IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti

[redacted]

Roma, 22 novembre 2025

TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

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

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

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

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione delle innovazioni di efficienza organizzativa concordate, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H).

Pertanto, nei mesi di giugno rispettivamente del 2026, 2027 e 2028, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun dei suddetti anni per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell'Ipca al netto degli energetici importati.

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

A decorrere dal 1° gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente a tale data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Livello	dal 1° giugno 2026	dal 1° giugno 2027	dal 1° giugno 2028
D1	1.784,94	1.833,02	1.885,37
D2	1.979,37	2.032,70	2.090,76
C1	2.022,12	2.076,59	2.135,89
C2	2.064,88	2.120,52	2.181,09
C3	2.211,43	2.271,01	2.335,88
B1	2.370,33	2.434,19	2.503,72
B2	2.542,98	2.611,49	2.686,08
B3	2.838,99	2.915,48	2.998,76
A1	2.907,01	2.985,33	3.070,61

Art. 17. – *Welfare.*

A decorrere dall'anno 2026, entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 250 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Per il solo anno 2026 l'importo annuale, pari a 250 euro, sarà messo a disposizione entro il mese di febbraio.

Omissis

Sez. Terza

Art. 2. – Decorrenza e durata.

Salve le decorrenze previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre dal 22 novembre 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2028. Il presente Contratto è stato validato in ottemperanza a quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014.

Il CCNL 5 febbraio 2021 ha operato in regime di ultrattività dal 1° luglio 2024 fino alla data di stipula del presente Contratto.

Il Contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale.

Art. 6. – Distribuzione del Contratto.

Le aziende a partire dal mese di ottobre 2026 ed entro il mese di dicembre 2026 distribuiranno a ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

Omissis

Protocollo di impegno nelle Relazioni Industriali del settore metalmeccanico e della installazione di impianti

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm nel condividere la necessità di salvaguardare il CCNL quale strumento fondamentale per accompagnare imprese e lavoratori in questa fase di importanti trasformazioni che stanno attraversando il mondo del lavoro garantendo la certezza dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale ed evitare la concorrenza sleale ed il dumping contrattuale,

si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie, costituite e regolate ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti, a dare piena attuazione al CCNL, ponendo in essere quanto necessario affinché i comportamenti di tutte le parti coinvolte siano improntate al rispetto delle regole fissate nel CCNL in modo partecipato e condiviso.
Solo assumendosi questa responsabilità si può preservare l'assetto della contrattazione collettiva e il sistema di relazioni industriali.

In sede aziendale potranno essere definite commissioni e/o procedure funzionali ad agevolare la corretta applicazione dei contenuti del CCNL.

Nell'ambito degli osservatori paritetici territoriali di cui all'art. 2, Sezione Prima, su richiesta di una delle Parti può essere attivata una specifica sessione di confronto (condizioni produttive ed occupazionali e relative prospettive, andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività delle aziende del territorio) al fine di garantire l'applicazione di quanto condiviso in funzione della presentazione delle piattaforme di rinnovo degli accordi aziendali.

Qualora si verifichino deviazioni da quanto definito dal CCNL le parti, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle Parti stipulanti che sono impegnate ad intervenire al fine di adoperarsi per comporre la controversia in coerenza con le regole definite nel CCNL.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto si applica:

A) Agli stabilimenti di produzione, progettazione sviluppo e servizio appartenenti al settore metalmeccanico e meccatronico nei quali l'utilizzo dei metalli, semimetalli ed assimilabili abbia una presenza caratteristica, esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante.

B) Agli stabilimenti siderurgici.

C) Agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici e ai meccatronici.

D) Alle unità produttive e/o operative e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico e meccatronico interconnessioni di significativa rilevanza e alle **sedi operative e di cantiere presso cui operano gli addetti delle** imprese costruttrici di impianti tecnologici, **delle società fornitrici** di servizi di efficienza energetica (ESCO) ed ecologica e **delle società operanti nel** Facility management **tecnologico.**

A titolo indicativo ed esemplificativo, rientrano fra gli stabilimenti metalmeccanici regolati dal presente Contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra, i seguenti stabilimenti, imprese e cantieri per:

- la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed altri);
- la trasformazione plastica dell'alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento e loro leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tran ciati;
- la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, piombo, zinco ed altri metalli non fer rosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);
- la fusione di ghisa in getti;
- la fusione di acciaio in getti sempreché lo stabilimento non proceda alla produzione dell'acciaio relativo;
- la forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- la laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- la costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di:
- – navi da carico, da passeggeri e da guerra, galleggianti, pontoni e chiatte;
- – materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;
- – automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e loro parti staccate;
- – motocicli e motofurgoni, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
- – aeromobili, veicoli spaziali e loro parti; aeromobili ad ala fissa e rotante, veicoli e tecnologie, inclusi i sistemi di comunicazione, spaziali, loro parti;
- – radar sensori, produzioni balistiche e tecnologie di integrazione, hardware, software e i servizi connessi di sicurezza fisica e tecnologica e le attività di ricerca, sviluppo, progettazione, produzione, montaggio, riparazione e servizio connessi;
- l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- l'esercizio di bacini di carenaggio;
- la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili e apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici compresi elettrofoni, digitali e a tecnologia mista, e relativi accessori;
- oggetti in ferro battuto;

