IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi

CONFAPI

FIM – CISL

UNIONMECCANICA CONFAPI

FIOM – CGIL

UILM – UIL

Roma, 4 giugno 2026

Il presente accordo scade il 31 dicembre 2028

Dichiarazione di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil

Fim, Fiom e Uilm hanno realizzato un negoziato che ha prodotto un'ipotesi di Accordo di Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritta il 4 giugno 2026. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa, le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto da realizzarsi entro il **23 luglio 2026**.

L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore.

## Premessa al rinnovo del CCNL

Le Parti firmatarie del presente rinnovo contrattuale riconoscono che il contesto economico, sociale e ambientale contemporaneo impone una visione strategica condivisa, capace di coniugare la crescita del settore con la tutela della dignità umana, l'equità e il progresso sociale. Il presente CCNL non si configura quindi soltanto come uno strumento di regolazione del rapporto di lavoro, ma come un vero e proprio motore di innovazione sociale e di sviluppo responsabile.

A tal fine, le Parti concordano nel porre al centro del sistema di relazioni industriali principi fondamentali, considerati prerequisiti essenziali e non negoziabili per la crescita del settore.

Il futuro del settore si fonda sulla sostenibilità integrata, intesa nelle sue tre dimensioni: economica, ambientale e sociale (ESG). Le Parti riconoscono che un'impresa è resiliente e competitiva solo quando genera valore a lungo termine per la comunità e per il territorio, valorizzando il capitale umano, promuovendo pratiche eco-sostenibili e garantendo una governance trasparente e inclusiva. Il lavoro dignitoso e di qualità è l'asse portante di questa transizione.

La tutela della salute e dell'integrità fisica e psicologica dei lavoratori è un valore assoluto. Le Parti ribadiscono l'impegno comune a superare una logica puramente burocratica della sicurezza, promuovendo una vera e propria cultura della prevenzione. Ciò si realizza attraverso la valutazione costante e partecipata di tutti i rischi, inclusi quelli emergenti legati all'impiego alle nuove tecnologie e ai cambiamenti organizzativi e alla formazione continua, efficace e mirata per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Il luogo di lavoro deve essere uno spazio inclusivo, accogliente e privo di barriere. Le Parti respingono fermamente ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su genere, età, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, disabilità, opinioni politiche o fedi religiose. La valorizzazione della diversità è considerata non solo un dovere etico, ma una fonte di arricchimento culturale e di innovazione per l'intera organizzazione aziendale.

Le Parti assumono l'equità di genere come obiettivo prioritario e strutturale. Il presente CCNL promuove azioni concrete volte a garantire l'effettiva parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (gender pay gap), favorire l'accesso delle donne a ruoli apicali e di responsabilità e sostenere la genitorialità condivisa e il bilanciamento tra vita professionale e vita privata (*work-life balance*) attraverso strumenti di welfare e flessibilità organizzativa che favoriscano percorsi di carriera.

Ogni lavoratrice e lavoratore ha il diritto di svolgere la propria attività in un ambiente sereno, sicuro e rispettoso della dignità personale. Le Parti condannano fermamente e applicano il principio della tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia, molestia sessuale, violenza verbale, fisica o psicologica. In linea con i principi della Convenzione ILO n. 190 e nell'ambito delle vigenti previsioni di legge, le aziende si impegnano ad adottare codici di condotta specifici, a istituire canali di segnalazione sicuri e protetti

**(whistleblowing) e a realizzare campagne di sensibilizzazione per prevenire e sradicare tali comportamenti.**

**In forza di questi valori, le Parti si impegnano a dare piena e coerente attuazione alle disposizioni del presente CCNL, monitorando costantemente l'efficacia delle misure adottate attraverso l'attivazione di appositi Osservatori Paritetici, affinché il lavoro sia sempre, per lavoratrici e lavoratori, sinonimo di crescita, sicurezza e dignità.**

L'ipotesi di accordo prevede la disciplina degli istituti di seguito elencati.

### Minimi tabellari – Livelli retributivi mensili

**UNIONMECCANICA CONFAPI, FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL hanno definito per il biennio 2027-2028 l'aumento del minimo retributivo come da tabella. Per il biennio 2025-2026 vale l'accordo di rinnovo sottoscritto in data 24 luglio 2025, riportato in tabella.**

