FEDERMECCANICA

Roma, 9 ottobre 2026

Prot. n. 22/26/R/DIR/L.2.14.d.

Alle Associazioni Territoriali
alla cortese attenzione del Servizio Sindacale

Alla Delegazione per le Relazioni Industriali

LORO SEDI

Oggetto: Accordo di Rinnovo 22 novembre 2025 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti – Nota illustrativa.

Facciamo seguito alle nostre precedenti comunicazioni in materia per fornire una nota illustrativa dei principali contenuti definiti nel rinnovo del CCNL.

Come noto, a seguito della firma dell'Ipotesi di Accordo del 22 novembre 2025 e del successivo scioglimento della riserva con esito positivo, si è svolta la fase di stesura del testo contrattuale, conclusasi il 29 luglio 2026. L'attività redazionale ha permesso, da un lato, di formulare meglio diversi articoli contrattuali per facilitarne l'applicazione operativa e, dall'altro, di mettere a terra gli impegni presi nell'Ipotesi di Accordo e nel corso della negoziazione sviluppandoli nel dettaglio.

Ad integrazione della presente nota illustrativa, alleghiamo i testi delle disposizioni di principale interesse concordati e firmati nel corso della stesura finale.

Nel rimanere a disposizione per ogni chiarimento si rendesse necessario, porgiamo i migliori saluti.

FEDERMECCANICA
Relazioni Industriali
(Antonio Pescosolido)

FEDERMECCANICA
Relazioni Industriali
(Carlo Di Berto Mancini)

00144 Roma Piazzale B. Juarez, 14
Telefono 06 5925446 – 06 5452581
www.federmeccanica.it - mail.roma@federmeccanica.it
Codice Fiscale 80192830588

FEDERMECCANICA

NOTA ILLUSTRATIVA DELL'ACCORDO DI RINNOVO 22 NOVEMBRE 2025

1. REGOLE CONTRATTUALI
   1.1 DECORRENZA E DURATA. MINIMI TABELLARI E RAPPORTO CON IL LIVELLO AZIENDALE

2. DIRITTI SINDACALI
   2.1 STRUMENTI INFORMATICI E AGIBILITA' SINDACALI – ART. 4 SEZ. SECONDA
   2.2 VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI – ART. 7 SEZ. SECONDA
   2.3 ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU E ACCORDO PER L'ELEZIONE RLS – ALL. 3 E ALL. 4

3. PROTOCOLLO DI IMPEGNO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI – ALLEGATO SEZ. TERZA

4. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CCNL

5. ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E DOCUMENTI – ARTT. 1-2-3, SEZ. QUARTA. TITOLO I

6. TIPOLOGIE CONTRATTUALI
   6.1 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
   6.2 STABILIZZAZIONE DI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

7. APPALTI

8. PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI - ART. 3, SEZ. QUARTA TITOLO II

9. ORARIO DI LAVORO
   9.1 ORARIO PLURISETTIMANALE E QUOTE ESENTI STRAORDINARIO
   9.2 NUOVA DISCIPLINA DEI PAR
   9.3 TRASFORMAZIONE FERIE AGGIUNTIVE IN PAR A FRUIZIONE INDIVIDUALE
   9.4 RIDUZIONI ORARIO PER LAVORATORI TURNISTI
   9.5 LAVORO STRAORDINARIO
   9.6 FESTIVITA'
   9.7 LAVORATORI MIGRANTI
   9.8 COMMISSIONE NAZIONALE ORARIO DI LAVORO

10. RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE - ART. 14, SEZ. QUARTA. TITOLO IV

11. PREVIDENZA COMPLEMENTARE – FONDO COMETA

12. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA – FONDO METASALUTE

13. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
    13.1 COMMISSIONE NAZIONALE SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
    13.2 DISCIPLINA CONTRATTUALE - AMBIENTE DI LAVORO – TITOLO V

14. POLITICHE DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'
    14.1 COMMISSIONE NAZIONALE
    14.2 ART. 9 SEZ. PRIMA – INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN SEDE AZIENDALE
    14.3 ART. 1 SEZ. QUARTA TITOLO VII – RAPPORTI IN AZIENDA

15. CONGEDI PARENTALI E PERMESSI PER LA MALATTIA DEI FIGLI

16. LAVORATORI CON DISABILITA'
    16.1 CONSERVAZIONE DEL POSTO E TRATTAMENTO ECONOMICO DI INTEGRAZIONE PER LAVORATORI CON DISABILITÀ
    16.2 LAVORATORI AFFETTI DA MALATTIE ONCOLOGICHE, INVALIDANTI O CRONICHE, ANCHE RARE, E LAVORATORI CON FIGLI AFFETTI DALLE MEDESIME MALATTIE

17. DIRITTO ALLO STUDIO

18. PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI – ART. 1, SEZ. QUARTA TITOLO VIII

19. APPRENDISTATO PER IL DIPLOMA E LA QUALIFICA

1. REGOLE CONTRATTUALI

1.1 DECORRENZA E DURATA. MINIMI TABELLARI E RAPPORTO CON IL LIVELLO AZIENDALE.

L'Accordo ha fissato, nell'art. 2, primo comma, Sezione Terza, la decorrenza del CCNL a partire dal 22 novembre 2025 (fatte salve le decorrenze previste per i singoli istituti) e la scadenza al 30 giugno 2028.
Nel contempo, è stato precisato che il CCNL 5 febbraio 2021 ha operato in regime di ultrattività dal 1° luglio 2024 fino alla data di stipula dell'Accordo di rinnovo 22 novembre 2025, ai sensi del medesimo art. 2, secondo comma.
Sono state consolidate le regole di determinazione dei minimi contrattuali introdotte sperimentalmente con il Ccnl del 2016 e confermate nel CCNL 2021 e, dunque, nei mesi di giugno di ciascun anno, gli incrementi dei minimi contrattuali continuano ad essere calcolati sulla base dell'effettivo andamento dell'inflazione misurata con l'indice IPCA al netto degli energetici importati pubblicato dall'Istat entro il mese di giugno di ciascun anno.

Per la vigenza del CCNL le parti hanno convenuto di incrementare il trattamento economico minimo (TEM) di un'ulteriore componente retributiva in considerazione delle innovazioni di efficienza organizzativa concordate, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H).
Di conseguenza, per gli anni 2026-2028, gli incrementi, e quindi i minimi contrattuali, da corrispondere nei mesi di giugno di ciascun anno, sono riconosciuti in una misura complessiva composta di una quota riferita alle innovazioni sopra richiamate e di una quota relativa all'IPCA, che, in base alle previsioni ISTAT disponibili alla data di sottoscrizione dell'Accordo e fatta salva l'ipotesi di attivazione della c.d. clausola di salvaguardia, determinano i corrispondenti valori mensili riportati nella seguente Tabella:

Livello	dal 1° giugno 2026		dal 1° giugno 2027		dal 1° giugno 2028	
	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo
D1	42,91	1.784,94	48,08	1.833,02	52,35	1.885,37
D2	47,59	1.979,37	53,33	2.032,70	58,06	2.090,76
C1	48,61	2.022,12	54,47	2.076,59	59,30	2.135,89
C2	49,64	2.064,88	55,64	2.120,52	60,57	2.181,09
C3	53,17	2.211,43	59,58	2.271,01	64,87	2.335,88
B1	56,99	2.370,33	63,86	2.434,19	69,53	2.503,72
B2	61,14	2.542,98	68,51	2.611,49	74,59	2.686,08
B3	68,25	2.838,99	76,49	2.915,48	83,28	2.998,76
A1	69,89	2.907,01	78,32	2.985,33	85,28	3.070,61

La quota relativa all'IPCA viene sempre garantita e sarà individuata, nella sua entità definitiva, nei rispettivi mesi di giugno sulla base dei dati forniti dall'Istat e sulla base della medesima variazione percentuale saranno rivisti anche gli importi della trasferta forfettaria e dell'indennità di reperibilità.

L'accordo di definizione dei suddetti importi sarà oggetto di un'apposita circolare che sarà inviata nel mese di giugno di ciascun anno.

In coerenza con la funzione assegnata al CCNL, rispetto al livello aziendale che riveste il ruolo centrale nella distribuzione della ricchezza prodotta, rimane confermata la regola che prevede espressamente che gli incrementi dei minimi tabellari assorbono gli aumenti retributivi eventualmente riconosciuti in azienda, senza espressa clausola di non assorbibilità, dopo il 1° gennaio 2017.

Si ricorda che la regola si applica più specificamente agli elementi fissi eventualmente riconosciuti per effetto della contrattazione aziendale successivamente al 1° gennaio 2017; sono espressamente esclusi gli importi retributivi riconosciuti in relazione alle modalità di effettuazione della prestazione (straordinario, notturno, turni, festività, orario plurisettimanale, ecc.).
Si tratta di una precisa scelta finalizzata ad evitare sommatorie di costi fissi tra i due livelli di negoziazione e, nel contempo, a responsabilizzare i soggetti aziendali a ricercare soluzioni negoziali legate ad indicatori strettamente connessi all'andamento economico e produttivo dell'impresa.

La regola si applica, altresì, agli aumenti individuali riconosciuti, sempre successivamente al 1° gennaio 2017, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.

In tal modo si è esplicitato il principio di diritto comune secondo il quale quando nulla è scritto il datore di lavoro ha la facoltà di operare l'assorbimento e ciò tanto più se le aziende hanno stabilmente adottato pratiche di assorbimento.

Naturalmente queste previsioni non hanno incidenza sulle pratiche di assorbimento già stabilmente adottate in azienda così come non escludono l'assorbibilità dei superminimi riconosciuti prima del 1° gennaio 2017 sulla base della diversa formulazione della clausola di assorbibilità precedentemente prevista[1].

Riguardo, inoltre, alle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici rimane confermato l'istituto dell'Elemento Perequativo, secondo gli importi (485,00 euro da corrispondere nel mese di giugno) e regole applicative già previste dall'art. 13, Sezione Quarta – Titolo IV[2].

2. DIRITTI SINDACALI

2.1 STRUMENTI INFORMATICI E AGIBILITA' SINDACALI – ART. 4, SEZ. SECONDA

Si segnala che, in sede di stesura, l'articolo 4 della Sezione seconda, Strumenti informatici, è stato integrato riconoscendo la possibilità per la RSU di richiedere un confronto con l'azienda sull'uso delle piattaforme digitali in dotazione (es. videoconferenze, mailing list, bacheche

[1] Cfr. in proposito la nostra circolare 7 giugno 2017, prot. n. 24.
[2] Cfr. in proposito la nostra circolare 27 marzo 2008, prot. n. 50.

elettroniche), per favorire, anche in regime di lavoro agile, la piena agibilità dei diritti sindacali. Fermo restando quanto già previsto a livello aziendale, l'azienda ne valuterà quindi la concedibilità anche in ragione della compatibilità con la propria organizzazione, le infrastrutture e i protocolli di sicurezza informatica e privacy.

2.2 VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI – ART. 7, SEZ. SECONDA

Nell'articolo 7 della stessa sezione sono state apportate le seguenti modifiche:

- È stato contrattualizzato l'obbligo per tutte le aziende di inserire nei flussi Uniemens il dato riguardante gli iscritti alle Organizzazioni sindacali ai fini della misurazione della rappresentanza. E' pertanto opportuno evidenziarlo agli studi paghe in caso di gestione esterna del servizio.
- Introduzione dell'obbligo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL (da effettuarsi entro il mese di marzo di ciascun anno), di fornire una volta l'anno all'Organizzazione richiedente l'elenco nominativo dei loro iscritti in sostituzione del precedente obbligo di trasmissione dei dati aggregati alle Associazioni territoriali imprenditoriali.

Per quanto riguarda la contribuzione sindacale straordinaria per i lavoratori non iscritti ad alcuna sigla sindacale, si rimanda alla nostra circolare prot. n. 7 del 25 marzo 2026.