- scatolame ed imballaggi metallici;
- la produzione, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio, riparazione e attività di servizio di:
- – motrici idrauliche a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed acces sori caratteristici;
- – organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
- – macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, l'accumulo, la trasmissione, la misura ed utilizzazione dell'energia di qualsiasi natura ed origine, comprese tra le altre l'energia meccanica, termica, elettrica, magnetica, chimica, nucleare, energie da fonti rinnovabili;
- – apparecchi e complessi, analogici e digitali, per elettroacustica, registrazione e diffusione sonora ed audiovisiva, radio e televisione;
- – apparecchi e complessi, analogici e digitali, per elaborazione e trasmissione voce e dati, telefonia, e telecomunicazioni e gestione di servizi relativi;
- – apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- – apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;
- – apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria e le applicazioni biotecnologiche in genere;
- – macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, grès ed affini;
- – macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali;
- – macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materie sintetiche (resine);
- – macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria, stampa;
- – macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;
- – macchine, trattori ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
- – utensili per macchine operatrici; strumenti di officina;
- – utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
- – pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;
- – apparecchi ed attrezzature per impianti igienicosanitari e di riscaldamento;
- – macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;
- – macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
- – armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;
- macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica affine, la meccatronica e le applicazioni digitali, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili; lavorazioni ottiche in genere; orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia;
- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;
- i sistemi di stampa tridimensionale, sinterizzazione e di additive manufacturing;
- la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici e

tutti i servizi correlati;

- la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;

A titolo indicativo ed esemplificativo, rientrano fra le sedi operative e di cantiere come definite *sub* lettera D) quelle utilizzate dalle imprese operanti nelle seguenti attività:

- la fornitura di servizi generali, logistici, tecnologici comprese le pulizie tecnologiche e industriali, e di trasporto alle imprese;
- attività di progettazione, fornitura, installazione, gestione e manutenzione ed ogni attività accessoria e sussidiaria alla realizzazione di quanto elencato comprese le opere di assistenza edili, la logistica, ed i trasporti di:
- – Impianti termici di climatizzazione, ventilazione e trattamento aria;
- – Impianti idrici e sanitari;
- – Impianti di refrigerazione;
- – Impianti di protezione antincendio;
- – Impianti e reti di trasporto e distribuzione dei fluidi;
- – Impianti e reti di telecomunicazione, telefonia e trasmissione dati;
- – Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia elettrica;
- **Impianti fotovoltaici;**
- – Impianti di illuminazione;
- – Impianti di cogenerazione, trigenerazione e teleriscaldamento;
- – Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia termica;
- – Impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili;
- – Impianti di sicurezza, antintrusione e videosorveglianza;
- – Sistemi per l'automazione e il controllo degli accessi quali porte, barriere e can celli;
- – Impianti ecologici, trattamento acque e rifiuti;
- – Impianti radiotelevisivi, antenne;
- – Impianti speciali;
- – Impianti di segnalamento e di segnaletica stradale e ferroviaria;
- – Facility Management **e Facility Management Tecnologico**;
- – Servizi di Efficienza Energetica (ESCO);

– l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Le parti confermano che le aziende che svolgono attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee e reti telefoniche, elettriche, di distribuzione di energia, gas, acqua secondo i principi generali e la comune esperienza, svolgono un'attività che appartiene tradizionalmente al settore meccanico.

DEFINIZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITÀ.

Siderurgico: comprende gli stabilimenti siderurgici che agli effetti del Con tratto sono quelli per la produzione di:

a) ghisa di prima fusione;
b) acciaio anche se colato in getti;
c) ferroleghe;
d) semiprodotti (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;

g) latta.

La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgica quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto o dal blumo per cui i fucinati costituiscono semiprodotto per ulteriori lavorazioni.

La produzione dei laminati, trafilati, tubi e latta è considerata siderurgica quando il processo produttivo si inizia a caldo e prosegue anche a freddo senza soluzione di continuità.

Alle produzioni di cui alle voci *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)* e *g)* si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè DRI/preridotto, cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

Le parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce *d)*, non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di prima fusione di cui alla voce *a)* stesso comma.

Autoavio: sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture ed autocarri nel loro totale complesso e degli aeromobili, nonché quelli addetti alla costruzione in serie di carrozzerie con esclusione delle aziende che esercitano la loro attività nella costruzione di parti, accessori e simili e nella riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie. Sono compresi nel settore autoavio gli stabilimenti che producono trattori agricoli che appartengono alle aziende inquadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

Elettromeccanico ed elettronico: sono compresi gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente o prevalentemente prodotti complessi che utilizzino energie e segnali elettrici e magnetici e nei quali la parte elettrica/elettronica sia caratterizzante e di importanza fondamentale.

Tra le produzioni elettromeccaniche ed elettroniche sono comprese:

- macchine elettriche, nel senso tradizionale dell'espressione;
- apparecchiature elettriche complesse;
- i componenti e sistemi di propulsione elettrica per veicoli terrestri, natanti ed aero mobili inclusi i sistemi di generazione ed accumulo per l'energia;
- strumenti di misura elettrici, elettronici anche digitali;
- apparecchi per telefonia, telegrafia e radiotelegrafia, radiotecnica, ripresa, elabora zione e trasmissione audio video;
- apparati elettronici di acquisizione, memorizzazione, elaborazione e trasmissione di dati, le applicazioni dell'elettronica di potenza e l'applicazione delle tecnologie elettroniche a macchine operatrici, dispositivi, attrezzature;
- elettrodomestici (fabbricazione completa ed in grandi serie).

Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano:

- la fusione di ghisa in getti;
- la fusione di acciaio in getti.

Cantieristica navale: comprende gli stabilimenti che svolgono la loro attività nella costruzione, riparazione e demolizione di navi, nonché nell'esercizio di bacini di carenaggio.

NORMA COMUNE.