| categoria | minimo 31/12/2024 | aumento 01/06/2025 | minimo 01/06/2025 | aumento 01/09/2025 | minimo 01/09/2025 | aumento 01/06/2026 | minimo 01/06/2026 | aumento 01/06/2027 | minimo 01/06/2027 | aumento 01/06/2028 | minimo 01/06/2028 | aumento totale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | € 1.566,94 | **€ 20,37** | € 1.587,31 | **€ 16,14** | € 1.603,45 | **€ 36,51** | € 1.639,96 | **€ 32,86** | € 1.672,82 | **€ 40,16** | € 1.712,98 | **€ 146,04** |
| 2 | € 1.730,47 | **€ 22,50** | € 1.752,97 | **€ 17,82** | € 1.770,79 | **€ 40,32** | € 1.811,11 | **€ 36,29** | € 1.847,40 | **€ 44,35** | € 1.891,75 | **€ 161,28** |
| 3 | € 1.920,00 | **€ 24,96** | € 1.944,96 | **€ 19,77** | € 1.964,74 | **€ 44,74** | € 2.009,48 | **€ 40,26** | € 2.049,75 | **€ 49,21** | € 2.098,96 | **€ 178,96** |
| 4 | € 2.003,23 | **€ 26,04** | € 2.029,27 | **€ 20,63** | € 2.049,91 | **€ 46,68** | € 2.096,58 | **€ 42,01** | € 2.138,59 | **€ 51,34** | € 2.189,93 | **€ 186,70** |
| 5 | € 2.145,87 | **€ 27,90** | € 2.173,77 | **€ 22,10** | € 2.195,87 | **€ 50,00** | € 2.245,87 | **€ 45,00** | € 2.290,87 | **€ 55,00** | € 2.345,87 | **€ 200,00** |
| 6 | € 2.300,75 | **€ 29,91** | € 2.330,66 | **€ 23,70** | € 2.354,36 | **€ 53,61** | € 2.407,97 | **€ 48,25** | € 2.456,22 | **€ 58,97** | € 2.515,19 | **€ 214,44** |
| 7 | € 2.468,33 | **€ 32,09** | € 2.500,42 | **€ 25,42** | € 2.525,84 | **€ 57,51** | € 2.583,36 | **€ 51,76** | € 2.635,12 | **€ 63,26** | € 2.698,38 | **€ 230,05** |
| 8-8Q | € 2.684,27 | **€ 34,90** | € 2.719,17 | **€ 27,64** | € 2.746,82 | **€ 62,55** | € 2.809,37 | **€ 56,29** | € 2.865,66 | **€ 68,80** | € 2.934,46 | **€ 250,19** |
| 9-9Q | € 2.985,18 | **€ 38,81** | € 3.023,99 | **€ 30,74** | € 3.054,74 | **€ 69,56** | € 3.124,30 | **€ 62,60** | € 3.186,90 | **€ 76,51** | € 3.263,42 | **€ 278,24** |

### Art. 40 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

*OMISSIS*

A decorrere dal 2018, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le Parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

**Per gli anni 2027 e 2028 i minimi contrattuali per livello, di cui alla tabella sopra riportata, saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata e misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati limitatamente alla parte eccedente la percentuale IPCA superiore a 2,653% per l'anno 2027 e a 2,729% per l'anno 2028.**

I. PREMESSA

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

**UNIONMECCANICA, FIM, FIOM e UILM ribadiscono e riconoscono che il presente CCNL rappresenta da sempre il principale Contratto e strumento per la disciplina del rapporto di lavoro tra le imprese industriali PMI e le lavoratrici e lavoratori nonché l'architettura portante delle relazioni industriali e sindacali in riferimento al settore delle PMI industriali.**

OMISSIS

## II. PROCEDURA DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la materia normativa e retributiva. Le Parti, per la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro, fanno riferimento agli accordi interconfederali vigenti sottoscritti dalle confederazioni a cui le Parti aderiscono.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate, dalla parte che ha dato disdetta, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto la disdetta deve darne riscontro all'altra entro 20 giorni.

**Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.**

OMISSIS

## Campo di applicazione – Dichiarazione Comune

**Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia relativa al campo di applicazione del presente CCNL sarà oggetto di confronto con le rispettive Confederazioni al fine di assicurare il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti, al fine di impedire, specie a soggetti privi di rappresentatività, di violare ed eludere arbitrariamente i perimetri degli ambiti di applicazione dei contratti collettivi di categoria.**

**Le Parti concordano che nel corso di vigenza del presente CCNL il campo di applicazione potrà essere integrato in funzione di nuove esigenze ed opportunità.**

**Le Parti concordano di elaborare una legenda che riporti i codici ATECO delle attività richiamate ed elencate nel Campo di applicazione.**

## RAPPRESENTANZA

**In attuazione all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 come modificato dall'accordo integrativo del 19 settembre 2019, e del 18 maggio 2026, sottoscritti da CONFAPI e CGIL, CISL e UIL sono state definite le regole per la misurazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria.**

**In base, pertanto, alle correnti disposizioni attuative dell'Accordo, UNIONMECCANICA CONFAPI e FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL, richiamano i contenuti delle convenzioni sottoscritte con Inps per l'esposizione da parte delle aziende dei dati utili da riportare sulla dichiarazione Uniemens, al fine di partecipare alla certificazione della rappresentanza secondo le regole ivi previste dagli accordi in materia.**

**Le aziende pertanto procederanno alla certificazione degli iscritti tramite compilazione completa e puntale dell'UNIEMENS.**

## Articolo 4 - Tipologie contrattuali

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

Fermi restando gli accordi aziendali in materia, il contratto di lavoro a tempo determinato e la somministrazione di lavoro sono regolati dalla legge salvo quanto previsto alla successiva lettera A).

**A) Contratto di lavoro a tempo determinato**

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni legislative vigenti, nonché la seguente disciplina contrattuale.

**Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata, compreso di proroghe e/o rinnovi, non superiore a dodici mesi.**

**Ai sensi dell'art. 19, comma 1 lettera *a*) D.lgs. n. 81/2015, il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, compresi proroghe e/o rinnovi, esclusivamente nei casi che seguono:**

- **stipulato con lavoratori che abbiano compiuto i 50 anni di età;**
- **stipulato con lavoratori che non abbiano compiuto i 24 anni di età;**
- **stipulato con lavoratori che siano percettori di indennità di mobilità o di altro trattamento di disoccupazione;**
- **stipulato per la sostituzione di personale a qualunque titolo assente dal servizio e con diritto alla conservazione del posto; al fine di favorire il necessario passaggio di consegne, l'assunzione, la proroga o il rinnovo si considerano in "sostituzione" anche se avvenuti con anticipo fino a 60 giorni rispetto al periodo d'inizio dell'assenza, elevati a 90 nei casi di cui all'art. 4 D.lgs. n. 151/2001;**
- **stipulato con lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;**
- **stipulato con lavoratori da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini, incarichi o progetti la cui realizzazione presenti una durata temporanea; l'assunzione, la proroga o il rinnovo può avvenire anche nel caso in cui, per ritardi imputabili al committente o a fattori esterni, la realizzazione si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti;**
- **ulteriori casi eventualmente previsti dalla contrattazione aziendale, solo laddove già sottoscritta alla data del presente rinnovo.**

