



I PUNTI PRINCIPALI DELL'IPOTESI DI ACCORDO

Unionmeccanica-Confapi e Fim-Fiom-Uilm

Roma, 4 giugno 2026

DECORRENZA E DURATA

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

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.
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 giugno 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 sotto 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.

WELFARE

A decorrere dall'anno 2028 il valore degli strumenti di welfare sarà incrementato di 50€. 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€.

CAMPO DI APPLICAZIONE

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.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

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;

Livello	Minimi 31/12/2024	Aumenti 1/06/2025	Minimi 1/06/2025	Aumenti 1/09/2025	Minimi 1/09/2025	Aumenti 1/06/2026	Minimi 1/06/2026	Aumenti 1/06/2027	Minimi 1/06/2027	Aumenti 1/06/2028	Minimi 1/06/2028	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 - 80	2.684,27	34,90	2.719,17	27,65	2.746,82	62,55	2.809,37	56,29	2.865,66	68,80	2.934,46	250,19
9 - 90	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

Il montante (ossia l'importo economico complessivo derivante dagli aumenti e percepito nell'arco della vigenza contrattuale) per un lavoratore al 5° livello ammonta a 5.370€

- 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.

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.

LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

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

APPALTI

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 opportuna intesa 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'informazione 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.

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.

**Ccnl precedente*

REGIME DI FRUIZIONE DEI PAR E CONTO ORE

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 e che prestano la loro opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali. 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.

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.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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.

**Ccnl precedente*

FESTIVITÀ

Inserita la festività del 4 ottobre, San Francesco (Legge 8 ottobre 2025 n. 151).

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.

SANITÀ INTEGRATIVA, SALUTE, PREVENZIONE E BENESSERE

- 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.

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'adeguata 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.

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 con 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.

Dichiarazione comune

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

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 minore 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.

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.

FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti hanno sottoscritto un verbale d'Intesa, al quale si rinvia integralmente e che costituisce parte integrante della presente disciplina, 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 dalla lavoratrice per attestare le proprie esperienze e competenze.

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.

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.

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 svolta e alle esigenze aziendali saranno incrementate di un numero massimo di 4 ore.

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.

AMBIENTE DI LAVORO

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.

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.

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.

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.

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 euro per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028 da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di dicembre dei predetti anni.

Entro giovedì 23 luglio 2026 si terranno Assemblee in tutti i luoghi di lavoro e il voto segreto per la validazione dell'Ipotesi di accordo