero.

La maggiorazione comunque prevista per le ore residue in banca ore è fissata nei termini previsti dal ccnl per quanto riguarda la flessibilità (30%).

## Parte Economica

### Art 13) Elemento Economico Territoriale

L'elemento economico territoriale di cui al C.I.R. 05.03.2021 conformemente a quanto previsto dall'art. 9 del ccnl, con la sottoscrizione del presente C.I.R., cessa di avere efficacia e, congelato nei valori del tabellare allegato, continuerà ad essere corrisposto riqualificato come "ad personam C.I.R.", esclusivamente ai lavoratori già percettori dello stesso.

#### Tabella paga Elemento Economico Territoriale

Panifici Tradizionali – Salario Integrativo Mensile	
A1 SUPER	€ 217,00
A1	€ 204,00
A2A	€ 189,00
A2	€ 174,00
A3	€ 169,00
A4	€ 76,00
B1	€ 89,00
B2	€ 83,00
B3 SUPER	€ 80,00
B3	€ 78,00
B4	€ 73,00

Panifici Industriali – Salario Integrativo Mensile	
1	€ 247,00
2	€ 237,00
3°	€ 217,00
3B	€ 204,00
4	€ 174,00
5	€ 169,00
6	€ 76,00

#### NOTA A VERBALE

*In considerazione di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL vigente le parti hanno ritenuto il congelamento della retribuzione fissa, istituendo contestualmente un premio variabile, in*

*ottemperanza di fatto quanto previsto dal CCNL e dall' Accordi Interconfederale. Inoltre, si prende atto che è stato assolto l'impegno stabilito dall'art. 9 del C.I.R. del 20 giugno 2012 e successivi sull'armonizzazione dei diversi livelli retributivi tra le varie Province del Veneto.*

#### **Art 14) Premio Variabile**

Le Parti, al fine di sostenere la competitività del settore della panificazione e promuovere lo sviluppo qualitativo e organizzativo delle imprese, convengono di istituire un Premio di Produttività volto a incentivare il miglioramento dei risultati aziendali e a valorizzare l'apporto professionale dei lavoratori.

L'istituzione del premio risponde ai seguenti obiettivi:

- incrementare i livelli di produttività, efficienza e qualità del comparto;
- motivare e coinvolgere maggiormente il personale;
- favorire la fidelizzazione dei lavoratori e ridurre il turnover;
- rendere il settore più attrattivo per le nuove generazioni;
- sostenere processi di innovazione tecnologica e organizzativa;
- migliorare il clima aziendale e le relazioni sindacali;
- favorire l'allineamento alle normative nazionali in materia di premi di risultato e detassazione delle erogazioni collegate a incrementi di produttività.

In riferimento alle aziende di nuova costituzione, quanto disciplinato nel presente articolo non si applica alla prima annualità di attività.

Le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 3 Decreto ministeriale 25/03/2016 Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

#### **a. Natura del Premio**

Il Premio di Produttività ha natura variabile, è legato al conseguimento di specifici indicatori e non avrà alcuna incidenza su altri istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti o differiti, TFR compreso.

Esso viene erogato solo al raggiungimento dell'obiettivo annuale definito con il presente accordo.

#### **b. Indicatore di riferimento**

In via sperimentale per la vigenza del presente contratto, al fine anche di semplificare nella maggior misura possibile la procedura, l'indicatore unico di riferimento che concorre alla determinazione del Premio di Produttività sarà:

**VOLUME D'AFFARI IVA**, rilevabile dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa (per le imprese in regime forfetario potranno essere utilizzati documenti contabili equipollenti).

Il premio di risultato per l'anno 2026 matura all'esito del confronto tra la dichiarazione IVA 2027 riferita all'anno di imposta 2026 e la dichiarazione IVA 2026 riferita all'anno di imposta 2025; per l'anno 2027 matura all'esito del confronto tra dichiarazione IVA 2028 riferita all'anno 2027 e la dichiarazione IVA relativa all'anno di imposta 2026; per l'anno 2028 matura all'esito del confronto tra dichiarazione IVA 2029 riferita all'anno di imposta 2028 e dichiarazione IVA riferita all'anno di imposta 2027.

