

Metalmeccanici (piccola industria) - Confimi|CNEL C01A|Accordo di Rinnovo|6 agosto 2026

Ipotesi di Accordo di rinnovo del C.C.N.L. dei lavoratori delle piccole e medie imprese metalmeccaniche aderenti a Confimi

Inizio validità : 6 agosto 2026 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2028

Costituzione delle parti

Il 6.8.2026, in Verona,

tra:

- Confimi Industria Meccanica e

- Fim - Cisl,

è stato sottoscritto la presente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per le lavoratrici ed i lavoratori addetti alla piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e dell'installazione di impianti Confimi Industria Meccanica.

Validità

Il presente Accordo scade il 31.12.2028.

Dichiarazione di Fim - Cisl

La Fim - Cisl ha realizzato un negoziato che ha prodotto un'Ipotesi di Accordo di C.C.N.L. sottoscritta il 6.8.2026. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa, l'O.S. procederà a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee con un voto segreto da realizzarsi entro il 22.10.2026.

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

Minimi Tabellari - Livelli Retributivi Mensili

Confimi Industria Meccanica e Fim - Cisl hanno concordato per il biennio 2027-2028 gli incrementi dei minimi tabellari che seguono. Per il biennio 2025-2026 vale l'Accordo di Rinnovo economico sottoscritto in data 28.10.2025, riportato in tabella.

Cat.	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento
	1.6.2024	1.6.2025	1.6.2025	1.11.2025	1.11.2025	1.6.2026	1.6.2026	1.6.2027	1.6.2027	1.6.2028	1.6.2028	Tot.
9ª	2.994,08	38,92	3.033,00	30,66	3.063,66	69,59	3.133,25	76,54	3.209,79	62,63	3.272,42	278,34
8ª	2.693,12	35,01	2.728,13	27,58	2.755,71	62,59	2.818,30	68,85	2.887,15	56,33	2.943,48	250,36
7ª	2.476,07	32,19	2.508,26	25,36	2.533,62	57,55	2.591,17	63,30	2.654,47	51,79	2.706,26	230,19
6ª	2.307,43	30,00	2.337,43	23,63	2.361,06	53,63	2.414,69	58,99	2.473,68	48,26	2.521,94	214,51
5ª	2.151,35	27,97	2.179,32	22,03	2.201,35	50,00	2.251,35	55,00	2.306,35	45,00	2.351,35	200,00

4ª	2.008,57	26,11	2.034,68	20,57	2.055,25	46,68	2.101,93	51,35	2.153,28	42,01	2.195,29	186,72
3ª	1.924,52	25,02	1.949,54	19,71	1.969,25	44,73	2.013,98	49,20	2.063,18	40,26	2.103,44	178,92
2ª	1.735,47	22,56	1.758,03	17,77	1.775,80	40,33	1.816,13	44,37	1.860,50	36,30	1.896,80	161,33

Come già definito con Accordo del 28.10.2025, le Parti firmatarie concordano che per l'erogazione prevista nel 2027, verrà garantito l'eventuale scostamento inflattivo annuo Ipca Nei, consuntivato nel 2026, qualora fosse superiore all'importo dell'aumento retributivo stabilito con decorrenza 1.6.2027, con l'erogazione di un importo aggiuntivo dello scostamento rilevato. La presente pattuizione viene prevista anche per gli altri istituti contrattuali (trasferte, reperibilità).

Dal mese di giugno 2028 di ciascun anno di vigenza del C.C.N.L., 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 entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza del C.C.N.L. per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'Istat, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le Parti procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità con le stesse modalità di cui sopra.

Le Parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per l'anno 2028 sarà riconosciuto l'incremento retributivo complessivo nelle misure della tabella riportata.

Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca Nei risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle riportate i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

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 a tempo determinato sono regolati dalla legge salvo quanto previsto alle successive lett. A), B) e C).