2.3 ALLEGATO 3 – ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU; ALLEGATO 4 - ACCORDO PER L'ELEZIONE RLS

Sono stati, inoltre, apportati alcuni chiarimenti alla disciplina di settore relativa alla Rappresentanza sindacale unitaria (Allegato 3) ed a quella dei Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza.
Nell'art. 6, dell'Allegato 3, relativo alle Sostituzioni, revoca e decadenza dei componenti della RSU è stato precisato che ai fini del superamento della soglia del 50% di sostituzioni comportante la decadenza della RSU, rilevano esclusivamente le sostituzioni dei componenti originariamente eletti, risultando al contrario irrilevanti le sostituzioni di membri a loro volta subentrati. Ne risulta pertanto rafforzato il principio di decadenza della RSU ogniqualvolta il numero dei componenti originariamente eletti scenda sotto la soglia del 50% (includendo anche le dimissioni senza sostituzione).
In pratica nel caso di una RSU composta da 3 componenti di cui uno di essi vada in pensione dopo sei mesi dall'entrata in carica e venga sostituito con il primo dei non eletti e successivamente il sostituto si dimetta a sua volta, essendo rimasti in carica comunque 2 dei tre componenti iniziali la rappresentanza non decade.

Ulteriore causa di decadenza di un componente della RSU è la nuova fattispecie della collocazione in distacco sindacale L.300/70 - full time per un periodo complessivamente superiore a 9 mesi, anche non continuativi, nell'arco di vigenza della rappresentanza; tale fattispecie determina la decadenza dalla carica di Rsu e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito e ciò per evitare la commistione dei ruoli tra rappresentanza dei lavoratori e rappresentanza dell'organizzazione.

La stessa logica di tale ultimo caso è stata seguita nel successivo articolo 11. Elettori ed eleggibili, prevedendo che sono esclusi dall'elettorato passivo i lavoratori che *"alla presentazione delle liste di cui al comma 3 del punto 8 del presente accordo"* si trovino in distacco sindacale L. 300/70 - full time.

È stata meglio precisata la tempistica delle elezioni della rappresentanza prevedendo nell'articolo 8. *Modalità per indire elezioni,* che l'indizione delle elezioni da parte degli aventi diritto dovrà avvenire "al termine del 33° mese dalla permanenza in carica della RSU" e per evitare la dilatazione dei tempi si è concordato che "*l'intera procedura di elezione della Rsu, dall'avvio della procedura all'indizione delle elezioni, va esperita in un tempo massimo di tre mesi, che decorrono dalla data di apertura della stessa così come indicato al comma 2 del presente punto 8. Decorsi i tre mesi, se non si sono ancora svolte le elezioni, le stesse dovranno svolgersi entro e non oltre i 7 (sette) giorni successivi".*

Ulteriori precisazioni sono state inserite nell'articolo 15, relativo alla Commissione elettorale, precisando che la Commissione deve riunirsi subito dopo il termine previsto per la presentazione delle liste (15 giorni), e che, qualora siano pervenute eventuali contestazioni relativamente alla regolarità dei requisiti necessari per la corretta presentazione delle liste essa dovrà rispondere alle contestazioni/reclami entro 48 ore dal ricevimento delle stesse.

Relativamente all'articolo 21. Modalità della votazione, è stata confermata la durata delle operazioni di voto in 72 ore, precisando che sono fatte salve diverse modalità eccezionalmente stabilite dalla Commissione elettorale atte a garantire la massima partecipazione al voto dei lavoratori adibiti a 15 o più turni settimanali, in caso di diffuso utilizzo del lavoro da remoto e/o di numero significativo di lavoratori che prestano la loro attività al di fuori della normale sede di lavoro.

Sempre nell'articolo 21 è prevista in via sperimentale nelle aziende del settore Ict l'obbligo delle OO.SS. presentatrici di lista di richiedere l'adozione del voto online.
In specifiche situazioni organizzative la Direzione aziendale e le OO.SS. potranno concordare l'adozione di una modalità di voto mista (in presenza e *online*).
Si è inoltre previsto che tanto la piattaforma da utilizzare che le modalità per garantire agli aventi diritto l'esercizio di voto e la segretezza dello stesso saranno oggetto di accordo tra la Direzione aziendale e le OO.SS. presentatrici di liste.
Ovviamente "*sono fatte salve le intese e le prassi aziendali in materia*".

Per quanto riguarda l'Allegato 4, relativo alla Rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza, all'articolo 1, dopo aver ricordato che *"In tutte le unità produttive è eletto il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (RLS)"*, ed al comma successivo è stato precisato che *"ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 gli RLS ricevono durante l'orario di lavoro una formazione particolare e adeguata in materia di sicurezza, che tenga conto sia delle informazioni di carattere generale rispetto alla sicurezza nei luoghi di lavoro sia dei rischi specifici che riguardano l'impresa in cui svolge l'attività lavorativa. Nel caso di rifiuto da parte degli RLS di svolgere la formazione prevista dalla legge e dagli Accordi in materia decadranno dalla carica*".

Le modifiche concordate negli Allegati 3 e 4 "*avranno effetto a decorrere dal 1° ottobre 2026*".

3. PROTOCOLLO DI IMPEGNO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI – ALL. SEZ. TERZA

Il "Protocollo di impegno nelle Relazioni Industriali del settore metalmeccanico e della installazione di impianti" ha l'obiettivo di diffondere una cultura che valorizzi il CCNL come strumento fondamentale per garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi.

L'impegno assunto da ciascuna delle parti contrattuali nazionali, ma che produce effetto ad ogni livello di contrattazione, è volto a promuovere comportamenti virtuosi delle proprie articolazioni territoriali e aziendali finalizzate alla piena applicazione del dettato contrattuale.

Le Associazioni territoriali imprenditoriali e le Aziende dovranno quindi porre particolare attenzione affinché gli obblighi contrattuali a carico delle imprese vengano osservati. A fronte di ciò, Associazioni e Aziende saranno titolati a sostenere formalmente l'applicazione rigorosa del CCNL.

A titolo esemplificativo evidenziamo alcune casistiche che prevedono per entrambe le parti determinate condotte ed i rimedi formalmente esperibili in caso di inadempienza.

Esempio orario di lavoro: nel caso di lavoro straordinario come noto il CCNL prevede di norma una procedura di informativa/accordo con le RSU. L'informativa riguarda le prestazioni aggiuntive al normale orario dal lunedì al venerdì mentre l'obbligo di accordo è riferito alla sesta giornata non lavorata della settimana.

Tale obbligo di accordo non è necessario per le cosiddette quote esenti che sono pari a 80/88 ore annue in relazione alla dimensione aziendale (oltre 200 addetti/fino a 200 addetti). Nel caso di richieste da parte della RSU non contemplate dalla disciplina contrattuale (richieste economiche aggiuntive o totale rifiuto delle prestazioni) che non consentono l'effettiva applicazione della norma anche attraverso indizioni di sciopero, così come la mancanza di informazioni da parte dell'azienda potrà essere attivato un confronto a livello territoriale e successivamente a livello nazionale come riportato in seguito.

Esempio premi di risultato: Ai sensi del CCNL spetta alle aziende svolgere in maniera puntuale le attività di informazioni propedeutiche al corretto svolgimento del confronto, fermo restando il carattere totalmente variabile dei Premi di Risultato oggetto di negoziazione, senza consolidamenti o componenti fisse.

Nel caso di deviazioni da quanto definito dal CCNL, ciascuna delle parti potrà chiedere l'intervento dei soggetti stipulanti che si adopereranno per comporre la controversia in coerenza con le regole definite nel CCNL.

Nell'ambito delle dinamiche negoziali è auspicabile che la richiesta di intervento – nelle modalità di seguito indicate - sia configurabile nell'ipotesi in cui la richiesta di applicazione

del CCNL a livello aziendale rischi di tradursi con alta probabilità in contenziosi o conflittualità diffuse e/o significativamente impattanti rispetto agli obiettivi aziendali e/o dell'unità produttiva.
Le modalità procedurali sono così definite:

1. Su richiesta di una delle Parti, si attiva in prima istanza una specifica sessione di confronto a livello aziendale e/o a livello territoriale al fine di verificare la conformità delle richieste e ripristinare il corretto quadro delle regole condivise.
2. Solo ed esclusivamente qualora la controversia non trovi composizione nei livelli di cui sopra, potrà essere richiesto, anche disgiuntamente dall'associazione territoriale o dalle segreterie territoriali di FIM, FIOM e UILM, l'intervento formale delle Parti stipulanti il CCNL a livello nazionale per comporre la controversia.

Pertanto, nel caso di fattispecie che richiedano immediata applicazione (ad. es. per tematiche relative all'orario di lavoro) sarà possibile informare il livello territoriale per un primo intervento e, qualora la problematica persista, verrà attivato il livello nazionale con l'obiettivo di risolvere la criticità attraverso un percorso condiviso.
Questo approccio, basato sul confronto, è finalizzato a favorire la diffusione di una contrattazione aziendale sempre più efficace e virtuosa.

4. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CCNL

Il Campo di Applicazione del CCNL Metalmeccanici è definito in modo vincolante e formale dal testo contrattuale riportando nelle articolazioni in lettere le attività e i settori merceologici rientranti nell'ambito della disciplina collettiva.
L'intervento normativo di revisione del Campo di Applicazione non ne stravolge l'identità, ma ne attua un indispensabile adeguamento all'evoluzione tecnologica, organizzativa e dei mercati internazionali. A tal fine, accanto alla riaffermazione del nucleo storico dell'industria metalmeccanica e meccatronica, il perimetro contrattuale è stato formalmente esteso e dettagliato attraverso l'inserimento delle nuove Lettere E, F e G.
A tal fine, è fondamentale chiarire la differente portata e gerarchia degli elementi che compongono il testo: le Lettere di Campo di Applicazione (incluse le nuove E, F e G) costituiscono la fonte primaria e vincolante di perimetrazione del contratto. Sono le norme pattizie stilate dalle Parti Sociali che determinano con efficacia costitutiva l'ambito oggettivo e soggettivo di appartenenza al settore.
Le esemplificazioni pratiche e la futura Legenda ATECO menzionata nella Dichiarazione delle Parti svolgono una funzione puramente illustrativa, descrittiva e di supporto interpretativo. Di conseguenza, per stabilire l'applicabilità del CCNL, fa sempre fede la riconducibilità dell'attività aziendale alle definizioni generali contenute nelle Lettere del contratto, che per comodità operativa e quadro d'insieme vengono di seguito analizzate e di cui si evidenziano le principali novità di filiera, digitalizzazione e consulenza avanzata.

INTEGRAZIONE DELLE LETTERE E), F), G)
Per rispondere all'evoluzione dei modelli organizzativi e tecnologici, sono state inserite nel testo tre nuove lettere E), F) e G), che definiscono le perimetrazioni del CCNL:

1. Servizi di Filiera e Logistica Industriale (Lettera E)
Rientrano espressamente nell'ambito del contratto le imprese che svolgono attività di gestione, manutenzione, assistenza, logistica e servizi strumentali connessi o funzionali all'operatività dell'intera filiera produttiva metalmeccanica e meccatronica, a garanzia dell'efficienza e dell'integrità del ciclo del valore.

- Esemplificazioni pratiche integrate nel testo: Centri di distribuzione, stoccaggio e nodi logistici intermodali automatizzati dedicati alla filiera; pulizie e sanificazioni tecnologiche e industriali; gestione dei flussi di trasporto e movimentazione merci asserviti alle imprese industriali; manutenzione predittiva.

2. Industria Digitale, Tecnologica e Cybersecurity (Lettera F)
Viene recepito in modo strutturato tutto il comparto dell'IT, dell'innovazione e della digitalizzazione industriale. Rientrano nel campo di applicazione le aziende operanti in:

- Consulenza strategica, compliance e transizione digitale per l'Industria 4.0;
- Progettazione, sviluppo, gestione e hosting di server, architetture cloud, piattaforme e modelli SaaS (*Software as a Service*);
- Intelligenza Artificiale e Machine Learning: attività legate a progettazione, sviluppo, addestramento, implementazione, monitoraggio, manutenzione e compliance di sistemi di IA (inclusa la *Generative AI*), algoritmi e sistemi di calcolo ad elevate prestazioni (*High Performance Computing* - HPC) e Data Center;
- Cybersecurity Industriale: progettazione e gestione di centri operativi di sicurezza (*SOC - Security Operations Center*), protezione di reti, dati, impianti produttivi e sistemi *OT (Operational Technology)*;
- Robotica avanzata e sensoristica: robotica collaborativa (*Cobot*), automazione flessibile, *Internet of Things* (IoT), sensoristica integrata e realizzazione di gemelli digitali (*Digital Twins*).