In ciascuno stabilimento si considera prevalente l'attività alla quale è addetto il maggior numero di dipendenti; nel caso di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti.

Nel caso in cui in una azienda sono esplicate due o più attività, tutte inquadrate nel Contratto meccanici, al personale addetto alla Direzione generale e alle Filiali, con esclusione dei negozi, si applicheranno le norme relative all'attività alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI STUDIO SUI COMPARTI.

Le parti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare

comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato.

La Commissione potrà selezionare nei comparti individuati (per esempio informatica) le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle parti.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti concordano di elaborare una legenda che riporti i codici Ateco delle attività richiamate nel Campo di applicazione da porre in calce allo stesso.

Le parti confermano che l'argomento relativo al campo di applicazione sarà oggetto di confronto con le rispettive confederazioni, nell'ambito del percorso che le stesse hanno avviato a riguardo, con l'obiettivo di assicurare il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti impedendo, specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività, di violare o forzare arbitrariamente i perimetri degli ambiti di applicazione dei contratti di categoria.

Sez. Prima

Art. 1. – *Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica edella installazione di impianti.*

L'Osservatorio svolgerà i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

1.1 Sviluppo industriale e situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

Analisi e approfondimento delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioniconnesse a Industry 4.0.

A tal fine, sarà elaborata una base dati periodicamente aggiornata con riferimento alle divisioni e gruppi di attività metalmeccaniche e impiantistiche come definiti nella classificazione delle attività economiche Ateco 2007 che consentiràdi monitorare l'andamento dei singoli comparti.

Saranno condotti **partendo dalla positiva esperienza dell'Automotive** approfondimenti specifici con riferimento ai comparti che di volta in volta saranno individuati di comune accordo tra le parti - anche in relazione alle evidenziazioni delle competenti Organizzazioni di categoria - per poter sostanziare attraverso analisi strutturate proposte orientate allo sviluppo ed alla crescita del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per evidenziare presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica industriale relativa al settore anche con riferimento al Mezzogiorno ed alla realtà delle piccole imprese.

La funzione propositiva dell'Osservatorio potrà riguardare anche tematiche di grande impatto sul nostro Settore, tenendo conto delle specificità del CCNL di categoria come, ad esempio, il taglio del cuneo fiscale sia in termini generali sia con riferimento al welfare aziendale e la crescita dimensionale delle imprese.

Sez. Prima

Art. 3. – *Comitato consultivo di partecipazione.*

Nelle aziende che occupano complessivamente più di **600 dipendenti** ~~1.000 dipendenti e con almeno una unità produttiva con più di 500 dipendenti~~ è costituito, su richiesta di una delle parti, il Comitato consultivo di partecipazione composto da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, di Fim, Fiom e Uilm e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Il comitato consultivo di partecipazione si riunisce almeno una volta all'anno o su richiesta di parte motivata da circostanze rilevanti concernenti il complesso aziendale per esaminare:

3.1 Struttura e tendenze dei mercati su cui opera l'azienda.

3.2 Strategie industriali anche con riferimento a eventuali modifiche organizzative.

3.3 Andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione.

Il comitato consultivo di partecipazione è inoltre convocato dall'azienda in caso di scelte strategiche rilevanti riguardanti l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione anche al fine di consentire ai rappresentanti sindacali di esprimere un parere.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Le parti in sede aziendale potranno concordare di dare corso, in occasione degli incontri agli adempimenti di cui all'articolo 9, Sezione prima, del presente CCNL.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Sez. Prima

Art. 4. – *Commissione nazionale su salute e sicurezza*

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli convengono di costituire la Commissione nazionale per la salute e sicurezza.

La Commissione ha il compito di gestire e proseguire il rapporto di collaborazione avviato con l'INAIL con la stipula del Protocollo 8 giugno 2018, **e del 14 dicembre 2021** sia per quanto riguarda ~~la predisposizione di una~~ **l'aggiornamento della banca** dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica sia sviluppando, d'intesa con l'Istituto, campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i comparti.

La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito della settimana nazionale della Sicurezza, organizzerà un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore.

Nella giornata nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori metalmeccanici, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda. Le modalità di promozione, partecipazione e di selezione delle esperienze più significative saranno definite dalla Commissione nazionale.

Inoltre, la Commissione ha il compito di monitorare e verificare la possibilità di implementare le Linee Guida sottoscritte l'8 ottobre 2018 (allegato n. 7) che potranno essere aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende, di diffondere la conoscenza dei break formativi attraverso la raccolta e la diffusione delle buone pratiche sia con l'organizzazione di eventi congiunti pluri-regionali sia attraverso una pubblicazione condivisa sul tema (preferibilmente elettronica) da mettere a disposizione delle aziende e delle strutture sindacali.

In tale contesto la Commissione potrà sviluppare Linee guida, declinate anche in relazione alle dimensioni aziendali, da fornire alle Commissioni territoriali su formazione congiunta RLS-RSPP-Responsabili di linea sul DVR, DUVRI, e sul ruolo dei diversi soggetti riguardo il controllo, la prevenzione, e gli interventi possibili per diminuire la frequenza e la gravità degli incidenti e l'insorgenza delle malattie professionali.

Sarà, inoltre, sviluppato il tema della gestione integrata della sicurezza, verranno monitorati gli strumenti per il finanziamento di interventi di formazione in materia di salute e sicurezza attraverso i fondi interprofessionali e/o da Enti pubblici, la futura promozione da parte dell'INAIL dell'adozione di DPI caratterizzati da tecnologie innovative, e la consultazione gratuita delle norme UNI relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

La Commissione nazionale, prendendo lo spunto da esperienze già realizzate nei territori, potrà predisporre e diffondere la conoscenza di esempi virtuosi di sviluppo della formazione in materia di sicurezza~~, ad esempio, approfondire e diffondere la Root Cause Analysis quale strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica c.d. dei "5 perché" che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro~~.