**Resta inteso che, ai fini della legittima apposizione del termine di durata oltre i 12 mesi, i requisiti e le condizioni di cui al precedente elenco devono sussistere al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o del rinnovo sottoscritto fra le Parti.**

**A decorrere dal 1° gennaio 2027 l'utilizzo delle condizioni sopra riportate è subordinato alla previa stabilizzazione a tempo indeterminato presso la medesima azienda di almeno il 20% del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile precedente l'assunzione (1° gennaio - 31 dicembre); tale disciplina non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati per ragioni sostitutive.**

**Non si computano nel numero dei contratti a tempo determinato cessati quelli conclusi per recesso durante il periodo di prova, dimissioni, risoluzione consensuale, licenziamento per giusta causa o per sopravvenuto diritto al godimento di qualsivoglia trattamento pensionistico.**

**Nel caso in cui il datore di lavoro non sia in grado di garantire nel singolo anno, ricorrendone i presupposti, la stabilizzazione, potrà comunque fare ricorso alla disciplina di cui alle lettere a), b) e b-bis) dell'art. 1 del D.lgs. 81/2015 e s.m.i.**

**Il datore di lavoro potrà comunque procedere all'assunzione, alla proroga o al rinnovo di contratti a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti:**

- **per numero 3 contratti, compresi quelli in somministrazione a tempo determinato, per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato;**
- **per numero 6 contratti, compresi quelli in somministrazione a tempo determinato, per le aziende che occupano da 6 a 18 lavoratori a tempo indeterminato.**

**Resta inteso che, ai fini dei limiti anzidetti, il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, comprensivo anche di eventuali contratti di apprendistato, deve intendersi riferito a quelli in forza all'azienda al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o del rinnovo sottoscritto fra le Parti; in caso di rapporti di lavoro con durata della prestazione inferiore alle 40 ore settimanali, i lavoratori a tempo indeterminato sono computati come unità intere, senza proporzione rispetto all'orario di lavoro contrattuale.**

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio. In assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al comma 4 dell'art. 47, Cap. VI in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le aziende informeranno i lavoratori **in forza** a tempo determinato, **con anzianità di almeno 6 mesi**, dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza, **purché riferiti al medesimo profilo professionale**. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. **Tale informazione deve essere rivolta anche alle RSU ove esistenti.**

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi. **Per quanto riguarda il contratto di apprendistato si rimanda alla relativa disciplina contrattuale.**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, D.lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7.10.1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno. L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria, **ove presente,** d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali tramite l'Associazione datoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

**Lavoro in somministrazione**

Per tutto quanto qui non disciplinato si rinvia all'art. 30 e segg. del d.lgs. 81/2015.

## Nota a verbale

**Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro - Fermi restando i limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, a partire dall'1 giugno 2026 i lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione presso la stessa azienda, con mansioni di pari livello e categoria legale, in missione nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore ai 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.**

**Ai fini del computo di cui sopra non verranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 31 maggio 2026.**

## Art. 6 -Appalti

Fermo restando quanto disciplinato dalla legge, sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda - stipulati durante il periodo di vigenza contrattuale - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche.

A richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie detti casi potranno formare oggetto di verifica e ciò in relazione anche ai prevedibili riflessi sulla occupazione.

Restano, comunque, salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante e quelli propri delle attività navalmeccaniche e di installazione e montaggio in cantiere.

Per le aziende con più di 50 dipendenti in caso di cambio di appalto, l'impresa uscente è tenuta al rispetto della procedura prevista dalla disciplina di cui al Cap. Primo, lett. D punto 3.

Tale procedura è altresì finalizzata a valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a favorire la stabilità occupazionale e contrattuale anche tenendo conto delle esigenze organizzative delle imprese coinvolte.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici **l'applicazione del CCNL di categoria a cui appartengono le attività svolte dalle medesime aziende appaltatrici, purché stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e quelle di tutte le norme previdenziali ed infortunistiche.

**Nel caso di appalti continuativi e/o di lunga durata, i** lavoratori di aziende appaltatrici **impiegati presso l'appalto,** possono fruire, **per quanto compatibili con gli ambienti di lavoro, con l'organizzazione dell'azienda e con la valutazione dei rischi interferenziali, della disponibilità di spazi congrui,** dei servizi di mensa, **degli spogliatoi, delle docce, dei parcheggi, e della possibilità di affissione in appositi spazi di materiale sindacale, previa** opportune intese fra azienda appaltante ed azienda appaltatrice. **Laddove esistente dovrà essere messa a disposizione l'infermeria per gli interventi di primo soccorso.**

**Le aziende con più di 400 dipendenti forniranno, almeno 2 volte l'anno, in un apposito incontro un'informativa sui contratti di appalto diretto eseguiti presso l'unità produttiva alla relativa Rappresentanza sindacale unitaria, ove esistente. L'informazione conterrà i seguenti dati: il nome dell'azienda, il CCNL applicato, la durata dell'appalto, l'oggetto**

dell'appalto ed il numero medio dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso.