A) Contratto "Socrate" per l'occupazione

(Omissis)

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC (salario minimo OSC) sono quelli previsti nella tabella seguente:

Cat.	Minimo	incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento
	1.6.2024	1.6.2025	1.6.2025	1.11.2025	1.11.2025	1.6.2026	1.6.2026	1.6.2027	1.6.2027	1.6.2028	1.6.2028	Tot.
9ª	2.582,23	33,57	2.615,80	22,08	2.637,88	55,64	2.693,52	62,60	2.756,12	48,69	2.804,81	222,58
8ª	2.323,55	80,21	2.353,76	19,86	2.373,62	50,07	2.423,69	56,33	2.480,02	43,81	2.523,83	200,28
7ª	2.135,52	27,76	2.163,28	18,26	2.181,54	46,02	2.227,56	51,77	2.279,33	40,26	2.319,59	184,07
6ª	1.990,80	25,88	2.016,68	17,02	2.033,70	42,90	2.076,60	48,26	2.124,86	37,54	2.162,40	171,60
5ª	1.856,33	24,13	1.880,46	15,87	1.896,33	40,00	1.936,33	45,00	1.981,33	35,00	2.016,33	160,00
4ª	1.732,12	22,52	1.754,64	14,81	1.769,45	37,32	1.806,77	41,99	1.848,76	32,66	1.881,42	149,30
3ª	1.660,33	21,58	1.681,91	14,19	1.696,10	35,78	1.731,88	40,25	1.772,13	31,30	1.803,43	143,10
2ª	1.585,12	20,61	1.605,73	13,55	1.619,28	34,16	1.653,44	38,43	1.691,87	29,89	1.721,76	136,64

(Omissis)

B) Contratto di lavoro a tempo determinato

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

2. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore ai limiti temporali previsti dalla legge.

3. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali, e con l'eccezione delle attività stagionali individuate sia con decreto ministeriale e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal DPR n. 1525/1963 che ai commi [40] 14 e [44] 15 della presente lettera B), la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare, i ventiquattro mesi.

4. Stante l'esigenza di mantenere alto il livello di competitività del settore anche attraverso l'utilizzo dei contratti a termine, le Parti concordano di introdurre, nelle forme e nelle modalità ammesse dalla normativa in essere, le modifiche più idonee per allineare l'intera materia a tale esigenza, valorizzando anche la possibilità che la contrattazione collettiva individui casi che consentono una durata del contratto a termine superiore ai 12 mesi di cui alla novella apportata al D.Lgs. n. 81/2015 da parte del D.L. n. 48/2023 convertito con modificazioni dalla L. n. 85/2023. In particolare, al fine di dare una risposta non esaustiva, ma temporalmente immediata alla facoltà di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti ritengono che, nell'ambito della vigenza del presente C.C.N.L. ed in coerenza con i termini di legge, sia praticabile l'estensione a ventiquattro mesi dei contratti a termine quando l'obiettivo è favorire l'occupazione, sia in situazioni di criticità occupazionale, sia per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori.

5. Per questo motivo, le Parti concordano che il contratto a tempo determinato possa avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, in presenza di almeno una delle seguenti fattispecie soggettive, applicabili altresì in caso di proroga e rinnovo del contratto:

- a) lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 24° anno di età;
- b) lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- c) lavoratrici e lavoratori percettori di uno degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, individuati dall'art. 7 del D.Lgs. n. 148/2015;
- d) lavoratrici e lavoratori percettori di indennità di NASPI e di qualsiasi altro trattamento di disoccupazione.

Resta inteso che, ai fini della legittima opposizione 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.

6. le Parti, inoltre, concordano che il contratto a tempo determinato possa avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, anche in presenza della seguente fattispecie oggettiva, applicabile altresì in caso di proroga e rinnovo del contratto:

- a) rapporti di lavoro instaurati per l'esecuzione di opere o servizi definiti e predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario od occasionale, nonché in occasione di nuovi appalti e/o della proroga di appalti già in essere.

Resta inteso che, ai fini della legittima opposizione 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.

Per la fattispecie oggettiva elencata al comma 6 è onere dell'Azienda specificare per iscritto in modo dettagliato e riscontrabile, nonché oggettivo, l'effettiva ragione che rende necessario estendere la durata del contratto oltre il termine di 12 (dodici) mesi.

Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Fermo restando il limite temporale massimo sopra indicato, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

7. A decorrere dall'1.1.2027 l'utilizzo delle condizioni riportate ai commi 5 e 6 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. n. 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.

8. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali e quanto previsto al comma precedente, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, inclusi tra questi gli apprendisti, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esenti dai limiti quantitativi di cui sopra i contratti a termine conclusi:

- nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 24 mesi, ridotti a 18 mesi in caso di avvio di una nuova linea/modulo di produzione;
- da imprese start-up innovative e per lo svolgimento delle attività stagionali di cui alle lett. b) e c) dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015
- per la sostituzione di lavoratori assenti;

- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
 - con lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio di cui alla L. n. 68/1999;
 - nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge, dai contratti collettivi aziendali e/o territoriali;
 - con i lavoratori assunti a norma dell'art. 4, lett. A);
 - con i lavoratori assunti a norma dei commi 5 e 6 dell'art. 4, lett. B);
 - con i lavoratori impiegati in attività da svolgere da parte di aziende contoterziste e che non producono manufatti propri (a titolo esemplificativo: attività di manutenzione), a fronte di specifici impegni contrattuali e limitatamente al periodo della loro durata. In tal caso, per ogni singolo impegno contrattuale, l'azienda dovrà provvedere a informare preventivamente le R.S.U. o, in loro mancanza, le Organizzazioni sindacali di categoria, fornendo i dati inerenti: il tipo di attività da svolgere; la durata del contratto; il committente; il numero minimo e massimo di lavoratori a termine da impiegare e le caratteristiche professionali di cui sono in possesso. Le R.S.U. o le Organizzazioni sindacali di categoria potranno richiedere un incontro all'azienda e, in tal caso, questo dovrà tenersi nei successivi 7 giorni. Qualora emergano discordanze sulla possibilità di escludere i lavoratori in questione dal limite quantitativo di cui si tratta, le Parti potranno richiedere l'intervento del Comitato tecnico territoriale, composto dalle strutture locali di Confindustria e Fim.
9. Gli accordi aziendali e/o territoriali 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 all'art. 43, comma 4, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.
10. I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 60, lett. b).
11. Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
12. L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata fino a due mesi dopo la fine del congedo stesso, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. 26.3.2001, n. 151.
13. Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine e in somministrazione si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale di inquadramento, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.
14. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, della legge 15.6.2015, n. 81, oltre alle attività stagionali individuate con decreto ministeriale - e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963 -, 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.
15. 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 le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.
16. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, non si applicano gli intervalli previsti fra due contratti a termine, oltre che per i contratti previsti [al comma 4] al comma 8 del presente titolo b, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi e in ogni altro caso previsto dagli accordi territoriali o da quelli aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni stipulanti il Protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil dell'1.8.2013.
17. 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. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del D.Lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il citato diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni sopra menzionate, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
18. 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.
19. Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti - che, ai sensi dell'art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione 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.
20. 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.
21. Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto tramite l'Associazione territoriale 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.

Dichiarazione delle parti

Ai soli fini di quanto previsto dal comma [9] 13 della presente lett. B), si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di manodopera.

C) 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'1.1.2027 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 31.12.2026.

Per i lavoratori assunti a decorrere dall'1.7.2021, che per effetto di una successione di contratti abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini della stabilizzazione a tempo indeterminato, varranno le norme di legge.

Nota a verbale

Qualora intervenissero modifiche alla legislazione in materia di "lavoro a tempo determinato" e di "somministrazione di lavoro" di cui al Capo III e al Capo IV del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti si incontreranno con la massima sollecitudine possibile per verificare la eventuale necessità di adattare alle stesse il testo del presente articolo.

D) Lavoro a tempo parziale

(Omissis)

E) Lavoro in somministrazione

(Omissis)

Articolo 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.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici l'applicazione di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal C.C.N.L., stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro ed il rispetto ~~[delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quelle]~~ di tutte le norme previdenziali ed infortunistiche.

Nel caso di appalti continuativi e/o di lunga durata, i lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda 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, previe con 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 C.C.N.L. 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.

Articolo 6 bis

Contratti pubblici di servizi - clausola sociale

I comparti della installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del facility management sono caratterizzati da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato [alle lett. fff) e ggg), art. 1, legge 28.1.2016, n. 11 e dall'art. 50, D.Lgs. 18.4.2016, n. 50;] dall'art 1, comma 2, lett. v), della legge 21.6.2022 n. 78 e dall'art. 2, comma 1, lett. e), dell'allegato 1.1 al D.Lgs. 31.3.2023 n. 36 e s.m., le Parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

(Omissis)

Articolo 10

Classificazione dei lavoratori

(Omissis)

Dichiarazione delle Parti

Le Parti hanno concordato la riforma del sistema di classificazione dei lavoratori. L'applicazione del nuovo inquadramento professionale, previsto dall'Allegato 9 di cui al presente C.C.N.L., decorrerà dall'1.1.2029.

In fase di stesura del contratto le Parti completeranno altri aspetti di natura normativa relativi al testo allegato di classificazione dei lavoratori.

Articolo 21

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 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)];

(Omissis)

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 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 1.1.2027- 31.12.2028 saranno riconosciuti ulteriori 4 ore di permesso annuo retribuito (PAR), nelle aziende che occupano in ciascuna unità produttiva almeno 50 dipendenti. A decorrere dall'1.1.2029 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.