La Commissione, oltre a quanto sopra riportato, in relazione alle Linee guida per la formazione congiunta RSPP/RLS sottoscritte l'8 ottobre 2018, proseguirà la propria attività predisponendo moduli per la formazione congiunta RSPP/preposti/RLS sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri.

Predisporrà, inoltre, apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:

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

Le parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Commissione nazionale salute e sicurezza, infine, ha il compito **di aggiornare il** ~~elaborare un~~ "Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero" **messo a punto nel 2023 tenendo conto delle modifiche legislative e regolamentari intervenute** ~~che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della Direttiva 2018/957 sul distacco~~. ~~In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.~~

Art. 6. – *Formazione professionale.*

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua di cui all'articolo 7, sez. IV, Titolo VI, un valore condiviso la cui realizzazione rappresenta un impegno partecipativo secondo quanto di seguito definito.

In particolare, la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali.

6.1. *Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.*

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato oltre a quelli ad essa attribuiti dall'articolo 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

a) promuovere presso **MetApprendo** ~~Fondimpresa o attivando altri canali di finanziamento~~, azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali **relativamente alla normativa contrattuale**; ~~anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori~~

b) valutare, anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali a valere sugli avvisi di Fondimpresa;

c) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Fondimpresa e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 6.2.;

~~d) promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" e "@pprendo", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;~~

e) promuovere iniziative formative, anche per il tramite di Fondimpresa, destinate ai componenti dei Comitati di Pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali;

~~f) promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Fondimpresa iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione di cui all'articolo 3, Sezione prima.~~

g) aggiornare il Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018 relativo alle aree tematiche ritenute prioritarie per la formazione professionale del settore metalmeccanico e della installazione di impianti;

h) elaborare Linee Guida per l'Apprendistato duale – individuando, a titolo esemplificativo, modelli di riferimento, esempi di convenzioni tra imprese e istituzioni formative, buone prassi – al fine di offrire un supporto nella definizione di tali percorsi e di agevolarne l'adozione;

i) provvedere all'aggiornamento, revisione e integrazione dei profili professionali e degli standard formativi relativi all'apprendistato professionalizzante, in coerenza con l'evoluzione delle competenze richieste dal mercato del lavoro e con il sistema di classificazione professionale;

j) effettuare uno studio approfondito sull'impatto dell'Intelligenza Artificiale (AI) e delle nuove tecnologie sui fabbisogni di competenze nel settore, proponendo eventuali adeguamenti dei percorsi formativi e professionali per preparare i lavoratori alle sfide

della transizione digitale;

k) attivare una collaborazione sinergica con la Commissione Nazionale per l'Inquadramento Professionale finalizzata anche ad indirizzare i percorsi formativi coerentemente con le competenze professionali.

6.2. *Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato.*

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti.

Le Commissioni paritetiche territoriali, oltre a quanto previsto dall'articolo 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, hanno il compito di:

a) monitorare la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta con- sentite dal sistema formativo e scolastico;

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, per un maggiore allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato, anche utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "*ad hoc*" predisposte nel territorio, con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende e da progetti interaziendali, ovvero anche da Academy aziendali presenti sul territorio, Università, Competence Center, centri di formazione, ecc.

c) condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi;

d) valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare a Fondimpresa per le aziende che non hanno rappresentanza interna;

e) monitorare i piani condivisi in commissione e diffondere le buone pratiche;

f) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;

g) prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 4.1.

Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso l'Associazione territoriale che fornirà i servizi di segreteria.

Le parti assicureranno un comune impegno di interlocuzione con le Istituzioni regionali competenti in materia di formazione professionale.

6.3. *Commissioni aziendali per la formazione professionale.*

Nelle Aziende che occupano almeno ~~500~~ **300** dipendenti occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Tale Commissione, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 7, Sez. IV, Titolo VI, avrà il compito di:

a) verificare a consuntivo il numero di iniziative di formazione continua realizzate nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;

b) valutare la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti

formativi per i lavoratori non coinvolti nelle iniziative formative realizzate precedentemente;

c) contribuire a diffondere, in accordo con l'Azienda, la conoscenza tra i lavoratori delle iniziative di formazione continua offerte dal territorio;

d) esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda ed al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;

e) segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

6.4. *Referente per la formazione professionale.*

Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e R.s.u. circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Fondimpresa, la R.s.u. potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei fondi interprofessionali per la formazione.

L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.

Sez. Prima

Art. 7. – *Pari opportunità.*

7.1 *Commissione nazionale per le pari opportunità.*

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm convengono di costituire la "Commissione paritetica per le pari opportunità" con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione:

a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;

b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

c) **alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro; a tale scopo fornirà indicazioni per consentire la più ampia diffusione delle iniziative di sensibilizzazione, di cui al successivo punto 7.5, finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della persona;**

d) **allo sviluppo di modelli e/o strumenti di segnalazione dei casi di molestie in azienda anche valutando la possibilità di utilizzo delle procedure già previste in applicazione della normativa in materia di whistleblowing.**

La Commissione opererà in coordinamento con le Commissioni territoriali di cui al successivo punto 7.2..

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

7.2 *Commissioni territoriali per le pari opportunità.*

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali pro- muoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali di Fim, Fiom, Uilm la costituzione di Commissioni paritetiche per le pari opportunità.

Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'articolo 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel la- voro nonché le modalità per un loro superamento.