In caso di cambio appalto, nelle aziende con più di 400 dipendenti, sarà favorito lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte, nonché a contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

Art. 6 bis - Lavori Pubblici di servizi: attività di gestione impianti

Il comparto della installazione di impianti tecnologici è caratterizzato da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

Con riferimento al solo ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle **dall'art 1, comma 2, lettera v), della Legge 21 giugno 2022 n. 78 e dall'art. 2, comma 1, lettera e), dell'allegato I.1 al D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36 e s.m.i.** le Parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a favorire la stabilità occupazionale e contrattuale compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

OMISSIS

Art. 12 - Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I lavoratori avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- ~~30~~ **60** giorni continuativi, ovvero ~~75~~ **120** giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.

- ~~3~~ **4** mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco dei tre anni per l'acquisizione della **6ª**, 7ª, 8ª, e 9ª categoria professionale.

OMISSIS

## Art. 22 – Regime di fruizione dei PAR e Conto ore

Il regime di fruizione collettiva dei permessi annui retribuiti è stabilito, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti. Tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le rappresentanze sindacali unitarie.

I regimi di cui sopra sono:

- riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro;
- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue ~~(28 semestrali);~~
- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

Qualora per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, i lavoratori prestino attività nel momento previsto per la fruizione dei permessi annui retribuiti, questi verranno fruiti in altro momento, con applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Le modalità di cui ai due primi alinea del precedente comma terzo potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo.

Le modalità di cui sopra non si applicano ai turnisti a ciclo continuo che fruiranno dei permessi annui retribuiti in forma collettiva od individuale per gruppi di ore o per singole ore.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. **Per il periodo 1° gennaio 2027 – 31 dicembre 2028 saranno riconosciuti ulteriori 4 ore di permesso annuo retribuito (PAR), nelle aziende che occupano in ciascuna unità produttiva almeno 50 dipendenti. A decorrere dal 1° gennaio 2029 le 4 ore di permesso annuo retribuito (PAR) di cui sopra, verranno riconosciute anche nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori. Tali permessi saranno computati in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.**

I permessi annui retribuiti maturano in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso.

I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione dal terzo comma sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 20 giorni prima. **Tali permessi devono essere goduti a gruppi minimi di 4 ore. Salvo diverse intese con il datore di lavoro, e/o prassi in atto e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, potranno essere concessi permessi inferiori alle 4 ore.**

Art. 29 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

OMISSIS

L'azienda potrà comandare prestazioni straordinarie fino ad un massimo individuale di:

- ~~48~~ **52** ore annuali per ciascun lavoratore non turnista;
- ~~40~~ **44** ore annuali per ciascun lavoratore turnista.

OMISSIS

## Art. 32 - Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'articolo 30.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e della legge 20 novembre 2000 n. 336, **Legge 8 ottobre 2025 n. 151** sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

25 aprile (Anniversario della Liberazione);
1° maggio (Festa del Lavoro);
2 giugno (Festa nazionale della Repubblica)

b) le festività di cui appresso:

1. Capodanno (1° gennaio);
2. Epifania del Signore (6 gennaio);
3. Lunedì di Pasqua (mobile);
4. SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del S. Patrono 29 giugno);
5. Assunzione (15 agosto);
6. **San Francesco (4 ottobre)**
7. Ognissanti (1° novembre);
8. Immacolata Concezione (8 dicembre);
9. Natale (25 dicembre);
10. S. Stefano (26 dicembre).

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. A decorrere dal 1° gennaio 2009, ai soli lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia come definita dal Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale una erogazione pari ad 1 ora e 20'. **Tale disciplina si applica ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008. Sono fatti salvi gli effetti derivanti dagli usi e/o prassi aziendali e/o accordi aziendali che hanno riconosciuto tale erogazione anche ai lavoratori e lavoratrici assunti successivamente al 31 dicembre 2008.**

OMISSIS

Art. 50 - Previdenza complementare

**Dichiarazione comune**

**Le Parti si danno atto che in data 26 maggio 2026 è stato sottoscritto un AVVISO COMUNE in materia di previdenza complementare, fondi negoziali e contributi datoriali, che costituisce parte integrante del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (allegato n. _____).**

OMISSIS

Art. 51 - Sanità Integrativa, salute, prevenzione e benessere

OMISSIS

Per i lavoratori di cui al precedente comma è prevista:

- a decorrere dal 1° gennaio 2022 una contribuzione pari a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.
- **a decorrere dal 1° gennaio 2027 una contribuzione pari a 120 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 10 euro cadauna) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.**
- **a decorrere dal 1° gennaio 2029 una contribuzione pari a 132 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 11 euro cadauna) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.**

OMISSIS

Dichiarazione delle Parti

OMISSIS

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1° gennaio 2018 a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro **cadauna**) e a decorrere dal 1° gennaio 2022 a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro **cadauna**) **a decorrere dal 1° gennaio 2027 a 120 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 10 euro cadauna) e a decorrere dal 1° gennaio 2029 a 132 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 11 euro cadauna).**

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, per i lavoratori non coperti si applica quanto previsto dal presente articolo; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le Parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 60 euro annui entro il 31 marzo 2018, con decorrenza 1° gennaio 2022 non inferiore a 96 euro annui, **con decorrenza 1° gennaio 2027 non inferiore a 120 euro annui e con decorrenza 1° gennaio 2029 non inferiore a 132 euro annui.**

Dichiarazione delle Parti

Ai fini di quanto previsto ai commi 9 e 10, l'importo di 96 euro annui **(120 euro annui dal 1° gennaio 2027 e 132 euro annui dal 1° gennaio 2029)** costituisce l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa (fornite dall'azienda da eventuali diversi gestori).