3. Consulenza e Sviluppo delle Competenze / AI Literacy (Lettera G)
Riconoscendo il valore centrale del capitale umano nei processi di trasformazione, si includono nel perimetro contrattuale le imprese di consulenza, progettazione ed erogazione di servizi dedicati alla pianificazione e allo sviluppo dei lavoratori, con particolare riguardo a:

- Percorsi di riqualificazione e aggiornamento professionale (upskilling e reskilling);
- Percorsi di alfabetizzazione sull'Intelligenza Artificiale (AI Literacy), in linea con la normativa europea, volti ad integrare le competenze digitali e trasversali con le mansioni industriali e di servizio del settore.

A chiusura del testo, le Parti Sociali hanno sottoscritto una Dichiarazione Comune, la cui portata promozionale operativa può essere così sintetizzata per le aziende associate:

1. Contratto di riferimento per gli Appalti Pubblici (Art. 11, D.Lgs. 36/2023): Le Parti individuano e confermano il CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti Federmeccanica, Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil come il contratto collettivo Leader/di riferimento per l'applicazione delle tutele economiche e normative nei bandi di gara e negli appalti pubblici aventi ad oggetto le attività rientranti nel suo campo di applicazione.

2. Creazione di una Legenda ATECO: Verrà predisposta, nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, una tabella esemplificativa di corrispondenza tra i codici ATECO aziendali e le definizioni del campo di applicazione.

3. Contrasto ai "Contratti Pirata" e Difesa della Rappresentatività: Preso atto del confronto a livello confederale per tutelare i perimetri della contrattazione collettiva le Parti a valle della definizione della disciplina interconfederale interverranno per adeguare la normativa contrattuale. L'obiettivo condiviso è quello di impedire a soggetti privi di un'effettiva rappresentatività di utilizzare contratti "di comodo" o forzare arbitrariamente i confini merceologici per applicare dumping contrattuale o deroghe peggiorative rispetto al CCNL di categoria.

5. ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E DOCUMENTI - ARTT. 1-2-3, SEZ. QUARTA TITOLO I

La disciplina contrattuale è stata aggiornata alla luce degli interventi legislativi intervenuti; in particolare, per quanto riguarda l'assunzione è stato inserito il richiamo al D.Lgs. n. 104 del 2022 che ha introdotto nell'ordinamento l'obbligo di informazione e trasparenza sulle condizioni di lavoro.
Si segnala che, in tema di periodo di prova, è stata eliminata la previsione contrattuale che consentiva al lavoratore malato o infortunato di essere riammesso a completare la prova entro il limite massimo di 3 mesi. La modifica allinea il disposto contrattuale all'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza), il quale stabilisce che il periodo di prova è sospeso per tutta la durata dell'evento, garantendo la conservazione del posto senza alcun limite temporale prefissato. In questo modo si evita il rischio di possibili contenziosi dall'esito attualmente incerto

In proposito, si evidenzia che durante tale periodo di sospensione non è dovuto alcun trattamento economico:

- per legge, che prevede la sola conservazione del posto senza indennità;
- per CCNL, in quanto la disciplina in materia di malattia e infortunio non sul lavoro (Sezione Quarta, Titolo VI, artt. 1 e 2) riconosce l'integrazione/trattamento economico a carico dell'azienda solo ed esclusivamente ai lavoratori non in prova.

Il lavoratore in prova che si assenta per malattia o infortunio maturerà quindi il solo diritto al prolungamento della prova per una durata pari all'assenza, senza percepire alcuna retribuzione.
Infine, i riferimenti di cui all'art. 3 circa la documentazione amministrativa da presentare da parte del lavoratore al momento dell'assunzione sono stati aggiornati alla luce dell'abolizione del "libretto di lavoro" che è stato sostituito dalla Scheda Anagrafica Professionale (SAP) o C2 storico ovvero autocertificazione.

6. TIPOLOGIE CONTRATTUALI

6.1 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa e quadro normativo di riferimento
In attuazione del rinvio operato dal legislatore alla contrattazione collettiva (art. 19, comma 1, lett. a, D.Lgs. n. 81/2015), con il recente rinnovo contrattuale le Parti firmatarie hanno inteso esercitare tale delega, individuando le specifiche condizioni (c.d. causali) che legittimano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai 12 mesi (ma comunque non eccedente il limite massimo di 24 mesi).

Si segnala che tali causali sono pienamente e legittimamente utilizzabili a seguito dello scioglimento positivo della riserva sul testo dell'accordo da parte delle Organizzazioni Sindacali, avvenuto in data 23 febbraio scorso.

L'introduzione di tali causali collettive inibisce la possibilità di ricorrere alle cosiddette causali individuali: la presenza di una disciplina contrattuale collettiva esaurisce la facoltà di deroga a livello di singolo contratto individuale di lavoro. Resta inteso, tuttavia, che le causali individuate dal CCNL non sono esaustive; sono fatti salvi gli accordi aziendali già vigenti in materia e a livello di contrattazione aziendale potranno essere definite ulteriori e più specifiche causali rispondenti alle esigenze di ciascuna organizzazione.

Si ricorda, infine, che la causale per sostituzione di altri lavoratori assenti prevista espressamente dall'art. 19 comma 1, lettera b-bis del D.Lgs. 81/2015 è comunque possibile anche in presenza di causali contrattuali.

Le causali introdotte dal CCNL

Le condizioni legittimanti l'estensione del contratto oltre i primi 12 mesi "acausali" devono essere puntualmente descritte nel contratto individuale e possono essere ricondotte a due macro-categorie:

A) Causali di carattere soggettivo
Tali condizioni attengono allo status del lavoratore:

- Lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età.
- Lavoratori di età inferiore ai 35 anni che:
  - *a)* non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (all'atto della prima assunzione a tempo determinato);

oppure

  - *b)* vivano soli con una o più persone a carico.

- Sostegno all'occupazione: Assunzione di soggetti che abbiano fruito del trattamento di CIGS da almeno 6 mesi o risultino iscritti nelle liste di disoccupazione da almeno 6 mesi.

B) Causali di carattere oggettivo

Tali condizioni attengono a specifiche e temporanee esigenze organizzative o di mercato dell'impresa:

- Eventi fieristici: Assunzioni per attività legate a mostre e fiere, nel periodo compreso tra i 15 giorni precedenti e i 15 giorni successivi all'evento.
- Project Management: Assunzioni per il coordinamento di progetti aventi durata predeterminata.
- Commesse temporanee: Assunzioni per l'esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi di carattere temporaneo, inclusi i casi in cui la durata dell'attività si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti per fattori esterni o ritardi del committente anche mediante scorrimento interno. Si ricorda di identificare e dettagliare nel contratto individuale di lavoro la specifica commessa che consente l'apposizione del termine, non essendo sufficiente il solo riferimento alla disposizione di CCNL.

Regole operative per la verifica della sussistenza delle causali

In caso di Proroga la previsione risponde a una duplice esigenza: da un lato, offrire flessibilità operativa e una gestione amministrativa più semplice per le aziende; dall'altro, favorire il mantenimento dei livelli occupazionali rendendo più agevole il ricorso alla proroga oltre i 12 mesi. Per tale ragione, la sussistenza dei requisiti richiesti dalle causali non deve essere necessariamente presente al momento della prima assunzione, ma può essere accertata e attestata, alternativamente, al momento della sottoscrizione del successivo accordo di proroga.

Resta tuttavia inteso che, qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato *ab initio* per una durata superiore a 12 mesi, l'obbligo di indicare la causale sussiste fin dalla sottoscrizione del contratto originario. In tale ipotesi, la verifica e l'accertamento della sussistenza dei relativi requisiti devono essere necessariamente effettuati all'atto della stipula iniziale.
In caso di Rinnovo trattandosi, invece, a tutti gli effetti della sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, le condizioni e i requisiti della causale devono obbligatoriamente sussistere ed essere verificati al momento della nuova assunzione (ossia all'atto del rinnovo).

La clausola di stabilizzazione

Al fine di promuovere l'occupazione stabile, l'utilizzo di queste causali è subordinato al rispetto di una precisa percentuale di stabilizzazione a tempo indeterminato.
Infatti, a decorrere dal 1° gennaio 2027 per poter accedere alle causali previste dal CCNL sarà necessario aver stabilizzato a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti a termine cessati nell'anno civile precedente (1° gennaio- 31 dicembre) e per i quali era stato fatto ricorso alle predette causali.

Restano in ogni caso esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Quindi con riferimento all'anno 2026, tutte le aziende possono legittimamente utilizzare le causali sopra descritte.

Nel 2027 per poter continuare ad avvalersi di tali causali l'azienda deve aver stabilizzato a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti a termine che sono stati prorogati o rinnovati, in entrambi i casi con ricorso alle predette causali, nel corso del 2026 e che sono cessati nel medesimo anno.
Qualora l'azienda lasci trascorrere un intero anno civile senza fare ricorso alle causali contrattuali, il vincolo di stabilizzazione riferito ai contratti dell'anno precedente decade.

Per un'applicazione corretta e uniforme della clausola di stabilizzazione, è stato inserito quale modalità di calcolo della percentuale del 20% un criterio di arrotondamento (per difetto e per eccesso per risultati inferiori o pari/superiori a 0,50) che consente anche la gestione dei casi con una platea ridotta di lavoratori cessati.

In particolare,

<u>Nel caso di lavoratori cessati pari o superiori a 5:</u>

se il calcolo del 20% restituisce ad esempio 1,4, la quota di stabilizzazione richiesta sarà pari a 1 lavoratore (arrotondamento per difetto); se il risultato è 1,5 o 1,6, la quota da stabilizzare sarà pari a 2 lavoratori (arrotondamento per eccesso).

<u>Nel caso di lavoratori cessati inferiori a 5:</u>

- Fino a 2 contratti a termine con causale cessati nell'anno precedente, l'azienda non ha alcun obbligo di stabilizzazione (non si attiva la clausola poiché il risultato sarà sempre inferiore a 0,5) e potrà continuare a utilizzare le causali contrattuali anche nell'anno successivo.
- Da 3 a 4 contratti a termine con causale cessati nell'anno precedente, dovrà essere stabilizzato almeno un lavoratore poiché l'applicazione della percentuale del 20% determina un valore pari a 0,6 (per 3 lavoratori) e 0,8 (per 4 lavoratori), valori entrambi superiori a 0,50.

Gestione del rifiuto dell'offerta di assunzione

Qualora l'azienda proponga l'assunzione a tempo indeterminato a uno dei lavoratori cessati ai quali si applica la clausola e questi rifiuti l'offerta, l'obbligo di stabilizzazione non decade automaticamente. L'azienda sarà tenuta a proporre l'assunzione a tempo indeterminato agli altri lavoratori a termine cessati nel medesimo anno per i quali erano state utilizzate le causali, in funzione delle esigenze organizzative. Soltanto nell'ipotesi in cui tutti i lavoratori aventi diritto rifiutino formalmente la proposta di stabilizzazione, l'azienda si intenderà liberata dal vincolo e potrà accedere nuovamente alle causali contrattuali nell'anno successivo.

Esempi pratici:

1. Se l'Azienda "A" nel corso del 2026 proroga o rinnova 10 contratti a termine contenenti indicazione della causale contrattuale, che cessano definitivamente entro il 31 dicembre 2026, per poter attivare, prorogare o rinnovare dei contratti a termine nel 2027 utilizzando le causali contrattuali, dovrà aver assunto a tempo indeterminato almeno 2 dei suddetti 10 lavoratori.

2. Se l'Azienda "B" proroga utilizzando le causali contrattuali 10 contratti nel 2026 che cessano nel medesimo anno, ma nel 2027 decide di non fare ricorso alle causali contrattuali, l'obbligo del 20% relativo ai contratti del 2026 non trova applicazione. Se l'azienda tornasse a utilizzare le causali nel 2028, non sarebbe vincolata alle cessazioni del 2026; il nuovo vincolo di stabilizzazione si genererebbe eventualmente per il 2029, basandosi sui contratti gestiti nel 2028, sempre utilizzando le predette causali.