In particolare:

a) analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;

b) promuovere la sperimentazione di azioni positive anche in materia di flessibilità d'orario nonché interventi volti a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;

c) promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera *c)* del punto 7.1., comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Le Commissioni operano in stretto collegamento con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati, delle ricerche e delle proposte fornite dalla stessa.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta

di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e, dopo il primo anno, riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 7.1..

Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

7.3 Commissioni aziendali per le pari opportunità.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di **500** ~~1000~~-dipendenti, di cui almeno **200** ~~300~~ occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

La Commissione:

a) valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:

- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà in collaborazione con la Commissione territoriale.

b) Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui al Capo II, Divieti di discriminazione, artt. 27 e seguenti, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

7.4 Informazioni in materia di pari opportunità.

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'articolo 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito in- contro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle di- sposizioni di legge.

Inoltre, le aziende che intendono intraprendere il percorso per il conseguimento della certificazione di genere, disciplinata dall'art. 46-*bis* del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ne informeranno preventivamente la Rsu, ~~saranno fornite adeguate informazioni sull'iniziativa~~ il cui coinvolgimento sarà previsto nell'ambito del monitoraggio relativo all'attuazione delle azioni positive ~~sarà valutato il possibile coinvolgimento della RSU nelle azioni positive~~ al termine del percorso stesso.

Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016[1].

Inoltre, le aziende, **tenendo conto della fase di sperimentazione avviata con la campagna nazionale di "Generiamo cultura" finalizzata alla sensibilizzazione del personale sul tema, organizzeranno, congiuntamente alla RSU, iniziative formative ~~informative~~ annuali per migliorare il livello di consapevolezza e responsabilità, anche nell'utilizzo di strumenti digitali, sulla base di quanto ~~indicazioni che saranno elaborate~~ elaborato dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.**

DA INSERIRE NELLA SEZ. PRIMA DOPO IL PUNTO 7.1 – COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Federmeccanica-Assistal e Fim, Fiom, Uilm per la parità di genere

Le Parti, al fine di contribuire al superamento del divario di genere esistente nel nostro Paese, reputano indispensabile promuovere attivamente il cambiamento culturale necessario per realizzare una società fondata sull'equità, la valorizzazione e la tutela delle diversità, l'eliminazione di pregiudizi e stereotipi basati sull'identità di genere e orientamento sessuale, orientando la governance aziendale verso il paradigma della parità.

Tale finalità sarà perseguita attraverso una serie di azioni tendenti a favorire e sostenere la realizzazione di un modello organizzativo fondato sull'inclusività e il superamento di qualsiasi forma di discriminazione.

Particolare attenzione sarà riservata alla tutela della genitorialità supportando i genitori e in particolare le lavoratrici in occasione della maternità e delle paternità.

Inoltre, a seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza salariale nel nostro ordinamento giuridico, che dovrà avvenire entro il 7 giugno 2026, le Parti procederanno agli adeguamenti dell'emananda normativa. In tale prospettiva, successivamente alla trasposizione della normativa europea, la Commissione nazionale per le pari opportunità, coadiuvata dal parere di esperti della materia, predisporrà linee-guida sugli aspetti fondanti della direttiva per consentire di avviare un processo di trasparenza in tema di disparità delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori.

Infine, le Parti concordano nel ritenere necessario creare le condizioni per favorire una maggiore presenza di donne nel contesto produttivo metalmeccanico. Tale obiettivo potrà essere raggiunto anche favorendo l'attrattività delle aziende metalmeccaniche, con riguardo altresì al profilo dell'equilibrio di genere nei percorsi di crescita professionale.

Sez. Prima

Art. 9. – *Informazione e consultazione in sede aziendale.*

Salvo diverse previsioni a livello aziendale, le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica con riferimento:

– ai più significativi indicatori di bilancio

– alle scelte e alle previsioni dell'attività produttiva, ai programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti e le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione;

– i criteri di localizzazione e le prevedibili implicazioni sulle condizioni ambientali ed ecologiche dei programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;

– alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, amplia- mento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installa- zione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività;

– le caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché la articolazione per tipologie dell'attività decentrata e la sua localizzazione indicata per grandi aree. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente tali caratteristiche, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro;

– gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";

– le iniziative realizzate e/o l'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno **ivi compresa la presentazione, anche al RLS, nelle aziende che lo predispongono, del Bilancio di Sostenibilità;**

– i temi attinenti la formazione professionale; in particolare la Direzione aziendale fornirà indicazioni preventive sulle politiche formative prescelte con riferimento alle diverse figure professionali interessate, non- ché dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei dipendenti coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente anche relativamente all'attuazione del diritto soggettivo.

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze. Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative delle tipologie contrattuali utilizzate e la qualifica dei lavoratori interessati nonché il numero dei lavoratori in modalità agile.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, in un apposito incontro, nei limiti e per le finalità consentite dall'art. 46 D.lgs. n. 198/2006, nell'anno che precede la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, le seguenti informazioni nel rispetto della riservatezza dei dati personali:

- numero totale di occupati per unità produttiva e numero riferito al personale femminile;

- retribuzioni complessive corrispondenti alle categorie legali o ai livelli di

inquadramento del personale, ad esclusione di quella dei dirigenti, con indicazione del dato riferito al personale femminile;

- saldo tra assunzioni e cessazioni per unità produttiva e numero totale di occupati, con indicazione del dato riferito al personale femminile.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a:

– le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestative; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati dell'attività imprenditoriale;

– le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione.

– i rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione.

– gli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività.

~~Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.~~

Su richiesta scritta delle Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, il datore di lavoro è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato.

