

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE NON IMBARCATO DIPENDENTE DA COOPERATIVE ESERCENTI
ATTIVITÀ DI PESCA MARITTIMA, DI MARICOLTURA, ACQUACOLTURA E
VALLICOLTURA

CODICE CNEL E076

VERBALE DI ACCORDO

In data 14 maggio 2026

tra

AGCI-Pesca e acquacoltura
CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA
LEGACOOP AGROALIMENTARE

e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILAPESCA

è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura, scaduto il 31 dicembre 2025.

Le Parti concordano di riconoscere un incremento retributivo, sui minimi tabellari vigenti al 31 dicembre 2025, nella misura del 9,5% che verrà corrisposto, come riportato nelle tabelle allegate, con le seguenti modalità:

1. 6,5% con efficacia retroattiva, a decorrere dal 1° gennaio 2026;
2. 3% a decorrere dal 1° gennaio 2027

Esso contiene la riformulazione delle parti di seguito riportate, l'inserimento dell'art. 32-ter, nonché le nuove tabelle retributive valide a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Le Parti concordano altresì di nominare entro il 1° luglio 2026 i membri di un'apposita Commissione, finalizzata alla stesura aggiornata del presente CCNL, che dovrà terminare i lavori entro il 31 dicembre 2026.

Art. 2

Struttura ed assetto del contratto

[Omissis]

b) Contrattazione decentrata di secondo livello.

Le parti si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione nel rispetto di quanto previsto al punto 3 del capitolo Assetti Contrattuali del protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, verrà realizzato in conformità con le modalità stabilite dalle Parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica e contrattazione prevista dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche organizzative e i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

Le erogazioni di secondo livello devono aver caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del protocollo del 23 luglio.

Inoltre, le Parti a livello territoriale possono definire un premio per obiettivi legato all'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili. Gli indicatori per il riconoscimento del suddetto premio devono essere individuati in coerenza con quanto previsto dal Decreto interministeriale 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sulla produttività del 26 luglio 2016, sottoscritto da AGCI, Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL e UIL al fine di beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione particolare del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Inoltre, nel caso in cui sia avanzata richiesta per la stipula o il rinnovo di un accordo di secondo livello e non si pervenga alla relativa definizione entro un periodo di 6 mesi, saranno interessati le Parti stipulanti il CCNL per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per rimuovere gli eventuali ostacoli di fatto e di diritto che impediscono la definizione dell'accordo medesimo. Esperiti infruttuosamente i tentativi a pervenire alla stipula del contratto di secondo livello, trascorsi ulteriori 2 mesi dal rimando al livello nazionale, le Parti a livello territoriale si incontreranno per valutare l'introduzione di un'indennità economica sostitutiva a valere dal nono mese sino al raggiungimento dell'eventuale accordo e comunque non oltre la scadenza del CCNL stesso.

[omissis]

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, e in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione, nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale o territoriale, in riferimento a programmi di innovazione.

Inoltre, potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL e per i datori di lavoro delle rispettive Associazioni rappresentative.

Le relative piattaforme non potranno essere presentate prima del **1° luglio 2027**, fermo restando che gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore all'**1° gennaio 2028**.

Art. 9 Flessibilità

Flessibilità non strutturale

Omissis

B. Occasioni di flessibilità positiva

1. Punta di mercato.
2. Operazioni promozionali.
3. Punte anomale di assenze del personale.
4. Mix di prodotti che richiedono un numero superiore di addetti alla media.

Al determinarsi di una o più occasioni di flessibilità non strutturale, come sopra stabilite, si procederà tra Direzione aziendale e **RSA/RSU** alla verifica, in sede sindacale, dei presupposti necessari e conseguentemente, si opererà nel modo seguente:

- nella settimana di flessibilità negativa ai lavoratori interessati verranno corrisposte ugualmente le 40 ore di retribuzione ordinaria e, nel contempo, verrà loro "addebitato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità negativa effettuata;

- nella settimana di flessibilità positiva, ai lavoratori interessati verranno corrisposte le 40 ore di retribuzione ordinaria ed in aggiunta, per le ore settimanali prestate oltre le normali 40 ore, verrà loro "accreditato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità positiva effettuata.