3. Se l'Azienda "C" nel 2026 proroga o rinnova con ricorso alle causali contrattuali 10 contratti che andranno a cessare nel 2027, non avrà vincoli all'utilizzo delle causali contrattuali nel 2027 bensì nel 2028.

Rapporto con la Somministrazione di lavoro a termine

Si precisa che le causali contrattuali del contratto a termine sono destinate a trovare diretta applicazione nei confronti dei lavoratori assunti dalle imprese che applicano il CCNL.

Nel caso di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, poiché il lavoratore è assunto dall'Agenzia per il Lavoro, l'onere di individuare e apporre la specifica causale nel contratto di lavoro grava in capo a quest'ultima. In tale contesto, le causali previste dal CCNL costituiscono per l'Agenzia un parametro di riferimento nel senso che la causale verrà infatti formalizzata dall'Agenzia nel contratto di lavoro sulla base delle indicazioni e delle esigenze comunicate dall'azienda utilizzatrice che applica il CCNL metalmeccanico di norma attraverso la modulistica informativa predisposta dall'Agenzia stessa.

6.2 STABILIZZAZIONE DI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Somministrazione a tempo indeterminato (Staff Leasing).

La nuova disciplina sullo Staff Leasing riveste una marcata valenza di indirizzo e di carattere politico. Il rinnovo contrattuale interviene, infatti, su una materia oggetto di profonda evoluzione giurisprudenziale, anche in attesa della pronuncia della Corte di Giustizia Europea circa la compatibilità della natura "indeterminata" dello Staff Leasing con il principio di temporaneità che caratterizza l'istituto della somministrazione a livello comunitario.

In questo contesto di incertezza, anche alla luce del dibattito giurisprudenziale nazionale ed europeo, le Parti Sociali hanno inteso tutelare le aziende fornendo un primo orientamento

per le scelte gestionali da intraprendere, indirizzandole a pianificare per tempo il consolidamento dell'occupazione ed evitando l'utilizzo dello strumento come mera alternativa permanente all'assunzione diretta. A tal fine, le Parti hanno introdotto una norma volta a definire un perimetro temporale certo per l'utilizzo dei lavoratori in missione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore:

- Limite massimo di durata: È stabilito un limite di 48 mesi complessivi, anche non consecutivi, di missione presso la medesima azienda utilizzatrice, a parità di livello e categoria legale (nel limite dei 48 mesi non vanno computati gli eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato).
- Diritto all'assunzione: Al superamento del suddetto limite di 48 mesi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere assunto a tempo indeterminato direttamente alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.
- Decorrenza dei termini (Criterio del "tempo zero"): l'obbligo decorre dal 1° gennaio 2026. Ai fini del computo dei 48 mesi, non si terrà conto dei periodi di missione svolti in data antecedente al 1° luglio 2025.
    - *Nota operativa:* Tale previsione concede alle aziende un lasso di tempo congruo (fino al 30 giugno 2029) per gestire le posizioni attualmente in Staff Leasing, consentendo di valutare l'assunzione diretta o in alternativa la revisione degli accordi commerciali con le Agenzie di Somministrazione.

Abrogazione della clausola di stabilizzazione dei 44 mesi

In un'ottica di semplificazione del testo contrattuale, volta a evitare incertezze interpretative nell'attuale contesto normativo di riferimento, e tenuto conto del residuale ambito di applicazione della previgente disposizione, è stata abrogata la previsione del diritto all'assunzione a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro a termine e missioni in somministrazione superasse i 44 mesi complessivi.

Si ricorda che il limite dei 44 mesi risultava operante solo per casi residuali in quanto a partire dal 2018 quando è stato modificato il quadro normativo di riferimento[3] che prevede un tetto massimo di 24 mesi comprensivo sia dei periodi svolti con contratto a termine che somministrazione a termine, la fattispecie contrattuale poteva applicarsi solo a chi avesse svolto un periodo di lavoro a termine o somministrazione a termine di una certa consistenza antecedentemente alla data della modifica normativa e successivamente fosse stato assunto a termine o utilizzato con contratto di somministrazione in modo da superare il limite contrattuale.

[3] L'articolo 19, secondo comma, D. lgs. n. 81/2015 prevede che *"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. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione di lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo determinato, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato".*

Per quanto riguarda i dettagli tecnici e i limiti di durata stabiliti dalla legge in caso di successione di più contratti, si fa espresso rinvio alle circolari applicative già inviate in materia[4].

7 APPALTI

Le novità apportate all'articolo 9, Sezione quarta, Titolo I, in tema di appalto esplicitano il principio di legalità e trasparenza nell'appalto.

Pertanto, viene data indicazione alle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti di esigere dalle aziende appaltatrici l'applicazione del CCNL di categoria a cui appartengono le attività da esse svolte che deve essere stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viene, inoltre, richiesto di esigere l'adempimento di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche e ciò a tutela anche dell'azienda appaltante in quanto, com'è noto, essa è responsabile in solido con l'appaltatore sia per quanto riguarda i crediti retributivi da parte dei lavoratori che del versamento dei contributi nei confronti degli Enti previdenziali.

Si tratta quindi di una norma di valore tutt'altro che simbolico in quanto evidenzia la sensibilità delle imprese metalmeccaniche in una materia molto delicata che può esporre le aziende a grandi rischi legali e reputazionali.

Essere parte di un Sistema che sancisce contrattualmente il valore fondante della legalità costituisce un indubbio tratto distintivo per le imprese metalmeccaniche.

Ciò posto, si introduce un ulteriore principio nella disciplina prevedendo che nella valutazione delle offerte per l'assegnazione di un appalto, a parità di condizioni tecnico-economiche e di qualità, sarà considerato tra gli elementi di valutazione l'applicazione del CCNL Metalmeccanico.

Sono state introdotte, inoltre, due disposizioni relative alle aziende con oltre 400 addetti in quanto tale dimensione occupazionale dovrebbe individuare solamente le imprese maggiormente strutturate che verosimilmente sono più facilmente in grado di gestire tali obblighi.

Il primo è un incontro informativo almeno due volte all'anno con la sola RSU relativa agli appalti diretti che si svolgono presso la relativa unità produttiva (la limitazione agli appalti diretti esclude di seguire la catena dei subappalti e delle forniture).

In tale sede l'azienda fornirà, anche in via informale, i dati relativi ai contratti di appalto diretto in atto presso l'unità produttiva evidenziando il nome dell'azienda appaltatrice, il CCNL da essa applicato, la durata dell'appalto, l'oggetto dell'appalto ed il numero medio dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso. Può essere utile, a tali fini,

[4] Cfr. Prot. n. 7 del 2 aprile 2019.

implementare le informazioni già registrate delle ditte che svolgono opere o servizi presso l'azienda o uno stabilimento della stessa secondo quanto previsto dall'art. 26 e ss. del D.lgs. n. 81/2008.

Il secondo è relativo ad una procedura in caso di cambio di appalto, secondo la quale l'azienda appaltante favorirà l'incontro tra la ditta perdente appalto con l'impresa subentrante con l'obiettivo di ridurre, se possibile, gli effetti occupazionali negativi.

Per quanto riguarda gli appalti continuativi e/o di lunga durata il CCNL ha previsto che per quanto riguarda l'infermeria, se presente, non vi sia alcun ostacolo rispetto al suo utilizzo anche per i lavoratori che eseguono l'appalto mentre si introduce una norma di comportamento finalizzata a favorire l'utilizzo da parte dei lavoratori in appalto di alcuni ambienti comuni (parcheggi, spogliatoi) e la possibilità di affiggere materiale sindacale, compatibilmente con la presenza di spazi congrui e con l'organizzazione corrente dell'azienda appaltante, ferma restando la valutazione del rischio interferenziale.

Per quanto riguarda gli appalti pubblici, nell'articolo 10, Sezione quarta, Titolo I, sono stati aggiornati i riferimenti legislativi in ossequio al nuovo Testo Unico degli appalti di cui alla Legge 21 giugno 2022, n. 78 e dal D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e ss.mm. ed è stato riaffermato che il CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti deve essere considerato il contratto di riferimento per tutte le attività descritte nel Campo di applicazione dello stesso.

8 PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI – ART. 3, SEZ. QUARTA TITOLO II

Con il presente rinnovo, la revisione della disciplina del passaggio temporaneo di mansioni (Art. 3) risponde a una esigenza di flessibilità organizzativa per le imprese. L'ampliamento dei periodi minimi di disimpegno temporaneo consente infatti alle aziende di gestire con maggiore elasticità e copertura temporale le esigenze operative interne — adibendo il personale a mansioni di livello superiore per periodi più lunghi — senza che ciò comporti l'automatismo dell'inquadramento definitivo nel livello superiore e il conseguente consolidamento irreversibile della qualifica.

Sotto il profilo dell'architettura negoziale tale misura ha concorso a bilanciare la sostenibilità e l'equilibrio complessivo dei costi del rinnovo del CCNL.

1. Analisi Comparativa delle Tempistiche di Consolidamento (Modifiche all'Art. 3)
La nuova formulazione dell'Art. 3 estende i termini di disimpegno continuativo e discontinuo previsti per il maturare del diritto al passaggio definitivo di livello, distinguendo la disciplina in base al livello di destinazione.

A) Mansioni afferenti ai livelli ordinari (fino al Livello C3)

Per la generalità delle mansioni ordinarie, il diritto all'assegnazione definitiva del livello superiore matura qualora le relative mansioni siano disimpegnate per un periodo pari a:

- 60 giorni continuativi (in luogo dei precedenti 30 giorni);
- 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno solare (in luogo dei precedenti 75 giorni);
- 6 mesi non continuativi nell'arco di un triennio.

B) Mansioni afferenti ai livelli superiori ad elevata professionalità (Livelli B1, B2, B3 e A1)

In considerazione della maggiore complessità organizzativa e della necessità di verificare con maggiore ampiezza le competenze tecnico-specialistiche e gestionali, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1 il periodo di disimpegno viene elevato a:

- 4 mesi continuativi (in luogo dei precedenti 3 mesi);
- 9 mesi non continuativi nell'arco di un triennio (parametro confermato).

9 ORARIO DI LAVORO

Il tema dell'orario di lavoro ha rappresentato l'elemento cardine del rinnovo contrattuale del 22 novembre 2025: le significative novità introdotte in materia hanno infatti consentito di garantire la sostenibilità dell'accordo e di raggiungere un equilibrio nell'impianto del CCNL.

9.1 ORARIO PLURISETTIMANALE (FLESSIBILITA') E QUOTE ESENTI STRAORDINARIO

Seguendo l'ordine del testo contrattuale le prime modifiche che troviamo sono quelle relative alla regolamentazione dell'orario plurisettimanale dove è stato innalzato il tetto massimo delle ore annue dalle precedenti 80 alle attuali 96 ore annue (nel caso di utilizzo delle c.d. ore di supero nella giornata del sabato per 8 ore si è passati dalle precedenti 10 giornate alle attuali 12).

Tale modifica ha comportato la necessità di rivedere anche i limiti di cumulabilità tra "quote esenti" di lavoro straordinario e flessibilità che sono stati innalzati a 128 ore per le aziende con più di 200 addetti ed a 136 ore per le imprese di minore dimensione.

Come era già avvenuto con il rinnovo del 2012 relativamente all'innalzamento delle c.d. "quote esenti" di lavoro straordinario è stato previsto in tema di flessibilità che le prestazioni eccedenti le prime 80 ore abbiano una maggiorazione retributiva superiore di un ulteriore 8% che viene sommato alle normali maggiorazioni.

Una sintesi delle maggiorazioni per il lavoro flessibile può essere così schematizzata:

	Flessibilità ordinaria	**Flessibilità necessità improvvise**
Prestazione lunedì - venerdì	15%	20%
Prestazione al sabato	25%	30%
Lunedì – venerdì oltre 80 ore	23%	28%
Sabato oltre 80 ore	33%	38%

9.2 NUOVA DISCIPLINA DEI PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (PAR)

La disciplina dei Permessi annui retribuiti (PAR) è stata modificata in diversi punti.