## Art. 52 – Welfare

**A decorrere dall'anno 2028 il valore degli strumenti di welfare sarà incrementano di € 50,00. Pertanto, a decorrere dall'anno 2028, entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori e lavoratrici strumenti di welfare del valore complessivo di € 250,00.**

Art. 55 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro **l'inizio del turno di lavoro al fine di permettere un'idonea organizzazione dei processi produttivi** inviare alla medesima **nel più breve tempo possibile e comunque** entro due giorni dall'inizio dell'assenza **il numero di protocollo PUC e/o** il certificato medico attestante la malattia. In **caso di oggettiva e documentata impossibilità ad avvertire l'azienda prima dell'inizio del turno il lavoratore dovrà provvedere entro il primo giorno di assenza.**

Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento della stessa malattia o l'insorgenza di una nuova malattia alla scadenza del periodo di prognosi formulata in un primo tempo.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

OMISSIS

2) CONSERVAZIONE DEL POSTO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporto breve, di:

a) 6 mesi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 9 mesi, per anzianità di servizio oltre i 3 e fino ai 6 anni compiuti;

c) 12 mesi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni ~~**nuovo**~~ ultimo episodio morboso.

Ai fini della determinazione degli scaglioni per la conservazione del posto si tiene conto dell'anzianità di servizio maturata all'inizio della malattia e non del prosieguo della stessa.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei suddetti periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta od interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un altro periodo, oltre a quelli previsti al primo comma, del presente punto 2), pari alla metà degli stessi periodi. Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, sarà:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi 6 + 3 = 9;

b) per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti: mesi 9 + 4,5 = ~~13,5~~;

c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi 12 + 6 = 18.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Dal 1° ottobre 1999 il suddetto periodo di comporto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'articolo 32, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;

b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le suddette richieste vanno presentate, rispettivamente, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto o di aspettativa.

Dal 1° ottobre 1999 le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, intervallate nel tempo e che pur nella discontinuità consentono lo svolgimento dell'attività lavorativa, permetteranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il

lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003 n° 196 (tutela del diritto alla riservatezza).

Decorso anche detto periodo di aspettativa, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge in materia.

Dal 1° gennaio 2000, su richiesta del lavoratore, l'impresa per una volta nell'anno solare fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortuni non sul lavoro.

**3) CONSERVAZIONE DEL POSTO: disciplina per i lavoratori e lavoratrici in condizione di disabilità**

**La presente regolamentazione riconosce che la tutela della salute e della stabilità lavorativa costituiscono pilastri fondamentali della responsabilità sociale d'impresa. In attuazione del principio di uguaglianza sostanziale e di accomodamento ragionevole, l'azienda può riconoscere ai lavoratori e alle lavoratrici in condizione di disabilità tempi più ampi per la conservazione del proprio posto di lavoro, minimizzandone così l'impatto sulla loro continuità occupazionale.**

**Le tutele rafforzate si applicano ai lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D.lgs. n. 62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporto.**

**A decorrere dal 4 giugno 2026 - data di sottoscrizione dell'Ipotesi di rinnovo, per i lavoratori sopra indicati, al momento del superamento del periodo di comporto previsto al precedente punto 2) - CONSERVAZIONE DEL POSTO, (sia esso breve o prolungato) lo stesso verrà prolungato in base all'anzianità di servizio maturata.**

**Nello specifico, il comporto sarà esteso di:**

- **1 mese per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;**
- **1 mese e mezzo per coloro che hanno superato i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;**
- **2 mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio oltre i 6 anni.**

**Per tali periodi sarà riconosciuta una integrazione a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione che avrebbe percepito la lavoratrice o il lavoratore se avesse prestato normale attività lavorativa.**

**Il datore di lavoro, prima di applicare il prolungamento ha il dovere di informare il lavoratore. Tale comunicazione deve confermare che, considerata la condizione di disabilità, il periodo di conservazione del posto verrà prolungato secondo le condizioni e i tempi sopra riportati, garantendo così una tutela trasparente e tempestiva.**

**Il datore di lavoro prima di procedere con il licenziamento per superamento del periodo di comporto di lavoratore o lavoratrice in condizione di disabilità, porrà la massima attenzione alla tutela della continuità lavorativa compatibilmente con la normativa vigente in materia di accomodamenti ragionevoli e l'organizzazione dell'azienda.**

**Le Parti si danno atto che la malattia intervenuta durante l'ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro di cui al presente punto 3), art. 55, può essere utile per la maturazione del diritto al periodo di comporto prolungato di cui al precedente punto 2), fatte salve le relative condizioni e casistiche.**

**Nell'ottica di garantire la continuità lavorativa, in deroga alla disciplina di cui al** precedente punto 2) resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi **6** durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi **30** mesi continuativi.

**Per quanto non espressamente previsto nel presente punto 3), si rinvia integralmente alle disposizioni contenute nel precedente punto 2) - CONSERVAZIONE DEL POSTO.**

Dichiarazione comune

I termini temporali per la conservazione del posto vanno considerati indipendentemente dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

## Art. 55 bis - Disposizioni concernenti lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

Ai sensi della legge n. 106/2025 i lavoratori e le lavoratrici affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, hanno diritto se richiesto, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore, a:

- Un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Decorso il periodo di congedo, il lavoratore e la lavoratrice, al fine di riprendere la propria attività lavorativa, hanno diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro lo consenta, alla modalità di lavoro agile.
- Ulteriori dieci ore annue di permesso, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Tale diritto è riconosciuto anche ai lavoratori e lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%. Per tali permessi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera in caso di mancato rientro.