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. La Direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza. Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita. Le Parti procederanno alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Federmeccanica e Assistal ed 1 di comune accordo.

I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della commissione.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, del D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla

Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

Inoltre, procederà a definire quanto rinviato dal D. Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni.

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavora- tori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL.

Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Nel caso di eventuali accordi aziendali in materia, le parti si incontreranno per verificare ed eventualmente armonizzare gli accordi esistenti.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi in materia

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, sulla scorta dell'esperienza maturata, ~~valuteranno l'opportunità di individuare~~ **predisporranno** uno schema di informativa standard da utilizzare in sede aziendale.

Sez. Seconda

Art. 7. – *Versamento dei contributi sindacali.*

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero aderenti al T.U. 10 gennaio 2014, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Secondo quanto stabilito dall'Accordo interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 28 giugno 2011, dal Protocollo del 31 maggio 2013 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, finalizzato alla certificazione della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, i datori di lavoro o i loro delegati, seguendo le indicazioni della circolare INPS n. 100 del 27 novembre 2024, forniranno i dati relativi alle deleghe sindacali attive in atto.

Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

Con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% del minimo tabellare in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

Il contributo così determinato per ciascun anno avrà decorrenza dal successivo mese di luglio.

Restano salve le condizioni in atto che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa Organizzazione sindacale, si intenderà revocata la delega precedente.

Su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo da inserire nella busta paga suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda rimessa al medesimo sindacato.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di giugno di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate tramite le Associazioni industriali. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati ed in atto in sede aziendale, restano invariati.

~~Con cadenza semestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna Organizzazione sindacale, l'indicazione numerica, aggregata per livelli di inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega F.L.M., e le relative somme.~~

Con cadenza annuale, entro il mese di marzo, le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto potranno chiedere alle aziende, con riscontro, di norma, entro 30 giorni, nel rispetto della normativa sulla privacy, l'elenco nominativo dei dipendenti con la delega in favore della loro Organizzazione in essere. Tali dati potranno essere forniti per il tramite dell'Associazione territoriale imprenditoriale a cui l'azienda aderisce o conferisce mandato.

NORMA TRANSITORIA.

Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al 4° comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente Contratto collettivo nazionale

di lavoro, fra le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

Art. 9. – *Appalti.*

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

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

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda - stipulati durante il periodo di vigenza del presente Contratto - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

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

Nell'individuazione delle aziende appaltatrici saranno utilizzati princìpi e processi che tutelino la legalità dell'appalto.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici **l'applicazione** ~~il rispetto delle norme contrattuali~~ **del CCNL di categoria a cui appartengono le attività svolte dalle aziende appaltatrici** stipulato **con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** ~~del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse~~, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Le aziende con più di 400 dipendenti forniranno, almeno 2 volte l'anno, in un apposito incontro un'informativa sui contratti di appalto diretto eseguiti presso l'unità produttiva alla relativa Rappresentanza sindacale unitaria. L'informazione conterrà i seguenti dati: il nome dell'azienda, il CCNL applicato, la durata dell'appalto, l'oggetto dell'appalto ed il numero medio dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso. A tal fine verrà messo a disposizione delle aziende uno schema di comunicazione standard.

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 presente CCNL.

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

Nel caso di appalti continuativi e/o di lunga durata sarà favorita la possibilità, compatibilmente con la disponibilità di spazi congrui e con l'organizzazione dell'azienda appaltante e con la valutazione dei rischi interferenziali, dell'utilizzo comune di alcuni ambienti (spogliatoi, parcheggi) e la possibilità di affissione, in appositi spazi di materiale sindacale riguardante i lavoratori dell'azienda appaltatrice. Laddove esistente sarà messa a disposizione l'infermeria per gli interventi di primo soccorso.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti concordano di istituire ~~una Commissione con poteri negoziali sugli Appalti finalizzata a realizzare una modifica della normativa contrattuale anche alla luce delle novità introdotte dai recenti interventi legislativi con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio~~ **una sezione dell'Osservatorio nazionale relativa agli appalti per definire un banca dati di**

appaltatori che garantiscano standard minimi di tipo sociale, retributivo, di genere, ecc., da mettere a disposizione delle aziende del settore quale prequalifica per partecipare ad appalti presso le aziende metalmeccaniche.

Art. 10. – *Contratti pubblici di servizi.*

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

~~Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere *fff)* e *ggg)*, articolo 1, legge 28 gennaio 2016 n. 11 ed dall'articolo 50~~

~~D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.~~

Con riferimento all'ambito dei contratti pubblici di servizi come individuato dall'articolo 1, comma 2, lettera v), della Legge 21 giugno 2022 , n. 78 e dall'articolo 2, comma 1, lettera e), dell'allegato I.1 al D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e ss.mm. le Parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

Nei casi di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti con un preavviso, fatti salvi casi imprevedibili, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione.

Nella comunicazione di attivazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, del rispettivo orario di lavoro, inquadramento contrattuale e mansioni.

Entro cinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza.

La procedura di esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperita entro 15 giorni dal primo incontro.

Nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l'oggetto del nuovo bando di gara.

L'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto.

In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:

a) cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;

b) cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo a ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

Sono interessati al cambio appalto i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la

scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documenta- zione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al D.lgs. 81/2008.