È stata modificata la distribuzione interna dei PAR tra collettivi ed individuali passando da 5 (40 ore) PAR collettivi a 7 (56 ore), che possono essere disposti dall'azienda per la fruizione collettiva, anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori "previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione". Corrispondentemente vengono ridotti in pari misura i PAR riservati alla fruizione individuale fermo restando quanto illustrato al successivo punto 9.3.

Ulteriore novità del rinnovo del 2025 è la previsione di una procedura sindacale che riduce da 10 a 3 giorni l'esame congiunto con la RSU *"nel caso di necessità impreviste e/o non programmabili*". Tale fattispecie potrà trovare applicazione in quei casi come la sospensione dell'erogazione dell'energia elettrica, mancata consegna dei semilavorati, etc. dove normalmente le aziende facevano ricorso alla Cassa integrazione ordinaria.

Innovativa la procedura che permette alle aziende, se interessate, di ridurre il numero di PAR da monetizzare alla scadenza del Conto ore biennale che può essere così sintetizzata:

1) Entro il primo trimestre del 2° anno del Conto ore, l'azienda avrà il diritto di chiedere al lavoratore, indicando il numero di PAR che andranno a scadenza quell'anno, di programmarne, entro il 30 giugno, la fruizione entro l'anno.
2) L'azienda è tenuta a darne riscontro – da intendersi positivo o negativo - trascorsi 15 giorni dalla presentazione della programmazione.
3) Laddove il lavoratore non provveda a programmare la fruizione dei permessi entro il 30 giugno, l'azienda potrà procedere alla loro programmazione entro i 6 mesi residui.
4) Al termine dei 24 mesi del Conto ore, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Ulteriori modifiche alla disciplina contrattuale riguardano la fruizione dei PAR individuali per i quali è stato ridotto il periodo di preavviso dai precedenti 10 a 7 giorni ed è stata aumentata dal 5% al 6% la percentuale di assenza contemporanea.
Resta fermo che, nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso dei 7 giorni la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al 11% comprensivo del 6% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Come per 3 volte all'anno può essere ridotta la procedura sindacale per l'utilizzo dei PAR in modo collettivo, "*per un massimo di 3 volte all'anno nel caso di rilevanti eventi imprevisti*" il lavoratore potrà utilizzare le giornate di PAR con una procedura semplificata che prevede l'obbligo di avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

Questa novità contrattuale si aggiunge alla possibilità di utilizzo dei PAR nei casi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado.

È stata introdotta la possibilità di utilizzo dei PAR anche a gruppi di 2 ore (prima a gruppi di 4 ore), ad esclusione dei lavoratori addetti a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore eventualmente previste in azienda.

9.3 TRASFORMAZIONE FERIE AGGIUNTIVE IN PAR A FRUIZIONE INDIVIDUALE

Con decorrenza 1° gennaio 2027, le giornate di non lavoro precedentemente riconosciute come ferie aggiuntive in relazione all'anzianità di servizio confluiscono nei Permessi Annui Retribuiti (PAR), acquisendone a tutti gli effetti la medesima natura giuridica ed operativa. Pertanto, fino al 31 dicembre 2026 i lavoratori continueranno a maturare i relativi ratei come ferie, mentre dal 1° gennaio 2027 inizieranno a maturare i corrispondenti ratei come PAR a fruizione individuale.

Tale riclassificazione uniforma la gestione delle ex ferie aggiuntive alla disciplina dei PAR, anche per gli aspetti contributivi. Di conseguenza, le ore di permesso così maturate saranno soggette alla medesima procedura che consente all'azienda, attraverso la programmazione, di superare/ridurre l'obbligo di monetizzazione al termine della giacenza dopo 24 mesi nel Conto ore. Inoltre, trattandosi a tutti gli effetti di PAR e non più di ferie, si applicherà a tali permessi la disciplina previdenziale del versamento contributivo previsto per questo istituto.

La quantificazione dei PAR in via generale dal 1° gennaio 2027 sarà quindi pari:

	Normalisti	Normalisti con più di 10 anni di servizio	Normalisti con più di 18 anni di servizio
Ore annue	104	112	144

9.4 RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO PER «TURNISTI»

Com'è noto, il CCNL 8 giugno 1999 aveva introdotto a decorrere dal 1° gennaio 2002, per i dipendenti di aziende non siderurgiche addetti a sistemi di turnazione pari o superiori ai 15 turni settimanali, una riduzione d'orario aggiuntiva annua pari ad 8 ore.

Come chiarito con la nostra circolare prot. n. 49, del 4 aprile 2002, al fine del riconoscimento del permesso in esame era necessaria la contemporanea sussistenza di due requisiti:

- il primo, di tipo "oggettivo", prevedeva che l'attività produttiva cui è addetto il lavoratore fosse organizzata su 15 o più turni settimanali;
- il secondo, di tipo "soggettivo", richiedeva che il lavoratore turnista eseguisse la propria prestazione nel turno di notte e/o di sabato e di domenica".

Rimanevano esclusi da tale riduzione d'orario i lavoratori che, pur essendo inseriti in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali, ruotassero solo sul primo e secondo turno, dal lunedì al venerdì.

Con l'attuale rinnovo è stato eliminato il requisito della prestazione del turno nelle giornate di sabato o domenica, rimanendo invece necessaria la prestazione nel turno notturno.

Inoltre, con decorrenza 1° gennaio 2027 per i lavoratori inseriti in sistemi di turnazione pari a 18 o più turni settimanali e che eseguono la propria prestazione anche nel terzo turno sono state riconosciute 4 ore di permesso annuo aggiuntivo.

Sempre con esclusione del settore siderurgico, con decorrenza dal 1° gennaio 2028 per gli addetti a 21 turni settimanali e che svolgano a rotazione il lavoro anche sul terzo turno saranno riconosciute ulteriori 4 ore di permesso annuo.

Nel caso di prestazione in uno dei sistemi di turnazione solo per una parte dell'anno, le ore aggiuntive di riduzione saranno riproporzionate.

Le illustrate riduzioni d'orario aggiuntive sono assorbite da prassi o accordi aziendali che prevedano una prestazione lavorativa inferiore a quanto stabilito dal Contratto nazionale.

In sintesi, per i lavoratori turnisti non siderurgici, senza tener conto dell'anzianità di servizio le riduzioni d'orario annuo sono pari a:

Tipologia / anno	**2026**	**2027**	**2028**
15 turni settimanali con terzo turno	8	8	8
18 turni settimanali con terzo turno	8	12	12
21 turni settimanali con terzo turno	8	12	16

Tali ore vanno pertanto aggiunte alle ore di PAR previste al punto che precede.

Resta ferma la possibilità a livello aziendale per le parti di definire dei trattamenti aziendali di miglior favore che possano assorbire le riduzioni ulteriori di orario.

9.5 LAVORO STRAORDINARIO

Per rendere maggiormente chiara la tabella del precedente CCNL sono state integrate nello schema le maggiorazioni relative al lavoro notturno nelle sue varie articolazioni (notturno prime 4 ore, notturno 8 ore successive, notturno festivo prime 4 ore, notturno festivo 8 ore successive e notturno festivo con riposo compensativo prime 4 ore e 8 ore successive) già previste nel comma immediatamente successivo alla stessa con decorrenza 1° giugno 2013.

Nello stesso tempo le eccezioni ed i chiarimenti sono state riportate nelle note a verbale in calce alla nuova tabella; in particolare è stato confermato che:

- le maggiorazioni per lavoro notturno dei lavoratori turnisti sono da intendersi onnicomprensive dell'incidenza sulla retribuzione indiretta.
- le aziende "impiantistiche" che svolgono attività di gestione e manutenzione h24 su 7 giorni applicano anche per le 8 ore successive del lavoro notturno di cui sopra le maggiorazioni previste per le prime 4 ore;
- le 12 ore di maggiorazione per il lavoro notturno di lavoratori turnisti devono trovare applicazione in tutte le aziende che applicano il CCNL metalmeccanico a prescindere dalla decorrenza del lavoro notturno aziendalmente previsto; quindi il riferimento "dalle ore 22" deve intendersi da adattare alla singola organizzazione aziendale in modo che le maggiorazioni corrispondano a 4 ore + 8 ore a prescindere dall'inizio del lavoro notturno.

Per quanto riguarda la disciplina del lavoro straordinario al sabato (sesta giornata non lavorata) si segnala la cancellazione della parola "produzione" permettendo in tale modo che anche gli addetti che svolgono attività accessorie e funzionali alla produzione (come ad esempio qualità, controllo, ecc.) siano chiamati alla prestazione straordinaria in regime di quote esenti fruendo della stessa maggiorazione.

9.6 FESTIVITA'

Per quanto riguarda le festività, coerentemente con la disposizione della legge n. 151 dell'8 ottobre 2025, è stata inserita la festività di San Francesco la cui celebrazione è stabilita per il 4 ottobre.
Pertanto, le festività complessive annue sono diventate 14 di cui 3 civili, 10 religiose a cui si aggiunge il Santo Patrono di origine contrattuale.

9.7 LAVORATORI MIGRANTI

Nelle aziende con oltre 150 dipendenti, al fine di agevolare periodi di ricongiungimento nel paese di origine dei lavoratori migranti, qualora sia maturata un'anzianità di almeno 5 anni di servizio, gli stessi potranno richiedere una volta ogni tre anni un periodo di aspettativa non retribuita e non frazionabile della durata minima di un mese e massima di due mesi.

La richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore interessato in forma scritta. L'accoglimento da parte dell'azienda terrà conto delle necessità tecnico-organizzative e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente assenti a tale titolo non eccedente l'1% del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte, con arrotondamento all'unità superiore.
Detta previsione si aggiunge alle agevolazioni già previste dal CCNL per i lavoratori migranti.

9.8 COMMISSIONE NAZIONALE SULL'ORARIO DI LAVORO

In attuazione degli impegni assunti dalle parti contestualmente alla firma dell'ipotesi di accordo di novembre 2025, è stata istituita la Commissione Nazionale sull'Orario di Lavoro, organo paritetico composto da un massimo di 6 componenti in rappresentanza di Federmeccanica e Assistal e un massimo di 6 componenti per Fim, Fiom e Uilm.

L'inserimento del riferimento alla "riduzione dei tempi di lavoro" si colloca all'interno di un perimetro rigoroso e qualificato. La rimodulazione dell'orario non costituisce pertanto un automatismo né una misura generalizzata, bensì una soluzione organizzativa strettamente vincolata e ancorata alle esigenze delle imprese in termini di produttività ed efficienza.

L'obiettivo condiviso è coniugare la sostenibilità e la competitività dell'attività produttiva con i bisogni delle persone in materia di conciliazione vita-lavoro, escludendo qualsiasi approccio slegato dai risultati aziendali.

Sotto il profilo operativo, l'iter delineato dalle Parti prevede i seguenti passaggi:

- Esame dell'esistente: Mappatura dei casi di rimodulazione dell'orario già presenti a livello aziendale.
- Definizione delle Linee Guida: Elaborazione di modelli organizzativi di riferimento da parte della Commissione.

La struttura della norma subordina l'adozione di tali modelli alla preventiva definizione delle Linee Guida Nazionali. Ne consegue che, fintanto che la Commissione non avrà completato e formalizzato tali linee guida, le sperimentazioni in azienda restano di fatto congelate, fatte salve eventuali diverse intese già esistenti. Le linee guida rappresentano infatti il presupposto metodologico indispensabile affinché le singole realtà possano valutare, su base rigorosamente volontaria, l'avvio di percorsi sperimentali.

A garanzia del corretto svolgimento dei percorsi, alla Commissione sono affidati compiti di controllo e supporto:

- Verifica dei risultati: Monitoraggio costante per verificare l'effettivo conseguimento dei target di produttività ed efficienza prefissati nelle sperimentazioni.
- Studio e Formazione: Svolgimento di attività di analisi comparata e, ove necessario, pianificazione di percorsi formativi dedicati alle parti.