Direzione aziendale ed **RSA/RSU** verificheranno periodicamente la quantità di flessibilità positiva e negativa effettuata dai lavoratori. Qualora a fine anno, in via eccezionale, residuassey un delta di ore di flessibilità positiva queste andranno remunerate con la normale retribuzione; se residuassey, al contrario, un delta di ore di flessibilità negativa, queste saranno coperte con un eguale numero di ore di permessi per riduzione di orario.

Si individua infine che il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità contrattuale è di 12 settimanali per un massimo di 144 ore l'anno.

A partire dal 1° giugno 2026 la retribuzione per le ore in flessibilità positiva è maggiorata del ~~20%~~ **30% (trenta per cento)**, ferma restando l'erogazione salariale completa in caso di flessibilità negativa.

[*Omissis*]

Art. 13 Straordinario

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 8 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione

di fatto di cui all'art. 37 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 34;

- 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 15, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 34 e con la maggiorazione del ~~35% (trentacinque per cento)~~ **50% (cinquanta per cento)** sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 33.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 34 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 33.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 34 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 27 Indennità di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al 50% cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33;
- b) ad integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
- c) 1) il 100% (cento per cento) per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
- d) **2) il 100% per i giorni dal 4° al 20° fino ad un massimo di 5 eventi annui; 75% dal sesto evento in poi; (cento per cento) per i giorni dal 4° al 180° giorno.**
- e) ~~3) il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.~~
- f) Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 36 ~~35~~.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di

giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo indennità di cui alla lettera a) del presente articolo, se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta. Il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto, tranne i casi di aziende che per la loro specificità sono escluse dal versamento dei contributi per indennità economiche di malattia. In questa fattispecie l'azienda corrisponderà direttamente ai lavoratori la indennità di cui ai punti a) e b) senza diritto di rivalsa nei confronti dell'INPS.

La normativa del presente articolo si applica anche ai lavoratori apprendisti.

Art. 32-bis

Tutele per le ~~donne~~ vittime di violenza di genere

Allo scopo di sostenere le lavoratrici e i lavoratori vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica dell'11 maggio 2011 (Convenzione di Istanbul) e dalla normativa nazionale in materia, si definisce quanto segue:

- la lavoratrice e il lavoratore che si trova nelle condizioni previste dall'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015 può usufruire di un periodo di congedo retribuito di ~~due~~ 4 mesi, ulteriormente a quello di legge, a carico della cooperativa. Per le modalità di utilizzo del congedo valgono le disposizioni del citato art. 24;
- la lavoratrice e il lavoratore a tempo determinato inseriti in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere richiamati dall'articolo 24 comma 1 del d.lgs. n. 80/2015 può esercitare il diritto alla riassunzione entro sessanta giorni dal termine del citato percorso. Il diritto di precedenza si estingue entro diciotto mesi dalla presentazione della domanda della lavoratrice o del lavoratore;
- Alla luce dell'art. 15, comma 1 lettera z-bis del d.lgs. 81/2008 la cooperativa individua quale misura generale di tutela la programmazione di iniziative di prevenzione su condotte violente o molestie nei luoghi di lavoro al fine di salvaguardare la dignità personale e la salute psicologica delle lavoratrici e dei lavoratori.

Articolo 32 ter Genitorialità

1. Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa in materia all'articolo 53 del d.lgs. 51/2001, la lavoratrice madre ovvero in alternativa il lavoratore padre, previa richiesta scritta entro un mese dalla scadenza dei termini previsti dalla normativa, potrà usufruire dell'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di ulteriori sei mesi continuativi.
2. Il congedo parentale obbligatorio per il padre lavoratore previsto all'articolo 27 bis del d.lgs. 51/2001 è incrementato di un ulteriore giorno di permesso retribuito.