L'azienda uscente non è tenuta al pagamento del preavviso, di cui all'articolo 1, Sezione Quarta - Titolo VIII - nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

Art. 4. – *Tipologie contrattuali.*

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

A) Contratto di lavoro a tempo determinato. Norme generali

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a), d.lgs. 81/2015, al contratto di lavoro a tempo determinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, nei seguenti casi da verificare all'atto dell'assunzione che costituiscono elementi di riferimento anche per l'agenzia di somministrazione:

- **assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;**
- **assunzione di lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni e che soddisfino una delle seguenti condizioni: a) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; b) vivano soli con una o più persone a carico;**
- **assunzione di lavoratori che abbiano fruito del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 6 mesi o siano inseriti nelle liste di disoccupazione da almeno 6 mesi;**
- **assunzione di lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;**
- **assunzione di lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;**
- **assunzione di lavoratori da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi, la cui realizzazione presenti un carattere temporaneo, ivi compresi i casi in cui, a causa di ritardi imputabili al committente o a fattori esterni, la durata dell'attività richiesta si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti, determinando un fabbisogno di personale aggiuntivo limitato al completamento della commessa anche mediante scorrimento interno.**

I suddetti casi potranno essere legittimamente utilizzati per i contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 mesi anche per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 mesi.

A decorrere dal 1° gennaio 2027, l'utilizzo dei casi sopra indicati che devono essere puntualmente descritti nel contratto individuale, è subordinato alla stabilizzazione a tempo indeterminato presso la medesima azienda di contratti a termine in misura pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) precedente in forza per i casi di cui sopra restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

La disciplina di cui al presente articolo sarà oggetto di informativa periodica alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a ~~36~~ **24** mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti dall'articolo 2, Sezione Quarta - Titolo VI per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

Omissis

~~B) *Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.*~~

~~I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equi- valenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di mis- sione con contratto di~~

~~somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato.~~

~~Le parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionale.~~

~~NOTA A VERBALE DEL 5 FEBBRAIO 2021~~

~~Fermo restando quanto condiviso nella Clausola di salvaguardia posta in calce al presente articolo, le parti confermano che le previsioni di cui alla lettera B), definite con il CCNL 20 gennaio 2008, non costituiscono una modifica, ai sensi del secondo comma dell'art. 19, D. Lgs. n. 81 del 2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.~~

Omissis

C) Lavoro in somministrazione

I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della mis- sione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda secondo quanto previsto dall'articolo 35, del D. Lgs. n. 81/2015.

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'articolo 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

D) ***Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.***

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

Ai fini del computo di cui sopra non verranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 30 giugno 2025.

Sez. Quarta, Titolo II

Omissis

Art. 3. – *Passaggio temporaneo di mansioni.*

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti, in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al fine di favorire i processi di accrescimento professionale basati anche sull'acquisizione di maggiori competenze attraverso la polivalenza e la polifunzionalità, i lavoratori avranno diritto al passaggio al livello superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- **~~30~~ 60 giorni continuativi, ovvero ~~75~~ 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;**
- **~~3~~ 4 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.**

Omissis

Sez. Quarta, Titolo III

Art. 5. – *Orario di lavoro.*

Omissis

Orario plurisettimanale.

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di ~~80~~ **96** ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le ~~120~~ **128** ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le **136** ~~128~~ ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto sono stabilite dalla Direzione aziendale previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale.

Le successive modalità del recupero, per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi dall'attivazione dell'orario plurisettimanale, saranno concordate con la RSU

Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvise il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi.

La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

Ciascuna delle suddette maggiorazioni, a partire dalla 81esima ora, saranno elevate nella misura onnicomprensiva dell'8%.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono fatti comunque salvi gli accordi aziendali in essere.

Permessi annui retribuiti.

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del Contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39^ ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal CCNL 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'articolo 5, Disciplina generale, Sezione terza, del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria. Tale riduzione resta confermata per i soli lavoratori in forza al 31 dicembre 2012. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere in materia; le parti si incontreranno in sede aziendale per verificare l'eventuale armonizzazione degli stessi.

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal Contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettimanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei giornate settimanali.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno ~~e/o quelli di sabato e domenica,~~ è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla tredicesima mensilità al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Per i lavoratori non addetti al settore siderurgico che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 18 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno è riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2027 un ulteriore permesso annuo retribuito di 4 ore computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbito fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite in sede aziendale.

Per i lavoratori non addetti al settore siderurgico che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 21 turni settimanali comprendendo il turno notturno è riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2028 un ulteriore permesso annuo retribuito di 4 ore computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbito fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite in sede aziendale.

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, che si svolgerà, di norma, entro il mese di settembre di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di ~~5~~ 7 può essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori.

Nel caso di necessità impreviste e/o non programmabili il suddetto previo esame è ridotto a 3 giorni.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno ~~10~~ 7 giorni

prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al ~~5~~ **6** per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di ~~10~~ 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 ~~10~~ **11** per cento, comprensivo del ~~5~~ **6** per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;

b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione mede- sima.

Nell'ambito della percentuale massima di assenza sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea e per i lavoratori migranti dalla necessità di svolgere le attività burocratiche connesse alla loro condizione nonché per festività previste dalla religione di appartenenza.

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado **ovvero per un massimo di 3 volte all'anno nel caso di rilevanti eventi imprevisti** i lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'articolo 10, Sezione Quarta – Titolo VI, potranno assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30 giorni per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi con- sentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado **ovvero nei casi dei rilevanti eventi imprevisti di cui sopra** il lavoratore è tenuto ad 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.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, anche per gruppi di ~~4~~ **2** ore **salvo quanto previsto in sede aziendale.**

Per i lavoratori turnisti e fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali unitarie, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni ~~precedentemente~~ indicate.

Entro il primo trimestre del secondo 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. L'azienda è tenuta a darne riscontro trascorsi 15 giorni dalla presentazione della programmazione. Laddove il lavoratore non provveda, il datore di lavoro potrà procedere alla loro programmazione entro i 6 mesi residui.