La Commissione assumerà inoltre una funzione di monitoraggio sull'applicazione complessiva della disciplina contrattuale dell'orario. Saranno oggetto di specifica attenzione la gestione delle novità introdotte con il nuovo CCNL relativamente agli istituti delle ferie, PAR e orario plurisettimanale, al fine di rilevarne l'andamento generale e prevenire o gestire eventuali criticità applicative.

10. RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE – ART. 14, SEZ. QUARTA. TITOLO IV

È stato aggiornato il testo contrattuale che era datato e non teneva conto delle modifiche normative intervenute ed in particolare della legge n. 205 del 2017 che prevede l'obbligo di pagamento della retribuzione tramite strumenti tracciabili.
La precedente normativa prevedeva l'obbligo del lavoratore di contestare il pagamento nello stesso momento dal ricevimento della busta paga, salvo che per errori di pura contabilità, in quanto le retribuzioni erano erogate in contanti (nel testo contrattuale era ancora riportato il riferimento alla qualità della moneta che è tipica delle monete con valore intrinseco); è stato, quindi, definito in 20 giorni il periodo entro il quale il lavoratore ha il diritto di contestare la mancata corrispondenza tra la somma riportata in busta paga e quanto effettivamente ricevuto tramite bonifico o analogo sistema di tipo elettronico.

11. PREVIDENZA COMPLEMENTARE – FONDO COMETA

Si informa che, in applicazione degli impegni assunti dalle parti durante la fase di trattativa, si è provveduto, in sede di stesura del testo contrattuale ad una revisione dell'articolato contrattuale.

Tra le novità operative di maggior rilievo, si segnala fin da ora l'introduzione del passaggio dalla rendicontazione e dal versamento su base trimestrale alla periodicità mensile a partire dal mese di gennaio 2027.

Il passaggio al versamento su base mensile nasce dall'esigenza di assicurare una piena e immediata corrispondenza tra i contributi dovuti e i rendimenti dei comparti finanziari di investimento. Eliminando infatti le sfasature temporali tipiche del modello trimestrale, i flussi canalizzati con cadenza mensile consentiranno di ottimizzare i tempi di giacenza e di massimizzare la rivalutazione finanziaria della posizione individuale del lavoratore.

Seguirà una circolare specifica sul tema anche alla luce delle novità in materia introdotte dalla Legge 30 dicembre 2025, n. 199 e dei successivi posizionamenti definiti a livello confederale con l'Avviso Comune del 2026 (sottoscritto da Confindustria e le altre organizzazioni datoriali insieme a CGIL, CISL e UIL).

12. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA – FONDO METASALUTE

Si è proceduto ad una correzione del testo contrattuale riferita al mantenimento della copertura sanitaria per ulteriori 12 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro per i lavoratori che percepiscano la NASPI il cui rapporto sia cessato per giustificato motivo oggettivo.

Nello specifico, la precedente formulazione non teneva esplicitamente in conto l'evoluzione legislativa in materia mantenendo ai fini dell'estensione della tutela il riferimento alla

procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966 che riguarda esclusivamente i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.

Nel nuovo testo è stato quindi eliminato il riferimento specifico all'art. 7, sostituito dal richiamo generale alla Legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni.
Si tratta dunque di un mero adeguamento del testo contrattuale che riconosce la tutela a prescindere dalla data di assunzione del dipendente.

La prosecuzione della copertura sanitaria a carico del Fondo per 12 mesi resta quindi confermata esclusivamente per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo individuale e collettivo con percezione della NASpI, rimanendo escluse le risoluzioni per motivi disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo).

La *ratio* della disposizione risponde alla volontà delle Parti Sociali di circoscrivere il sostegno del welfare sanitario integrativo alle sole ipotesi di disoccupazione involontaria derivanti da ragioni economico-organizzative ed esogene, escludendo dalla garanzia contrattuale le fattispecie di recesso datoriale originate da inadempimento imputabile al lavoratore

ELIMINAZIONE DELLA POSSIBILITA' DI DESTINAZIONE DEI FLEXIBLE BENEFIT AL FONDO

In un'ottica di semplificazione normativa e di efficientamento delle risorse, le Parti hanno modificato l'art. 17, Sez. Quarta, Tit. IV, del CCNL eliminando la facoltà di destinare la quota dei Flexible Benefit aziendali al Fondo mètaSalute.

L'opzione di destinazione dei Flexible Benefit verso il welfare sanitario integrativo registrava infatti una scarsissima fruizione da parte dei lavoratori a fronte di costi operativi, tecnici e amministrativi particolarmente elevati per il Fondo stesso. Inoltre, la scelta non generava un reale valore aggiunto o vantaggi tangibili per la platea degli iscritti.

PERMESSI PER I DELEGATI AL FONDO (16 ORE RETRIBUITE)

Al fine di favorire la diffusione della cultura della prevenzione e garantire un'adeguata assistenza informativa ai lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro, viene esteso quanto già previsto per il Fondo di previdenza complementare Cometa, ossia il riconoscimento a decorrere dal 1° gennaio 2026 di 16 ore di permesso retribuito all'anno per i delegati designati per la partecipazione alle sessioni dell'Assemblea stessa e ad altre iniziative promosse dal Fondo.

13 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

13.1 COMMISSIONE NAZIONALE

La Commissione nazionale che si occupa di salute e sicurezza ha tra gli altri compiti anche quello di monitorare i nuovi strumenti in materia in modo da offrire ad aziende e lavoratori un supporto concreto nell'approccio della materia.

In tale ambito, le parti prevedono di seguire e di pubblicizzare gli strumenti utili al finanziamento di percorsi formativi in materia di salute e sicurezza quali i bandi da parte dei fondi interprofessionali e/o da parte di Enti pubblici ed anche di monitorare le sperimentazioni avviate dall'INAIL relative all'adozione di DPI (Dispositivi di Protezione Individuale), che presentino tecnologie innovative.

Si è concordato, inoltre, di aggiornare il documento del 2023 "Vademecum per l'invio all'estero dei lavoratori" e di valutare l'opportunità di avviare campagne informative relative ai rischi di infortunio che interessano in modo trasversale tutti i settori metalmeccanici.

13.2 DISCIPLINA CONTRATTUALE - AMBIENTE DI LAVORO – TITOLO V

Coerentemente con quanto concordato nei precedenti CCNL, le parti hanno proseguito nella scelta di diffusione della cultura della sicurezza e nel coinvolgimento degli RLS nella gestione della sicurezza.

In particolare, è stata confermata la scelta dei break formativi quale strumento efficiente per erogare formazione, anche per una parte della formazione in aggiornamento, in materia di sicurezza tanto che sono stati resi uno strumento obbligatorio nelle aziende con oltre 200 addetti e compatibilmente con le possibilità organizzative nelle imprese di minore dimensione.

Per quanto riguarda le modalità attuative di tale obbligo è lasciata alla singola azienda la quantificazione del numero e delle modalità di effettuazione dei break formativi per le cui modalità è utile fare riferimento all'allegato 8 del C.c.n.l. ed ugualmente sarà da valutare per ogni singolo caso se ci sono le condizioni per far sì che questa formazione sia utile ai fini della formazione obbligatoria in aggiornamento prevista per legge.

Al fine di ridurre il numero di infortuni è stato introdotto l'obbligo in tutte le aziende di svolgere, nei tempi e nei modi che si riterranno opportuni caso per caso, l'analisi post incidentale coinvolgendo nella stessa il RLS. Tale analisi deve essere "*intesa come processo gestionale posto in atto allo scopo di apprendere sia le cause dirette e/o indirette di un evento incidentale ed intraprendere le misure necessarie per prevenire il ripetersi dell'evento stesso o di eventi similari".*

Ad esito dell'analisi post incidentale, qualora si rilevasse la necessità di intraprendere misure per prevenire il ripetersi dell'evento, verranno adottati quali strumenti prioritari i break formativi sulle procedure di sicurezza, oppure altri interventi che saranno ritenuti opportuni.

Non è stato previsto un termine preciso per lo svolgimento di tale incontro, ma si fa riferimento ad "un congruo termine per la raccolta dei dati," perché sulla base di quanto accaduto potrà servire un tempo più o meno lungo, per una valutazione adeguata.

Sempre in tutte le imprese, a prescindere dalla loro dimensione, è stato previsto l'obbligo di segnalazione dei «quasi infortuni» e delle situazioni rischiose. Tale adempimento potrà

essere declinato nella singola realtà aziendale tenendo conto degli strumenti di comunicazione interna normalmente adottati fino a giungere, nelle organizzazioni più piccole che coinvolgono pochi lavoratori, ad una semplice "cassetta delle segnalazioni".

Si sottolinea che, quanto segnalato in materia dai lavoratori sarà vagliato in prima battuta dall'azienda e, successivamente, sottoposto a verifica congiunta tra RSPP e RLS con cadenza minima quadrimestrale.

È importante evidenziare che il rispetto della disciplina contrattuale sopra illustrata (formazione in materia di sicurezza maggiormente efficiente, sistema di segnalazione dei quasi infortuni ed analisi post incidentale condivisa) permette alle aziende che applicano correttamente il Contratto nazionale di avanzare all'INAIL richiesta di riduzione del tasso assicurativo fermo restando la necessità della sussistenza delle altre condizioni richieste dall'Ente.

In materia di permessi per gli RLS è stata confermata la loro quantificazione e, al contempo, è stato chiarito che, come stabilito dall'articolo 4 dell'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 in materia di sicurezza, per alcune causali gli RLS, nell'espletamento del loro ruolo non consumano le ore di permesso messe a loro disposizione.

Si tratta di alcune attività richiamate nell'art. 50, comma 1, del D. lgs. 81/2008 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e, in particolare, quando l'RLS:

"*b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;*
c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
e) Omissis
f) Omissis
g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
h) Omissis
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35".

Ulteriore innovazione prevista dal rinnovo del 22 novembre 2025 è la previsione che nell'entrata in carica o rielezione dei lavoratori nella funzione di RLS oltre alla formazione loro dovuta per legge si svolgano, senza le modalità ed i requisiti previsti dall'Accordo Stato Regioni del 2025 in materia, 8 ore di formazione aggiuntiva da svolgere in azienda relativa ai rischi specifici aziendali (8 ore ogni 3 anni).

È previsto, infine, che in tutte le aziende con più di 200 addetti, gli RLS riceveranno annualmente informazioni relative agli obiettivi ambientali dell'impresa, agli investimenti in materia, alle iniziative e ai progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

14 POLITICHE DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

14.1 COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITA'

È stata confermata l'importanza del ruolo della Commissione nazionale delle pari opportunità ampliando, al contempo, gli incarichi ad essa affidati.

Anzitutto si è concordato di dare continuità all'iniziativa "Generiamo cultura", avviata nel 2023 in via sperimentale nelle aziende su base volontaria, il cui fine è di sensibilizzare lavoratrici e lavoratori sul tema del rispetto della dignità della persona e promuovere l'attività di prevenzione delle possibili forme di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Per questo motivo si è stabilito di stimolare il cambiamento culturale necessario per prevenire le problematiche in materia prevedendo l'avvio nelle aziende iniziative formative per accrescere la consapevolezza ed il senso di responsabilità all'interno delle comunità di lavoro anche con riferimento all'uso di tecnologie digitali (piattaforme social, app di messaggistica, forum online ecc.); tali attività dovranno essere conformi alle elaborazioni della commissione nazionale e prevedere il coinvolgimento effettivo delle RSU.

A tale scopo la Commissione nazionale per le pari opportunità fornirà il proprio supporto attraverso l'elaborazione di linee guida, indicazioni e materiale specifico.

Inoltre, le Parti, in una dichiarazione congiunta posta in calce al punto 7.1. dell'articolo 7, Sezione prima, hanno manifestato l'intenzione di promuovere e favorire azioni concrete tese ad una maggiore inclusività ed all'eliminazione di ogni forma di discriminazione all'interno delle aziende del settore. Particolare attenzione sarà posta alla tutela della genitorialità, all'attrattività delle aziende metalmeccaniche per le donne e dell'equilibrio di genere nei percorsi di crescita professionale.