(Omissis)

Articolo 29

Festività

Agli effetti della legge 22.2.1934, n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 28.

Agli effetti della legge 27.5.1949, n. 260, della legge 5.3.1977, n. 54 e del D.P.R. 28.12.1985, n. 792 e della legge 20.11.2000, n. 336 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) [6] Ognissanti (1° novembre);

8)[7] Immacolata Concezione (8 dicembre);

9) [8] Natale (25 dicembre);

10) [9] S. Stefano (26 dicembre);

Articolo 46

Welfare integrativo e bilateralità

(Omissis) Welfare

aziendale

A decorrere dall'1.9.2021 le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 150 euro, elevato a 200 euro a partire dal 2022, con decorrenza dal 1° settembre di ciascuno anno e da utilizzare entro il 31 agosto di ogni anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

A decorrere dall'anno 2027 il valore degli strumenti di welfare sarà incrementato di euro 50,00. Pertanto, a decorrere dall'anno 2027, entro il mese di giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori e lavoratrici strumenti di welfare del valore complessivo di euro 250,00.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, con almeno 6 mesi di anzianità in azienda, anche non consecutivi.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie degli stessi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Previdenziale a cui aderiscono, ovvero al Fondo di assistenza sanitaria Pmi Salute, secondo regole e modalità che saranno previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda per ciascun anno non può superare i 150 euro per il 2021, 200 euro a partire dal 2022 fino al 2026 e 250 euro a partire dal 2027.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle Pmi.

Dichiarazioni a verbale

(Omissis)

- Le Parti si attiveranno per individuare attraverso la modalità "invito ad offrire" sul mercato una piattaforma welfare digitale per gestire, erogare e spendere i flexible benefit e i fringe benefit aziendali. La piattaforma dovrà prevedere anche la possibilità di convenzionamento per i soggetti erogatori di servizi e prestazioni sociali in ambito territoriale. La piattaforma individuata sarà proposta alle aziende che applicano il C.C.N.L. e alle R.S.U. presenti, quale strumento di gestione welfare con particolare attenzione ai costi di gestione e alla modalità di fruizione dei servizi per le lavoratrici e lavoratori.

(Omissis)

Previdenza complementare

(Omissis)

2) Contribuzione a carico dell'azienda

(Omissis)

L'obbligo contributivo a carico dei datori di lavoro, così come definito, è assunto solo e esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti ad un Fondo previdenziale negoziale e finché permane l'iscrizione allo stesso.

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

(Omissis)

Articolo 48

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Comunicazione e certificazione dell'assenza

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro l'inizio del turno del [H] primo giorno d'assenza [~~(fine turno)~~] comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il numero di protocollo del certificato medico.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20.5.1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, ultimo comma, legge 20.5.1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

Conservazione del posto di lavoro

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 comports breve, di:

a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;

c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comports prolungato, nei seguenti casi:

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;

- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;

- quando alla scadenza del periodo di comporto breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporto prolungato è pari a:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;

b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 3 bis, del D.Lgs. 9.7.2003, n. 216, a partire dall'1.1.2027, al momento del superamento del periodo di comporto, sia esso breve o prolungato, il lavoratore con disabilità ha diritto ad un ulteriore periodo di conservazione del posto. Rientrano in tale fattispecie le persone di cui:

- all'art. 3, della L. n. 104/1992;

- alla L. n. 68/1999;

- al D.Lgs. n. 62/2024.

Nei casi di cui sopra, i lavoratori hanno diritto ad un ulteriore periodo di conservazione del posto, nelle misure di seguito indicate:

- ulteriori 30 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni;

- ulteriori 45 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 3 anni e fino a 6 anni;

- ulteriori 60 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 6 anni.

I suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni ultimo episodio morboso, compreso quello in corso, anche in caso di continuazione.

Per tali periodi sarà riconosciuta al lavoratore una integrazione fino al raggiungimento dell' 80% della retribuzione globale.

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 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, può essere utile per la maturazione del diritto al periodo di comporto prolungato disciplinato al presente articolo (Conservazione del posto), fatte salve le relative condizioni e casistiche.

Considerato che il datore di lavoro deve tener conto della maggiore morbilità connessa alla condizione di disabilità, il lavoratore è tenuto a collaborare in buona fede, fornendo le informazioni necessarie sulla propria condizione al medico competente.

Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo Aspettativa, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

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.