Il parametro è raggiunto quando la verifica come sopra esposta risulti comunque incrementale

rispetto a quella dell'anno precedente.

### **c. Misurazione e verifiche**

La verifica del raggiungimento dell'obiettivo avviene con cadenza annuale, entro il mese di giugno. L'azienda fornirà alle RSA – RSU, ove presenti, e comunque invierà entro tale data, tramite PEC, alle parti sociali che sottoscrivono il presente CIR, presso EBIPAV, una comunicazione (All 1) dei risultati ottenuti, nel rispetto della normativa sulla riservatezza dei dati, in base alla quale provvederà, ad erogare, nel caso di risultato raggiunto, il premio nell'ammontare previsto. L'azienda provvederà a comunicare entro la stessa data analoga comunicazione ai dipendenti, indicando anche la facoltà dell'opzione welfare (ALL. 2). Ugualmente, in caso di risultato negativo, comunicherà, entro la data sopra fissata, il mancato raggiungimento dell'obiettivo.

### **d. Erogazione del Premio**

Il Premio sarà erogato sulla base della verifica dell'indicatore individuato alla lettera b) del presente articolo, in un'unica soluzione, entro il 30 09 dell'anno successivo a quello di competenza dell'obiettivo (a titolo di esempio: per il 2026 entro il 30.09.2027). L'importo del Premio, per ogni anno di vigenza del presente contratto viene quantificato in euro 400,00. Il premio verrà erogato sia ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato sia a quelli con contratto a tempo determinato, purché siano risultati in forze per tutto il periodo utile alla maturazione del premio.

L'importo del premio si riferisce ai lavoratori impiegati a tempo pieno e va riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

### **e. Trasformazione del premio in welfare contrattuale**

Ai sensi e nei limiti delle norme di legge, i lavoratori possono optare per la trasformazione del premio maturato in beni e servizi facendone espressa richiesta all'azienda (ALL. 3), che deve intendersi irrevocabile, entro 30 gg. dal termine previsto per la comunicazione di cui al precedente punto c). L'azienda provvederà a mettere a disposizione il welfare con la medesima decorrenza prevista per il pagamento del premio, che andrà usufruito entro il termine perentorio del successivo 31 dicembre.

Le parti concordano che nel caso di trasformazione del premio in welfare il valore dello stesso sia pari a 460,00 euro per i lavoratori a full time, riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

### **f. Clausola di salvaguardia**

In relazione a quanto previsto dall'art 13 per le aziende che hanno mantenuto congelati e riconosciuto ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto l'importo previsto quale elemento Territoriale, qualificandolo come "ad personam CIR", le Parti convengono che il premio variabile disciplinato dal presente accordo è assorbito sino a concorrenza del valore dell'importo dell'Elemento Territoriale di cui all'art. 13).

**g. Welfare alternativo al premio di risultato**

Le imprese che si sono impegnate a riconoscere, nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, ai lavoratori in forza per l'intero anno (1/1 – 31/12), un trattamento di welfare (anche sotto forma di retribuzioni in natura) almeno pari a quello previsto alla precedente lettera e), sono dispensati dal dover riconoscere nell'anno successivo il premio di risultato di cui al presente articolo. L'istituzione di un trattamento di welfare alternativo andrà comunicata ad EBIPAV.

**Art. 15) Previdenza integrativa lavoratori apprendisti**

Per la vigenza del CIR al fine di incentivare l'adesione alla previdenza integrativa, da parte dei lavoratori apprendisti, le aziende verseranno, oltre a quella a proprio carico, anche la quota a carico del lavoratore prevista da fondo contrattuale. L'obbligo cesserà con le dimissioni, la qualifica.

**Art. 16) Decorrenza e durata**

Il presente accordo ha validità a partire dal 01 maggio 2026 e fino al 01 maggio 2028.

La disdetta dovrà essere spedita almeno 6 mesi prima della scadenza e la piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata almeno 4 mesi prima della scadenza. Il presente accordo ha comunque validità fino alla sottoscrizione del successivo rinnovo.