Una volta completato il recepimento della Direttiva 2023/970 di cui al Decreto legislativo n. 96/2026 in vigore dal 7 giugno scorso attraverso i Decreti ministeriali attuativi, sarà compito della Commissione predisporre linee-guida per le aziende *"sugli aspetti fondanti della direttiva per avviare un processo di trasparenza in tema di disparità delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori*".

Si ricorda che tra i compiti assegnati alla Commissione nazionale è prevista un'attività di studio ed approfondimento relativo alle modalità ed agli strumenti idonei alla segnalazione di casi di molestie in azienda incluse le procedure contemplate dalla normativa vigente in tema di whistleblowing.

Per quanto riguarda le novità in materia previste dal CCNL in sede aziendale, è stata prevista la riduzione del limite dimensionale stabilito dal CCNL ai fini della costituzione, a richiesta di una delle parti di una Commissione aziendale paritetica per le pari opportunità; a tal fine è infatti sufficiente che l'azienda occupi complessivamente più di 500 addetti (anziché 1000), di cui almeno 200 (anziché 300), occupati presso la medesima unità produttiva.

È stato inoltre previsto che, ad integrazione di quanto stabilito dal Decreto ministeriale 29 aprile 2022 in materia di certificazione della parità di genere, le aziende informeranno preventivamente la RSU circa l'intenzione di voler intraprendere il percorso finalizzato a tale risultato. Al termine del percorso medesimo, la RSU verrà coinvolta nel monitoraggio relativo all'attuazione delle azioni positive necessarie per il raggiungimento dei parametri minimi previsti dalla prassi di riferimento ai fini del conseguimento della certificazione.

14.2 NOVITA' IN MERITO ALL'ART. 9, SEZ. PRIMA INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN SEDE AZIENDALE

Si sottolinea, inoltre, che nell'art. 9 della Sez. Prima (*Informazione e consultazione in sede aziendale*), ad integrazione di quanto già stabilito dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è stato previsto che le aziende con oltre 50 dipendenti forniranno, a richiesta, alle RSU e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, nell'anno che precede la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale, alcune informazioni riferite agli aspetti retributivi ed occupazionali generali nonché della componente femminile presente in azienda.
In tale modo si fornisce, pur facendo riferimento solo ai dati di maggiore importanza, una continuità di informazioni. Tale previsione dovrà essere coordinata con quanto sarà introdotto successivamente anche ad opera dei decreti ministeriali applicativi della disciplina legislativa di cui al D.lgs. 7 maggio 2026, n. 96 in attuazione della direttiva (UE) 2023/970, anche al fine di evitare sovrapposizioni di dati oltre che per semplificare gli oneri informativi delle imprese soggette all'obbligo di compilazione del rapporto biennale.

14.3 NOVITA' IN MERITO ALL'ART. 1, SEZ. QUARTA, TITOLO VII – RAPPORTI IN AZIENDA

Infine, si sottolinea che è stato in parte riformulato l'art. 1, della Sezione quarta, Titolo VII (*Rapporti in azienda*) introducendo il riferimento alla cultura dell'inclusività negli ambienti di lavoro e la valorizzazione delle diversità da intendersi quali valori-guida per le politiche aziendali e l'integrazione del testo con le nozioni legali di molestie e molestie sessuali.

15 CONGEDI PARENTALI E PERMESSI PER LA MALATTIA DEI FIGLI

L'intervento normativo sull'Articolo 5 recepisce l'evoluzione della legislazione nazionale ed europea in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (da ultimo il D.Lgs. n. 105/2022 e le Leggi di Bilancio 2024 e 2025).

L'obiettivo delle Parti è stato quello di rafforzare la tutela della genitorialità e promuovere un'effettiva parità di genere nella gestione dei carichi familiari. Attraverso l'ampliamento dei limiti temporali di fruizione dei congedi e l'introduzione di un importante trattamento economico integrativo a carico aziendale nei primi anni di vita del bambino, la nuova disciplina intende offrire un supporto concreto alle famiglie, coniugando le tutele sociali con la chiarezza delle procedure organizzative di preavviso e programmazione.

1. CONGEDI PARENTALI: ADEGUAMENTO AI 14 ANNI E FINO A 11 MESI

In linea con il quadro legislativo e normativo aggiornato, il testo contrattuale recepisce le seguenti variazioni applicative:

- Estensione dell'età del figlio: Il diritto al congedo parentale spetta a ciascun genitore per ogni bambino nei suoi primi 14 anni di vita (in precedenza 12 anni).
- Massimo complessivo elevato a 11 mesi: Il congedo parentale (utilizzabile su base oraria, giornaliera o continuativa) spetta complessivamente ai genitori per un periodo massimo di 10 mesi, che si eleva a 11 mesi qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.
- Genitore unico: In caso di genitore unico o affidamento esclusivo, il periodo continuativo o frazionato massimo spettante sale anch'esso a 11 mesi (in precedenza 10 mesi).

Per consentire il corretto riproporzionamento e la fruizione oraria sulla base delle normali 40 ore settimanali (calcolata su un divisore medio di 173,93 ore mensili), il monte ore complessivo massimo per 11 mesi è stabilito in 1.914 ore.

Modalità di fruizione e preavvisi:

- Standard: Richiesta scritta di norma almeno 15 giorni prima. In caso di utilizzo orario o giornaliero, occorre presentare un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente.
- Casi di oggettiva impossibilità: Preavviso tempestivo (entro 2 ore dall'inizio del turno) e presentazione della richiesta scritta con certificazione entro 2 giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza. In tal caso, la fruizione oraria non potrà essere inferiore a 4 ore.

2. NOVITÀ DI RILIEVO: PERMESSI RETRIBUITI ALL'80% PER MALATTIA DEL FIGLIO (In vigore dal 1° gennaio 2026)

La principale novità di carattere economico e di miglioramento contrattuale introdotta dal rinnovo riguarda l'indennizzo dei permessi per la malattia dei figli nei primissimi anni di vita.

A partire dal 1° gennaio 2026, con la Legge di Bilancio (Legge n. 199/2025), la disciplina del congedo per la malattia del figlio nel settore privato è stata significativamente ampliata, raddoppiando i giorni fruibili e innalzando l'età massima del bambino.

La nuova ripartizione dei giorni prevede regole diverse in base all'età del figlio:

Figli da 0 a 3 anni (Invariato)

- Giorni spettanti: Illimitati.
- I genitori possono astenersi dal lavoro per l'intera durata della malattia del bambino, alternativamente tra loro.

Figli da 3 a 14 anni (Modificato)

- Giorni spettanti: 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore (per ogni figlio).
- Cosa è cambiato: In precedenza, il limite era di soli 5 giorni all'anno e si fermava al compimento degli 8 anni di età. La nuova norma legale ha raddoppiato i giorni (da 5 a 10) ed esteso la tutela fino ai 14 anni.

Il CCNL non interviene sul numero di giorni di congedo ma riconosce un trattamento retributivo per i primi 3 giorni all'anno di malattia di ciascun figlio, fino al compimento dei 4 anni di età (ossia fino a 3 anni e 364 giorni). Per tali giorni l'azienda corrisponderà al genitore (anche adottivo o affidatario) un'integrazione retributiva fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione lorda che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il diritto ai 3 giorni indennizzati all'80% a carico azienda si intende riferito a ciascun figlio che rispetti il requisito anagrafico (under 4).

Maturazione degli istituti indiretti.

Per le giornate di permesso fruite ai sensi delle disposizioni di legge non spetta alcuna retribuzione diretta. Di conseguenza, tali assenze riducono in misura proporzionale la maturazione dei ratei della retribuzione indiretta e differita, con specifico riferimento a ferie, permessi annui retribuiti (PAR) e gratifica natalizia/tredicesima mensilità.

Per i 3 giorni di congedo riconosciuti dalla disciplina contrattuale collettiva, al lavoratore è garantita una integrazione retributiva pari all'80% della retribuzione a carico del datore di lavoro e, a differenza della disciplina legale, è espressamente fatta salva la maturazione all'intero (100%) di tutti gli istituti della retribuzione indiretta e differita (ferie, PAR e gratifica natalizia).

La disposizione contrattuale introduce una condizione di miglior favore rispetto al combinato disposto normativo generale, garantendo al lavoratore sia una copertura retributiva parziale (80%) sia la totale conservazione e maturazione dei diritti differiti inerenti all'anzianità di servizio per le 3 giornate di congedo contrattuale.

Procedura di comunicazione e certificazione:

Il lavoratore che intenda fruire dei permessi retribuiti per malattia del figlio è tenuto a:

1. Avvertire la direzione aziendale dell'assenza tempestivamente e comunque entro due ore dall'inizio del turno di lavoro o dall'inizio dell'orario per i normalisti;

2. Inviare alla Direzione il protocollo del certificato medico rilasciato dal pediatra/medico entro due giorni lavorativi successivi a quello di inizio dell'assenza.

16 LAVORATORI CON DISABILITA'

In coerenza con i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa e con i pilastri dei criteri ESG (Environmental, Social, Governance) — che valorizzano l'inclusione, il benessere della persona e la gestione etica del capitale umano —, il rinnovo rafforza in modo strutturale le garanzie per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare fragilità fisica o personale. L'intervento non risponde soltanto a un solido principio di solidarietà contrattuale, ma definisce misure organizzative idonee a preservare l'occupazione, sostenere il reddito ed assicurare la conciliabilità dei tempi di cura con la prestazione lavorativa nonché allineare la disciplina contrattuale ad alcuni principi di tutela antidiscriminatoria, dettati dalla normativa UE e ripresi dalla giurisprudenza anche nazionale.

16.1 CONSERVAZIONE DEL POSTO E TRATTAMENTO ECONOMICO DI INTEGRAZIONE PER LAVORATORI CON DISABILITA'

A) La Tutela Aggiuntiva Contrattuale per i Lavoratori con Disabilità (dal 1° gennaio 2026)

Con norma di miglior favore ed integrativa rispetto ai limiti di legge e all'attuale disciplina contrattuale, e coerentemente con l'evoluzione giurisprudenziale, a decorrere dal 1° gennaio 2026, nei confronti dei lavoratori con disabilità certificata (risultante da documentazione presentata ai sensi del D.Lgs. n. 62/2024, della L. n. 104/1992 e della L. n. 68/1999), al momento del superamento del periodo di comporto (sia esso breve o prolungato) sono riconosciuti ulteriori giorni di conservazione del posto di lavoro:

- + 30 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio fino a 3 anni;
- + 45 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio da 3 a 6 anni;
- + 60 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio superiore a 6 anni.

Trattamento Economico e Computo nel Comporto Prolungato

- Per l'intero periodo di estensione (30, 45 o 60 giorni), l'azienda erogherà a proprio carico un'integrazione retributiva fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.
- La disposizione chiarisce espressamente che i giorni di assenza per malattia fruiti durante questo ulteriore periodo di conservazione del posto (30, 45 o 60 giorni) sono computabili a tutti gli effetti nel calcolo del comporto prolungato. Ciò significa, in termini pratici, che tali giornate aggiuntive si sommano ai periodi di assenza previsti dalla disciplina generale per il raggiungimento delle soglie minime continuative o cumulate necessarie ad accedere al regime del comporto prolungato (es. il raggiungimento del periodo di assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario).

16.2 LAVORATORI AFFETTI DA MALATTIE ONCOLOGICHE, INVALIDANTI O CRONICHE, ANCHE RARE, E LAVORATORI CON FIGLI AFFETTI DALLE MEDESIME MALATTIE (NUOVO ART. 12)

A seguito della Legge 18 luglio 2025, n. 106, viene introdotto nel testo contrattuale l'Art. 12. Sotto il profilo sistematico, la legge ha previsto per tali condizioni di fragilità un quadro che comprende sia permessi legali sia la facoltà di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita (fino a un massimo di 24 mesi). Il CCNL si focalizza sul rafforzamento delle tutele economiche e organizzative a beneficio del lavoratore, razionalizzando le previsioni previste dalla legge:

- A fronte dei permessi previsti, il CCNL stabilisce che l'azienda eroghi un'integrazione a proprio carico fino al raggiungimento della normale retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato la propria attività lavorativa.
- È garantita la facoltà al lavoratore di affiancare e cumulare nella medesima giornata quote di PAR (Permessi Annui Retribuiti) per coprire, in tutto o in parte, il restante orario della prestazione lavorativa giornaliera.