Per tutto quanto qui non disciplinato si rimanda alla legge n. 106 del 18 luglio 2025.

## Art. 58 bis – permessi per la malattia dei figli

A decorrere dal 1° gennaio 2027, nell'ambito dei permessi annui previsti dalla normativa vigente per la malattia dei figli, sarà riconosciuta per la malattia dei figli di età non superiore a 4 anni e per un numero massimo annuo di 3 giorni, al genitore, anche adottivo o affidatario, una indennità a carico azienda pari al 50% della normale retribuzione che il lavoratore o lavoratrice avrebbe percepito se avesse prestato normale attività lavorativa.

A decorrere dal 1° gennaio 2028 l'indennità di cui sopra sarà pari all'80% della normale retribuzione che il lavoratore o lavoratrice avrebbe percepito se avesse prestato normale attività lavorativa.

La lavoratrice o il lavoratore che intende fruire dei già menzionati permessi deve avvertire il datore di lavoro prima dell'inizio della propria prestazione lavorativa e comunque, in caso di giustificato impedimento, entro due ore ed inviare entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

Per tutto quanto qui non disciplinato si rimanda alla normativa vigente.

Art. 61 - Formazione Continua

1. Le Parti ritengono la formazione continua elemento essenziale e costitutivo per lo sviluppo delle aziende e dei lavoratori **e delle lavoratrici** in una prospettiva che intende colmare il divario oggi esistente fra le competenze digitali e il rapporto stretto e coesivo con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo delle aziende e nel lavoro prestato dai lavoratori **e dalle lavoratici**. **Particolare attenzione sarà posta anche ai fabbisogni professionali.**

2. **Le Parti hanno sottoscritto un verbale d'Intesa, al quale si rinvia integralmente e che costituisce parte integrante della presente disciplina (allegato ____ ), con il quale è stata predisposta una scheda individuale per la tracciabilità della formazione continua erogata al singolo lavoratore e lavoratrice. Tale scheda non è da considerarsi vincolante ma deve rappresentare un modello di riferimento. Le Parti riconoscendo l'importanza della formazione continua e della sua spendibilità nel mercato del lavoro da parte dei lavoratori e delle lavoratrici si attiveranno nella vigenza del presente CCNL ad individuare una modalità di registrazione della formazione erogata e ricevuta, che nel rispetto della privacy e della normativa vigente, possa essere utilizzata dal lavoratore e della lavoratrice per attestare le proprie esperienze e competenze.**

3. **I lavoratori e le lavoratrici sono tenuti a partecipare con diligenza, continuità e attivo coinvolgimento alle attività formative previste, contribuendo in modo responsabile al proprio sviluppo professionale e al miglioramento delle competenze richieste dall'organizzazione.**

4. La formazione continua sarà in tal senso indirizzata ad aggiornare, perfezionare e sviluppare conoscenze e competenze professionali finalizzata a quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

5. A far data dal 1° novembre 2017 i lavoratori in forza a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite nell'arco di ogni triennio **(per la definizione del triennio si veda nota a verbale 1)** realizzabili secondo le modalità che **potranno essere** elaborate congiuntamente al Fapi, **elaborate da** progetti aziendali ovvero **tramite adesione** a progetti territoriali o settoriali. **Per i lavoratori assunti durante la decorrenza del triennio la 24 ore pro-capite potranno essere riproporzionate.**

6. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D. Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini della formazione di cui tratta il presente comma.

7. **Nelle aziende con unità produttive che impiegano oltre 50 dipendenti - da calcolarsi all'inizio dell'anno civile di competenza di ciascun anno parte del triennio - nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 12 mesi continuativi il lavoratore e la lavoratrice verranno inseriti nei percorsi di formazione continua già organizzati dall'azienda, con proporzionamento delle 24 ore in relazione alla durata effettiva del contratto di lavoro a tempo determinato. Tale diritto soggettivo dovrà essere azionato all'interno del triennio di competenza e solo al verificarsi della condizione della durata continuativa del contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi.**

8. **Ai lavoratori a tempo determinato non si applica la disciplina di cui al successivo comma 10.**

9. Per le iniziative formative di cui al comma precedente, le aziende aderenti all'EBM **potranno beneficiare, fatto salvo l'avvio di iniziative e/o bandi da parte dell'ente medesimo,** di un contributo fino a 1/3 del monte ore di cui sopra.

10. Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma **5** entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore **non utilizzate, rispetto alle 24 previste dal precedente comma 5, delle ore** per partecipare a iniziative di formazione continua.

11. Il diritto soggettivo **di cui al precedente comma 10,** sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con le R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine per partecipare ad iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali impiegabili in modo apprezzabile nel contesto lavorativo dell'azienda.

12. Le iniziative di cui al comma **5** devono essere realizzate da:

    a) enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;

    b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;

    c) enti in possesso delle certificazioni di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;

    d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;

    e) Azienda.

13. Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

14. Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili, con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per ragioni esogene tecnico organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 12 del presente articolo.

15. Le iniziative formative svolte **saranno** debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione delle norme **contrattuali** vigenti.

16. Per le iniziative formative di cui al comma **10** l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione sosterrà direttamente i costi fino ad un massimo di 300,00 euro.

17. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art 60, salvo diverse intese aziendali, saranno di norma il 3 % complessivo della forza occupata nell'unità

produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultati dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

18. Le parti si impegnano a dare opportuna diffusione delle novità normativa in materia di formazione continua.

19. La Commissione nazionale e Provinciale per la formazione professionale e la formazione continua effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

20. L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto dell'esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

21. Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - alla decisone della Commissione Provinciale per la formazione professionale e formazione continua.

22. **I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi e rientranti nella tipologia di assenza per malattia, infortunio, congedo straordinario di cui all'art. 3, comma 3, legge 104/1992, cassa integrazione guadagni straordinaria e contratto di solidarietà, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, paternità o di congedo parentale, saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati. In tali casi le ore di formazione continuativa in relazione al tempo dell'assenza, alla mansione svolte e alle esigenze aziendali saranno incrementate di un numero massimo di 4 ore.**

**Nota a verbale 1 – Rinnovo CCNL 4 giugno 2026**

**Le Parti definiscono convenzionalmente che il triennio di competenza del rinnovo del presente CCNL decorra dal 1° giugno 2026 e scada il 31 dicembre 2028.**

**Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua le Parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2028, di estendere il periodo al 30 giugno 2029. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.**

Nota a verbale **2**

Le Parti definiscono che il primo triennio disciplinato dal presente articolo si considera decorrente dal 1° novembre 2017 con termine il 31 dicembre 2020.

Nota a verbale **3** – Rinnovo CCNL 26 maggio 2021

Le Parti definiscono convenzionalmente che il triennio di competenza del rinnovo del presente CCNL decorra dal 1° giugno 2021 e scada il 31 dicembre 2024.

Le Parti, anche in considerazione della pandemia da COVID-19 che ha determinato la riduzione e/o sospensione delle attività produttive, concordano che i lavoratori, che non hanno usufruito o hanno usufruito parzialmente delle 24 ore di formazione continua di competenza del periodo 1° novembre 2017 – 31 dicembre 2020, potranno fruirne il residuo entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore. Al termine del periodo indicato il relativo diritto decade.

Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua le parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere il periodo al 30 giugno 2025. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.

Art. 67 - Ambiente di lavoro

**A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile, nonché la promozione di un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della dignità della persona, libero da ogni forma di violenza, molestia e discriminazione diretta o indiretta, costituiscono obiettivi condivisi dalle Parti a tutti i livelli, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.**

Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni del luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

**OMISSIS**

Si potranno **definire** modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari a 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

**Al fine rendere effettiva la tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro si potranno organizzare** i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali. Nel corso di detti momenti, la cui durata, genericamente definita breve, è subordinata alle esigenze formative, e sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dall'RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. L'articolazione dei breaks formativi sarà preventivamente organizzata tra il RLS, il RSPP e il datore di lavoro al fine di garantire una proficua programmazione dei momenti formativi alla luce delle necessità scaturenti sia dall'organizzazione delle fasi del processo produttivo, che dell'esperienza professionale degli addetti.

**Le Parti convengono che i break formativi previsti dal presente contratto collettivo possono concorrere, nei limiti dei contenuti trattati e della loro coerenza con la normativa vigente, all'assolvimento degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e agli Accordi Stato-Regioni applicabili.**

**A tal fine, i contenuti dei break formativi dovranno essere strutturati in modo conforme ai requisiti previsti dalla normativa in materia di formazione obbligatoria, con particolare**

**riferimento a durata, tracciabilità, qualificazione dei docenti e modalità di erogazione e al contenuto dell'allegato 33 che verrà ridefinito in sede di stesura del CCNL.**

OMISSIS

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 18, 35 e 50 del TU sulla sicurezza e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni avvenuti in azienda con indicazioni delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, anche mediante visualizzazione del "cruscotto infortuni" e a consegnare al RLS, previa richiesta scritta da parte dello stesso, copia del Documento di valutazione dei Rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. **Tale copia dovrà essere visionata solo all'interno degli ambienti di lavoro.** In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI al fine di consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

OMISSIS

**In tutte le aziende, in una fase successiva al verificarsi di un infortunio, il RSPP con il coinvolgimento dei RLS e RLST, RSU dove costituite procederanno ad una analisi dell'evento e causa che lo ha determinato, con la finalità di attuare tutte le strategie ed accorgimenti necessari per la futura prevenzione. A tali incontri potrà partecipare il datore di lavoro.**

OMISSIS

F) QUASI INFORTUNI **E SITUAZIONI DI RISCHIO**

**In tutte le aziende verranno adottati sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose sulla base delle prassi aziendali di comunicazione interna.**

**Le indicazioni raccolte saranno oggetto di valutazione congiunta tra RSPP e RLS anche con riferimento alle azioni che si intenderà intraprendere. A tale valutazione potrà partecipare anche il datore di lavoro.**

Nell'ambito delle funzioni del FONDO SICUREZZA dell'EBM (OPNM), sarà **costituita** una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli RLS/RLST e dai RSPP per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.

## Art. 72 – Divieti

**Nel rispetto dell'art. 2105 Codice civile,** il lavoratore **e la lavoratrice** non potrà prestare la propria opera presso **altri datori di lavoro** diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione del lavoro senza trattamento economico.

**Il datore di lavoro informerà il lavoratore o lavoratrice del contenuto del presente articolo e per le finalità principali di cui alle lett. a) e c), comma 2, art. 8, D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104. Il lavoratore e la lavoratrice, per le finalità di cui sopra, dovranno fornire le informazioni richieste e sono responsabili delle informazioni rese.**

Non sono consentite all'azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'articolo 82.