Con la sottoscrizione del presente accordo, fatto salvo quanto previsto in merito alla costituzione e al funzionamento di EBIPAV, cessano gli effetti di ogni altra intesa o contratto sottoscritti quali accordi integrativi al ccnl cod. E023. Pertanto, il presente CIR è contratto integrativo unico al ccnl citato.

Le parti provvederanno conseguentemente all'adeguamento delle previsioni regolamentari e statutarie di EBIPAV.

*neg*

Confcommercio Veneto  
*[Signature]*  
Assipam Confcommercio Veneto  
*[Signature]*

Fai CISL Veneto  
*[Signature]*  
Flai CGIL Veneto  
*[Signature]*  
Uila UIL Veneto  
*[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]*

**All. 1) Comunicazione esito raggiungimento Obiettivi ai fini della erogazione del premio di risultato (CIR E023)**

Spett.li OO.SS.  
 Spett.le Assipan Confcommercio Veneto  
 c/o EBIPAV

Ai sensi di quanto previsto dell'art. 14 CIR Veneto E023 il sottoscritto  
 \_\_\_\_\_ legale rappresentante della scrivente azienda  
 \_\_\_\_\_ sita in \_\_\_\_\_ (sede legale)

p.iva/c.f. \_\_\_\_\_ indirizzo mail \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_  
 consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dagli artt. 46 e 76 del DPR 445 del 28 12 2000 e della conseguente violazione delle norme della contrattazione collettiva dichiara che:

ANNO DI RIFERIMENTO	ESITO VERIFICA PREMIO DI PRODUTTIVITA'		
	Dichiarazione IVA	Dichiarazione IVA	Coefficiente incrementale
OTTOBRE 2027	Anno 2026	Anno 2025	
OTTOBRE 2028	Anno 2027	Anno 2026	
OTTOBRE 2029	Anno 2028	Anno 2027	

- 1)  Il parametro fissato all'art.14 del CIR al ccnl E023 è stato raggiunto e procederà all'erogazione del premio nelle modalità previste all'art 14.
- 2)  Il parametro fissato all'art. 14 non è stato raggiunto. Allega la ricevuta sintetica delle fatture IVA.
- 3)  L'azienda ha erogato nell'anno precedente un importo welfare (rapportato al full time) pari/superiore a 460,00 euro.

Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Firma

*[Handwritten signatures and marks]*

*[Handwritten signature]*

## Informativa Privacy

Ai fini e nel rispetto del regolamento UE n° 2016/679, si informa che i dati personali forniti, che saranno trattati nel rispetto della citata normativa, sono necessari per gli adempimenti previsti dalla contrattazione integrativa regionale applicata. Il titolare del trattamento è EBIPAV. Il trattamento potrà essere svolto in forma automatizzata o manuale. I dati raccolti non saranno diffusi/comunicati senza esplicito consenso dell'interessato, fatte salve le comunicazioni obbligatorie previste per legge. In ogni momento potranno essere esercitati i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del regolamento UE n° 2016/679, mediante richiesta scritta all'indirizzo del titolare del trattamento (EBIPAV).

## All. 2)

Al dipendente

Sig. \_\_\_\_\_

Consegnata a mano

## Comunicazione ai dipendenti esito raggiungimento obiettivi premio di risultato CIR al CCNL E023

La scrivente comunica che è stato raggiunto l'obiettivo unico di produttività previsto dal Contratto Integrativo Regionale al ccnl E023.

Il premio sarà erogato entro il mese di settembre p.v. .

Si ricorda che **entro il mese di luglio** ogni dipendente può richiedere con la scheda allegata alla presente, in luogo del premio in denaro, un valore welfare pari a 460 euro (riproporzionati part time) in beni e servizi welfare.

Il Legale rappresentante

Firma per ricevuta



**All.3)**

**Spett.le (Ragione Sociale)**

**Consegna a mano**

**Richiesta conversione del premio in valore welfare**

Con la presente il sottoscritto \_\_\_\_\_ dipendente dell'azienda in indirizzo, richiede che il premio maturato per l'annualità 202\_ (CIR CCNL E023, art 14) sia erogato, entro le date previste dal contratto, in forma di welfare.

E' consapevole che il valore welfare dovrà essere utilizzato entro e non oltre la data del 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio.

firma \_\_\_\_\_