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

(Omissis)

Articolo 48 bis

Disposizioni concernenti lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

Ai sensi della L. 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 L. n. 106 del 18.7.2025.

Articolo 51 bis

Congedi per la malattia del figlio

In applicazione dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 (Testo unico maternità), entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Per tali assenze, laddove debitamente certificate, alla lavoratrice ed al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di malattia del figlio e per non più di un evento nell'anno.

A decorrere dall'1.1.2027, il diritto di cui sopra viene esteso ai figli di età non superiore ai 4 anni.

Articolo 53

Diritto allo studio e alla formazione professionale

Diritto allo studio

(Omissis)

Formazione professionale e continua

(Omissis)

Comma 4

(...), utili nel contesto lavorativo dell'azienda o del territorio.

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.

(...)

(Omissis)

Comma 7

(...), saranno cumulabili con le ore di competenza del triennio successivo.

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, L. n. 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.

(Omissis) Dichiarazione a

verbale
(Omissis)

Le Parti definiscono convenzionalmente che il triennio 2026-2028 è competenza per maturazione delle 24 ore pro-capite per la formazione continua (di cui al comma 4).

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 31.12.2028, di estendere il periodo al 30.6.2029.

Articolo 60

Ambiente di lavoro

Allo scopo di consolidare l'obiettivo di un miglioramento continuo dei livelli di sicurezza e di prevenzione sui luoghi di lavoro quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle Parti a tutti i livelli, si conviene di istituire, con cadenza annuale, un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise circa le aree di intervento che si riterranno prioritarie con particolare attenzione alla prevenzione. Le Parti definiranno linee-guida per Progetti formativi congiunti R.L.S. R.S.P.P. tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nelle diverse realtà aziendali o territoriali, sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri e al fine di rafforzare il ruolo di prevenzione e intervento di tali organismi e consentire una migliore comprensione del Documento di valutazione dei rischi. Le Parti definiranno linee-guida per interventi congiunti a livello aziendale di informazione e formazione dei lavoratori e dei preposti allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nel luogo di lavoro.

Le Parti promuoveranno analisi congiunte a livello aziendale delle situazioni di criticità determinatesi a cui far seguire la realizzazione di iniziative al fine di prevenire il rischio prendendo in considerazione le buone pratiche e le esperienze già realizzate.

Le Parti hanno predisposto apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:

- come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza;
- come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori, ecc.;
- la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti. (1)

Le Parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi 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 fondato sul rispetto della dignità della persona, libero da ogni forma di violenza, molestia e discriminazione diretta o indiretta, ~~[delle attività produttive,]~~ costituiscono obiettivi condivisi dall'azienda, e dai lavoratori e dalle Parti a tutti i livelli, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, 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 dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Prendendo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure anti Covid 19, di cui all'art. 13 dell'Accordo del 24.4.2020, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto della specificità dei diversi luoghi di lavoro per perseguire, anche la collaborazione con la R.S.U., il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti. I lavoratori in particolare devono

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 100 dipendenti potranno essere programmati appositi incontri nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da R.S.P.P. e presenti i preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni.

Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurre l'incidenza.

Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra R.S.P.P. e R.L.S. sarà possibile discutere di tematiche di carattere ambientale, quali emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.

Potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la R.S.U., i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

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. 9.4.2008, 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.

~~[Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra R.S.P.P. e R.L.S. sarà possibile discutere di tematiche di carattere ambientale, quali emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.]~~

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 18.5.2018, n. 51. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

Il registro infortuni, eliminato dall'art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'Inail.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, ~~[del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3.8.2009, n. 106]~~ del T.U. sulla sicurezza e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta 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 R.L.S. copia del Duvri per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

In tutte le Aziende, in una fase successiva al verificarsi di un infortunio, il RSPP con il coinvolgimento dei R.L.S. o R.L.S.T., R.S.U., dove costituite, procederanno ad un'analisi dell'evento e della causa che lo ha determinato, con la finalità di attuare tutte le strategie e gli accorgimenti necessari per la futura prevenzione. A tali incontri potrà partecipare il datore di lavoro.

Gli R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato c, ove nota, l'esposizione e il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, in conformità alla disciplina contenuta nell'Allegato n. 7 al presente C.C.N.L.

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

I R.L.S. in aziende con almeno 100 dipendenti, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio: cartellino, badge, spilla, ecc.).

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, e successive modifiche c/o integrazioni, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le Parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

F) "Quasi infortuni"

[Le Parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potrà essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra R.S.P.P. e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di R.L.S. e R.S.P.P. al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.]