## Art. 90 - Decorrenza e durata

1) Decorrenza e durata

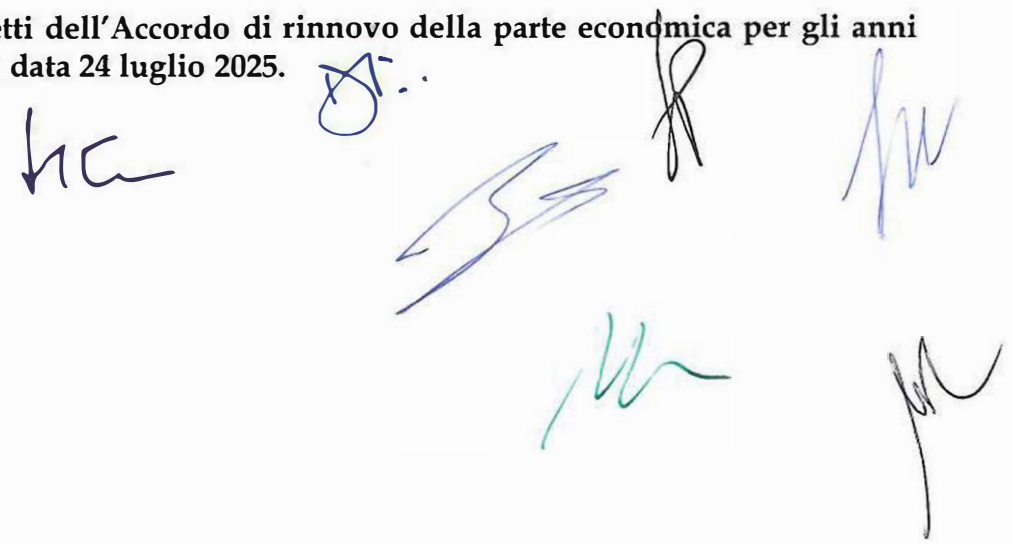
Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal **1° gennaio 2025 con scadenza al 31 dicembre 2028.**

Il contratto si intenderà rinnovato, se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a/r, PEC o qualsiasi altro mezzo idoneo ad assicurare la prova dell'avvenuto ricevimento.

In caso di disdetta il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

**Nota a verbale**

**Rimangono salvi gli effetti dell'Accordo di rinnovo della parte economica per gli anni 2025 e 2026 sottoscritto in data 24 luglio 2025.**



Dichiarazione Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil

QUOTA ASSOCIATIVA STRAORDINARIA

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal mese di settembre e fino al 15 novembre degli anni 2026-2027-2028, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL firmato dapprima in data 24 luglio 2025 e poi concluso il 4 giugno 2026, i sindacati stipulanti Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30,00 euro per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028 da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di dicembre dei predetti anni.
Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di settembre di ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, l'apposito modulo di seguito riportato che consente al lavoratore di accettare - anche attraverso la non riconsegna del modulo - o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 30 novembre di ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028.
Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.
Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO intestato a:
ASSOCIAZIONE FIM-FIOM-UILM presso la BNL
codice IBAN IT82X0100503200000000045111

COMUNICATO

In occasione dell'accordo di rinnovo del 24 luglio 2025 e del 4 giugno 2026, i sindacati Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil stipulanti il CCNL Unionmeccanica Confapi chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 90,00 (novanta) euro, da corrispondere in tre rate annuali di 30,00 (trenta) euro, da trattenere sulla retribuzione afferente a dicembre 2026, dicembre 2027 e dicembre 2028.
Le aziende, insieme alla busta paga del mese di settembre 2026, 2027 e 2028, consegneranno ai lavoratori appositi moduli, da riconsegnare all'azienda entro il 30 novembre 2026, 2027 e 2028, che consente di dichiarare l'accettazione o il rifiuto della richiesta del sindacato.
Si sollecitano i lavoratori ad esprimere la propria scelta mediante la riconsegna del modulo in quanto, in caso di mancata riconsegna, sarà effettuata la ritenuta secondo il principio del silenzio-assenso.

LA DIREZIONE

MODULO PER CONTRIBUZIONE SINDACALE STRAORDINARIA

DA RICONSEGNARE ENTRO IL 30 NOVEMBRE 2026
(da adattare per gli anni 2027 e 2028)
ALLA DIREZIONE AZIENDALE

Tenuto conto che in occasione degli accordi del 24 luglio 2025 e del 4 giugno 2026 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil chiedono una contribuzione straordinaria pari a 30,00 Euro per l'anno 2026,
il sottoscritto _____, nato a _____, il __/__/____, matricola n. _____,

(barrare l'opzione prescelta)
AUTORIZZA |_| NON AUTORIZZA |_|

la Direzione aziendale ad effettuare una trattenuta di 30,00 (trenta) Euro per l'anno 2026 sulla retribuzione relativa al prossimo mese di dicembre da versarsi quale contributo per le attività del sindacato Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, con bonifico sul C/C BANCARIO intestato a:
ASSOCIAZIONE FIM-FIOM-UILM presso la BNL
codice IBAN IT82X0100503200000000045111.
"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento dello scopo indicato".
La presente solleva la Direzione aziendale da ogni responsabilità conseguente salvo il regolare versamento della trattenuta.
Si sollecitano i lavoratori ad esprimere la propria scelta mediante la riconsegna del modulo in quanto in caso di mancata riconsegna sarà effettuata la ritenuta secondo il principio del silenzio-assenso.

Data, _____ Firma _____