B) Beneficiari

Le 10 ore annue di permesso retribuito sono destinate all'effettuazione di visite mediche, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti, a favore di:

1. Lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità riconosciuto pari o superiore al 74%;
2. Lavoratori con figlio minorenne affetto dalle medesime patologie.

C) Diritto di Precedenza al Lavoro Agile (Smart Working)

È confermata la regola già prevista dalla legge n. 81/2017 che prevede l'accesso in via prioritaria al lavoro agile per i lavoratori affetti dalle predette patologie invalidanti, oncologiche o croniche garantendo un supporto concreto alla gestione delle esigenze di cura del minore e al lavoratore qualora assista il figlio minorenne affetto dalle stesse patologie.

Si coglie l'occasione per segnalare che con la Circolare n. 92 del 4 settembre 2026 l'INPS ha modificato i criteri di riconoscimento della malattia e relativa certificazione. In particolare, il primo giorno di malattia è riconosciuto non solo dal certificato emesso dopo visita a domicilio (come avvenuto fino ad oggi) nel secondo giorno, ma anche nel caso di certificato ambulatoriale emesso sempre nella seconda giornata. Pertanto, in entrambi i casi, la carenza decorre dal giorno precedente a quello in cui è stata effettuata la certificazione.

17 DIRITTO ALLO STUDIO

L'intervento sull'Articolo 8 risponde alla necessità di semplificare e chiarire la gestione dei permessi studio, superando i frequenti dubbi interpretativi sorti in passato con la precedente formulazione.

1. DALLA "FREQUENZA" ALLA "PARTECIPAZIONE": EFFETTIVA ISCRIZIONE AL CORSO

La principale modifica gestionale riguarda il presupposto fondamentale per l'erogazione e il conguaglio dei permessi retribuiti:

- Eliminazione del vincolo di frequenza per gli studenti universitari: È stato eliminato il riferimento formale alla "frequenza dei corsi", fonte in passato di contenziosi e incertezze applicative legate al monitoraggio delle presenze individuali.
- Requisito dell'effettiva iscrizione: L'erogazione degli acconti mensili e il saldo delle ore di permesso usufruite sono ora subordinati alla partecipazione al corso di studi, che si dimostra attraverso la regolare ed effettiva iscrizione allo stesso (rispetto dei requisiti formali di immatricolazione/iscrizione e regolarità nei pagamenti delle tasse scolastiche/universitarie).

2. DIVIETO DI DUPLICAZIONE DEI PERMESSI PER TITOLI EQUIVALENTI NELLA STESSA AZIENDA

Al fine di evitare un utilizzo improprio dell'istituto, il testo contrattuale chiarisce le regole per la fruizione ripetuta dei permessi nell'arco della carriera lavorativa:

- Principale vincolo aziendale: Presso la medesima azienda, i lavoratori non possono richiedere più volte i permessi retribuiti per il conseguimento di titoli di pari livello (equivalenti). I permessi si intendono cumulabili esclusivamente per il conseguimento di livelli di qualifica (QEQ) successivi e superiori rispetto a quelli già conseguiti avvalendosi dei permessi aziendali.
- Mobilità tra aziende distinte: Il vincolo si applica strettamente all'interno della stessa azienda. Qualora un lavoratore – già in possesso di titoli o che abbia già fruito di permessi presso precedenti datori di lavoro – cambi azienda, presso il nuovo datore di lavoro potrà nuovamente richiedere i permessi spettanti da tabella, non vigendo un blocco interaziendale pregresso.

Esempio applicativo:

Un dipendente che consegue una Laurea Triennale (Livello 6 QEQ) fruendo dei permessi presso l'azienda attuale, non potrà richiedere ulteriori permessi per iscriversi a un secondo corso di Laurea Triennale nella medesima azienda. Potrà invece richiedere i permessi per accedere a una Laurea Magistrale (Livello 7 QEQ) o, qualora dovesse cambiare datore di lavoro, richiedere i permessi per un ulteriore percorso (Livello 6 QEQ) nel nuovo contesto aziendale.

3. ESAMI DI STUDIO: PERMESSI GIORNALIERI EXTRA E MONTE ORE

È stata esplicitata con maggiore chiarezza la disciplina relativa ai giorni d'esame, coordinandola direttamente con le garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori:

- Diritto ai permessi per le prove d'esame: Ai sensi dell'art. 10 della Legge n. 300/1970, i lavoratori studenti (inclusi gli universitari) che devono sostenere prove di esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame.
- Esclusione dal monte ore triennale: Viene chiarito espressamente che tali permessi per i giorni d'esame non vanno imputati né detratti dal monte ore triennale aziendale o individuale di cui al 1° comma (es. le 150/250 ore spettanti per la partecipazione al corso).
- Limiti sugli esami universitari: I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che vengano sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

18 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Anche nell'art. 1, Sez. Quarta, Titolo VIII è stato necessario intervenire per adeguare il dettato contrattuale alle modifiche legislative intervenute.

È stata eliminata la possibilità di convalida delle dimissioni in sede aziendale con l'assistenza della RSU in quanto diventata illegittima ed allo stesso tempo è stato introdotto il richiamo all'art. 26 del D.lgs. n. 151 del 2015 che è stato recentemente modificato introducendo la fattispecie delle dimissioni implicite nel caso in cui il lavoratore si assenti in modo ingiustificato per oltre 15 giorni.

19 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

L'intervento del rinnovo contrattuale sull'Apprendistato di I livello risponde all'esigenza di semplificare e rendere operativamente fruibile una tipologia contrattuale penalizzata da complessità burocratiche e retributive.

Le Parti Sociali hanno inteso rafforzare il raccordo tra sistema scolastico/formativo e mondo del lavoro, trasformando l'apprendistato duale in un effettivo strumento di inserimento dei giovani e di attrazione dei talenti. Attraverso la stabilizzazione e la livellazione della retribuzione mensile, unitamente all'apertura graduale e ponderata verso il welfare contrattuale, le nuove disposizioni eliminano le incertezze gestionali garantendo certezza di costo per le imprese e linearità di reddito per gli studenti-lavoratori.

1. Meccanismo retributivo: dalla variabilità oraria al conguaglio in quote mensili costanti

La principale novità di carattere gestionale riguarda le modalità di determinazione ed erogazione della retribuzione spettante all'apprendista.

Il quadro previgente

In passato, la retribuzione veniva erogata "a consuntivo" sulla base dell'effettiva ripartizione delle ore svolte nel singolo mese, applicando tassi di calcolo disomogenei:

1. Ore di lavoro effettivo in azienda: retribuite con la percentuale riportata alla tabella dell'art. 5 applicata sul minimo tabellare del livello D2;
2. Ore di formazione interna (a carico del datore): retribuite nella misura ridotta del 10% del minimo tabellare del livello D2;
3. Ore di formazione esterna (presso l'Istituzione Scolastica): non retribuite.

Tale assetto generava una forte oscillazione della busta paga mensile (in ragione dei calendari scolastici, dei picchi di presenza in azienda, ecc.) e un'elevata complessità amministrativa nell'elaborazione dei cedolini.

Il nuovo meccanismo di "Equalizzazione Mensile"

Per superare tali criticità e incentivare il ricorso all'istituto, il testo contrattuale stabilisce che:

- Determinazione preventiva a monte: L'azienda, sulla base del piano formativo e della convenzione stipulata con l'Istituzione Scolastica, determina il monte ore complessivo annuo di lavoro effettivo e di formazione a carico del datore.
- Riparto in quote mensili costanti: La retribuzione complessiva corrispondente a tale monte ore annuo viene teoricamente quantificata e suddivisa in quote mensili di pari importo, corrisposte all'apprendista per ciascuna mensilità di vigenza del contratto.
- Invarianza del cedolino: L'importo mensile erogato rimane fisso e costante, indipendentemente dalla concreta e specifica distribuzione oraria di lavoro e formazione verificatasi nel singolo mese. Le ore di formazione esterna presso la scuola continuano a non concorrere alla determinazione del monte ore (salvo intese territoriali/aziendali di miglior favore). Resta fermo che al termine del periodo di apprendistato saranno effettuati gli opportuni conguagli.

Esempio Applicativo

Ipotesi: Un apprendista assunto al 2° anno per il conseguimento del diploma (retribuzione del lavoro al 55% del D2) sottoscrive una convenzione annuale (12 mesi) che prevede:

- 800 ore di lavoro effettivo in azienda nel corso dell'anno;
- 200 ore di formazione interna a carico del datore di lavoro.

Con un minimo tabellare del livello D2 pari nel giugno 2026 a € 1.979,37 (corrispondente a un valore orario di € 11,44, calcolato con il divisore contrattuale di 173 ore), il calcolo numerico del corrispettivo annuo e delle quote mensili si sviluppa come segue:

- Valore orario retribuzione lavoro (55% del D2): € 6,29 / ora
- Valore orario retribuzione formazione interna (10% del D2): € 1,14 / ora
- Corrispettivo per le ore di lavoro (800 ore x € 6,29): € 5.032,00
- Corrispettivo per la formazione interna (200 ore x € 1,14): € 228,00
- Corrispettivo annuo totale: € 5.260,00

Integrazione in busta paga: L'importo annuo totale di € 5.260,00 viene suddiviso in quote mensili di pari importo. Nel caso in cui la durata sia di 12 mesi l'apprendista percepirà pertanto una retribuzione mensile fissa pari a € 438,33 lordi, indipendentemente dall'effettiva variazione delle ore di lavoro e di formazione svolte nei singoli mesi. Tale importo mensile è il parametro anche per la quantificazione della tredicesima.

2. Welfare aziendale, previdenza complementare (cometa) e sanità integrativa (mètaSalute).

Per l'Apprendistato Professionalizzante (II livello) e per l'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca (III livello), il CCNL ha confermato l'accesso al Welfare Aziendale, alla previdenza complementare (Fondo Cometa) e all'assistenza sanitaria integrativa (Fondo mètaSalute).

Diversamente, per l'Apprendistato di I livello la precedente formulazione contrattuale non recava alcuna menzione espressa in materia, lasciando alle aziende l'onere di valutare informalmente caso per caso la fattibilità del riconoscimento di tali istituti.

Con il rinnovo del CCNL, le Parti Sociali hanno inteso riprendere e positivizzare a testo tale prassi valutativa, definendo per tale tipologia di contratto di lavoro il quadro delle garanzie per l'intero comparto del welfare contrattuale:

- Recepimento della prassi "Caso per Caso" per tutti gli Istituti: L'applicazione delle disposizioni relative al Welfare Aziendale, alla previdenza complementare (Fondo Cometa) e all'assistenza sanitaria integrativa (Fondo mètaSalute) non è automatica, ma viene valutata e definita caso per caso.
- Definizione in Convenzione: L'eventuale accesso a tali tutele dovrà essere espressamente concordato e disciplinato all'interno della convenzione sottoscritta tra l'Istituzione Scolastica e l'Azienda.

La scelta di sottoporre l'intero pacchetto di welfare (aziendale, previdenziale e sanitario) a una valutazione e definizione caso per caso risponde alla necessità di raccordare la disciplina contrattuale con le spiccate peculiarità dell'Apprendistato di I livello. Trattandosi di soggetti caratterizzati da un doppio status (studente-lavoratore), da una potenziale minore età anagrafica (a partire dai 15 anni) e da percorsi formativi di durata ed estensione variabili, spetterà alla convenzione tra scuola e azienda calibrare la spettanza e l'accessibilità dei singoli istituti. Ad esempio, per il Welfare Aziendale si potrà stabilire in convenzione il recepimento dei requisiti generali di CCNL (presenza in forza al 1° giugno e maturazione di almeno 3 mesi di servizio nell'anno solare), così come per Cometa e mètaSalute si valuterà l'opportunità dell'adesione in relazione all'età del giovane e alla durata del percorso formativo.