In tutte le Aziende verranno adottati sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose. Quanto rilevato sarà oggetto di valutazione congiunta tra R.S.P.P. e R.L.S., anche con riferimento alle azioni che si intenderà intraprendere. Alla stessa potrà partecipare anche il datore di lavoro.

G) Assemblea annuale sui temi della salute e sicurezza

Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende attiveranno, con il coinvolgimento degli R.L.S., tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, ivi compresa un'apposita ora all'anno di assemblea retribuita circa i temi della salute e sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative nonché alle intese vigenti in materia alla data di stipula del presente C.C.N.L..

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

Articolo 65

Divieti

Nel rispetto dell'art. 2105 c.c., [H] il lavoratore e la lavoratrice [non potrà] non potranno prestare la propria opera presso altri datori di lavoro [aziende] divers[e] da quella in cui [è] sono regolarmente assunt[e], 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. 27.6.2022, 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 20.5.1970, n. 300 e dall'art. 80 del presente C.C.N.L.

Articolo 83

Decorrenza e durata

Il presente Accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dall'[1-6-2024] 6.8.2026 e scade il [30-6-2023] 31.12.2028.

Il C.C.N.L. del 7.6.2021 ha operato in regime di ultrattività dall'1.7.2023 fino alla data di stipula del presente Contratto.

Entro un mese tre mesi dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo è costituito un apposito gruppo di lavoro composto da sci componenti per ciascuna delle due Parti con il compito di pervenire alla definizione dei testi contrattuali che dovranno essere sottoscritti dalle Parti stipulanti.

Il Contratto si intenderà rinnovato, in conformità alle durate di cui al comma precedente, se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo C.C.N.L..

Nota a verbale

Le Parti precisano che rimangono salvi gli effetti dell'Accordo di Rinnovo della parte economica per il biennio 2025 e 2026 di cui all'ipotesi sottoscritta dalle stesse in data 28.10.2025.

Comunicato - Quota associativa straordinaria

In occasione dell'Accordo di Rinnovo del 6.8.2026, la Fim - Cisl stipulante il rinnovo C.C.N.L. Confimi Industria Meccanica chiede ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 50,00 (cinquanta) euro, da corrispondere in due rate annuali di 25,00 (venticinque) euro, da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di febbraio 2028 e febbraio 2029.

Le aziende, insieme alla busta paga del mese di novembre 2027, consegneranno ai lavoratori un apposito modulo, da riconsegnare all'azienda entro il 22.1.2028, 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 di quota associativa straordinaria

Da riconsegnare entro il 22 gennaio 2028

Alla Direzione Aziendale

Tenuto conto che, in occasione del rinnovo del C.C.N.L. Confimi Industria Meccanica del 6.8.2026, la Fim-Cisl chiede una contribuzione straordinaria "UNA TANTUM", pari a 50,00 (cinquanta) euro, da versare in due rate annuali di 25,00 (venticinque) euro cadauna.

Il sottoscritto ... nato a ..., il .../.../.... Matricola n. ...

(barrare l'opzione prescelta)

AUTORIZZA ☐

NON AUTORIZZA ☐

la Direzione aziendale, ai sensi dell'art. 1260 C.C., ad effettuare una trattenuta dell'importo di 25,00 (venticinque) euro sulla retribuzione relativa al mese di febbraio 2028, e poi una trattenuta dello stesso importo sulla retribuzione del mese di febbraio 2029, per un importo complessivo di 50,00 (cinquanta) euro. Preciso e autorizzo in tale senso l'azienda che, nell'ipotesi che il mio rapporto di lavoro cessi per qualsiasi ragione prima della scadenza del pagamento di tutte le due rate, l'importo residuo, rispetto ai 50,00 (cinquanta) euro dovuti, dovrà essere trattenuto sulle mie spettanze di fine rapporto. Le trattenute tutte, così effettuate, sono da versarsi quale contributo per le attività che il sindacato Fim-Cisl ha svolto per il rinnovo del C.C.N.L., le cui tutele vengono applicate ai lavoratori iscritti e non iscritti ai sindacati, con bonifico sul C/C BANCARIO intestato a:
FINI C1SL NAZIONALE - Banca BCC agenzia n. 9 - codice IBAN - IT 55 A 08327 03200 000 000027702

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 a 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, che varrà anche quale notificazione all'azienda della cessione del credito ai sensi dell'art. 1264, comma 1, Cod. Civ..