- 
3. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, al rientro dal periodo di astensione obbligatoria o di congedo parentale e al fine di consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno ha diritto a chiedere di prestare la propria attività a tempo parziale. Tale modalità cesserà automaticamente al compimento del terzo anno del figlio ovvero su richiesta della lavoratrice o del lavoratore. La cooperativa acconsentirà alla richiesta salvo reale impedimento derivante dalla propria organizzazione del lavoro.
 4. Oltre a quanto previsto all'articolo 47 del d.lgs. 51/2001 la lavoratrice madre o il lavoratore padre possono richiedere fino a tre ulteriori giorni di permessi retribuiti, per prestare assistenza ad un/a figlio/a, di età compresa tra i tre e i quattordici anni, in caso di malattia. Tali permessi possono essere usufruiti anche in modo frazionato in gruppi di ore giornaliere.
 5. Fatte salve le condizioni previste per la concessione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che fruiscono di periodi di congedo parentale per maternità/paternità, di congedi per adozione o affidamento preadottivo internazionale, è riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del 70% del TFR per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.
 6. Tutte le norme del presente articolo si applicano anche nei casi di adozione e affido.

Art. 41 Indennità di cassa

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del ~~10% (dieci per cento)~~ **15% (quindici per cento)** della paga base.

Art.64 Previdenza complementare

[omissis]

le contribuzioni dovute al Fondo sono costituite da:

- 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento, fino al 31/12/2022;
- 1,5% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento, a far data dal 01/01/2023;
- **2% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento, a far data dal 1° gennaio 2026**
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati al 28.4.93;
- 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28.4.93 e per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.

- 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo alla iscrizione al Fondo per i lavoratori assunti e abbiano superato il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dal CCNL compresi gli operai a tempo determinato con rapporto di lavoro, di durata pari o superiore a 4 mesi.

È fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi, entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.

L'obbligo di contribuzione al Fondo Pensione a carico del datore di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro con il lavoratore dipendente ovvero in caso di promozione alla qualifica di dirigente.

L'obbligo contributivo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti a Previdenza Cooperativa e finché permane l'iscrizione allo stesso.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad un'altra forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.

La contribuzione al Fondo Pensione è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio e assenza obbligatoria per maternità.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia del datore di lavoro che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dalle imprese ai sensi delle disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico dei datori di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato al Fondo Pensione di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico ove consentito dalla normativa vigente.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia allo Statuto di Previdenza Cooperativa, alla normativa vigente e ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano.

Art. 66

Decorrenza e durata del contratto.

~~In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93 tra Governo e Sindacati datoriali e dei lavoratori, il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica. In sede di rinnovo biennale si farà riferimento ai tassi d'inflazione programmata per il biennio. Ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce dell'andamento delle retribuzioni.~~

Come previsto dall'accordo interconfederale siglato dalle ACGI, Confcooperative e Legacoop insieme a CGIL CISL e UIL sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali del 12 dicembre 2018 il contratto ha durata quadriennale.

~~Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003~~ **1° gennaio 2026** e avrà vigore fino a tutto il ~~31 dicembre 2006~~ **31 dicembre 2029**. ~~Per la parte economica il 1° biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2004.~~

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta di una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza mediante raccomandata a/r o posta elettronica certificata (PEC).

In caso di disdetta il contratto continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva.

Roma, 14 maggio 2026

AGCI Pesca e Acquacoltura

[Signature]
[Signature]

Confcooperative-FedAgriPesca

[Signature]
[Signature]

Legacoop Agroalimentare

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FAI CISL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

FLAI CGIL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

UILAPESCA

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ALLEGATO: TABELLE

Tabella retribuzioni dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026				
Livelli	Parametro	Retribuzioni in € al 31/12/2025	Aumento in € dall'1/1/2026	Retribuzione in € al 1/1/2026
7	100	1553,67	100,99	1654,66
6	109	1693,52	110,08	1803,60
5	114	1771,17	115,13	1886,30
4	120	1864,40	121,19	1985,59
3	129	2004,22	130,27	2134,49
2	140	2175,13	141,38	2316,51
1	152	2361,57	153,50	2515,07
Quadro	162	2516,93	163,60	2680,53

Tabella retribuzioni dal 1° gennaio 2027				
Livelli	Parametro	Retribuzioni in € al 31/12/2026	Aumento in € dall'1/1/2027	Retribuzione in € al 1/1/2027
7	100	1654,66	46,61	1701,27
6	109	1803,60	50,81	1854,41
5	114	1886,30	53,14	1939,44
4	120	1985,59	55,93	2041,52
3	129	2134,49	60,13	2194,62
2	140	2316,51	65,25	2381,76
1	152	2515,07	70,85	2585,92
Quadro	162	2680,53	75,51	2756,04

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]