



Lunedì 08/09/2025

Rinnovo CCNL tabacco industria

A cura di: Dott. Bartolomeo Russo

Aumenti retributivi, nuove tutele per malattia, maternità e disabilità: le principali novità del contratto valido fino al 2028.

Con l'accordo raggiunto in data 2 Luglio 2025, che ha per decorrenza dal 1° Gennaio 2025, tra APTI e FLAI - CGIL, FAI - CISL e UILA - UIL, si è provveduto a rinnovare il CCNL per quelli che sono i dipendenti delle aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto. La durata temporale in questione va dal 1° Gennaio 2025 al 1° Gennaio 2028 e segnaliamo subito il fatto che sono stati definiti dei nuovi minimi retributivi mensili che portano ad un aumento progressivo per ciascun livello professionale facendo sì che si verifichi effettivamente quella che è una crescita salariale costante nel tempo.

Vi saranno degli effettivi scatti di anzianità correlati ad una differenziazione per livello, arrivando quindi al fatto che ogni lavoratore riceverà un incremento mensile consono alla propria posizione ed andando a valorizzare l'esperienza maturata. Se dal 2 Luglio 2025 vi saranno aziende del settore che non attiveranno la contrattazione di secondo livello, le stesse provvederanno al riconoscimento verso i lavoratori per dodici mesi, di quella che è un'indennità mensile. La somma sopracitata non ha alcun impatto su altri istituti contrattuali o legali, così come non viene considerata all'interno del calcolo del TFR e va inoltre specificato che per i lavoratori stagionali il seguente importo si calcola su base giornaliera.

Nel caso di un lavoratore con disabilità certificata, questi si vedono estendere di 90 giorni il periodo di conservazione del posto, senza però né retribuzione né maturazione di anzianità, invece gli operai ricevono dal primo giorno di malattia fino ad un massimo 180 giorni quella che è un'integrazione che garantisce una retribuzione piena. Per ognuno di quello che è un evento di lutto familiare i lavoratori hanno diritto a tre giorni retribuiti e sono inseriti in questa considerazione anche coniugi separati, conviventi con stesso domicilio e parenti affini di primo grado. In caso di maternità le lavoratrici durante quelli che sono i cinque mesi di assenza obbligatoria, ricevono un trattamento integrativo aziendale che copre l'intera retribuzione netta mentre ai padri spettano quelli che sono due giorni di permesso retribuito aggiuntivo in caso di nascita, adozione o affidamento ed i genitori in caso di malattia dei figli fino ai tre anni possono usufruire di tre giornate retribuite l'anno.

Restando nella durata complessiva del suo contratto, in caso di malattia l'apprendista conserva il posto per sei mesi per ogni anno di contratto e durante tale periodo riceve il 100% della retribuzione. I lavoratori assunti per la campagna invece, oltre al TFR, a partire dalla terza campagna, ricevono un importo mensile aggiuntivo crescente in base al numero di campagne svolte. Le parti in causa dal 1° Luglio 2025 hanno provveduto a stabilire il versamento di contributi al FONDO ALIFOND, strutturando il tutto con il fatto che una quota sarà a carico del lavoratore, mentre una quota maggiore sarà a carico dell'azienda ed entrambe saranno calcolate sulla retribuzione utile al TFR.

Dott. Bartolomeo Russo