Al termine ~~di tale periodo~~ **dei 24 mesi del Conto ore**, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Omissis

Art. 7. – *Lavoro straordinario, notturno e festivo.*

Omissis

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al quarto e quinto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre **per aree aziendali**, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario ~~di produzione~~, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente settimo comma, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nella misura di 80 ore annue. Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale di cui al precedente articolo 5, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le ~~120~~ **128** ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e ~~128~~ **136** ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

La Direzione terrà conto di esigenze personali entro il limite del 10% se disponibile la sostituzione tramite personale con adeguata professionalità.

Per le ore di straordinario in regime di «quote esenti» dall'accordo preventivo eccedenti le 40 ore annue, per i lavoratori turnisti e per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti, ovvero le 48 ore annue, per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti, sarà corrisposta una maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per ciascuna ora lavorata che assorbe fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le «quote esenti» di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla Rappresentanza sindacale unitaria le ore di lavoro straordinario ~~produttivo~~ compiuto utilizzando le suddette «quote esenti» di straordinario.

omissis

Art. 10. – *Ferie.*

Omissis

Inoltre, nelle aziende con più di 150 dipendenti, i lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una volta ogni triennio, un periodo di aspettativa della durata minima di un mese e massima di due non frazionabili per il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine. I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta e la Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte (con arrotondamento all'unità superiore).

Nel caso di valutazione negativa, l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della RSU, sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'idonea soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate necessità.

omissis

Sez. Quarta – Titolo V

Art. 1. – *Ambiente di lavoro – Salute e sicurezza.*

Omissis

C)

Le parti concordano che tale modalità di erogazione della formazione in materia di sicurezza, nelle unità produttive oltre i 200 addetti, sarà obbligatoria, e sarà possibile adottarla anche per una quota parte della formazione in aggiornamento.

Nelle unità produttive di minore dimensione i break formativi saranno adottati tenuto conto delle necessità formative dei lavoratori in materia di salute e sicurezza e compatibilmente con le possibilità organizzative da parte dell'azienda.

In ogni caso i break formativi in tema di sicurezza non concorrono al computo della formazione continua di cui all'art. 7, Sezione quarta, Titolo VI.

~~Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra RSPP e RLS sarà possibile discutere di emissioni, di trattamento rifiuti, di impatto energetico e di ambiente – con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.~~

A) In ogni unità produttiva sono istituiti:

– il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

– la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I RLS hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'articolo 243 del D. Lgs. n. 81/2008.

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

In tutte le aziende, a prescindere dalla dimensione, entro un congruo termine per la raccolta dei dati, sarà svolta, da parte del RSPP coinvolgendo nella stessa gli RLS, l'analisi post incidentale 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.

Quale strumento prioritario per evitare il ripetersi dell'evento saranno adottati i break formativi sulle procedure di sicurezza adottate sul lavoro oppure altri interventi che saranno ritenuti opportuni.

B) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 in applicazione dell'articolo ~~18 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale~~ articolo 47,

D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, **e s.m.i.**. ~~come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106~~).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I RLS, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, **e s.m.i.** ~~come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106~~, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" ed a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'appo sita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'articolo 50, lett. o) del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, **e s.m.i.** ~~come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106,~~ che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni RLS, di cui all'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 sono individuati con riferimento all'unità produttiva e sono pari a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti.

Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 del D.lgs.81/08 e smi, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore [1].

---

[1] Si riportano le attività richiamate nell'art. 50, comma 1, del D. lgs. **81/2008 - Art. 50** - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

a) Omissis;

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.

Omissis

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli RLS quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Successivamente all'elezione e/o rielezione degli RLS gli stessi, oltre alla formazione di legge, saranno destinatari di ulteriori 8 ore di formazione relative ai rischi specifici aziendali da svolgere in azienda.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

C) Negli stabilimenti di cui all'articolo 2, primo comma, D. Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D. Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle RSU, è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli RLSA, nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli RLSA, le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli RLSA nell'ambito degli obblighi di forma zione previsti dalle discipline vigenti.

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 ed ai progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

D) "Quasi Infortuni **e situazioni rischiose**"

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

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

Con cadenza quadrimestrale le indicazioni raccolte saranno oggetto di valutazione congiunta tra RSPP e RLS anche con riferimento alle azioni che si intende intraprendere.

La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Sez. Quarta, Titolo VI

Art. 2 – Trattamento in caso di malattia

omissis

Ai sensi della legge n. 106 del 18 luglio 2025, a partire dal 1° gennaio 2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto:

- **a dieci ore annue di permesso per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenne affetto dalle malattie sopra individuate. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera.**
- **ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.**

Decorso il periodo di congedo di cui all'alinea precedente il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

omissis

A decorrere dal 1° gennaio 2026, per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D.lgs. n.62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporto, sia esso breve o prolungato, saranno riconosciuti:

- **ulteriori 30 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni;**
- **ulteriori 45 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 3 anni e fino a 6 anni;**
- **ulteriori 60 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 6 anni;**

Per tali periodi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Omissis

Sez. Quarta, Titolo VI

Art. 9 – Congedi parentali

Omissis

A decorrere dal 1 gennaio 2026 sono introdotti 3 giorni di permesso annui per le malattie dei figli fino a 4 anni di età per i quali verrà riconosciuta a carico azienda un'indennità pari all'80% del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il lavoratore che intende fruire dei predetti permessi è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro due ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la relativa certificazione della malattia del figlio entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza.

La fruizione di detto permesso non è cumulabile tra la madre e il padre del bambino nella stessa giornata.

Non è cumulabile con quanto eventualmente concesso aziendalmente a tale titolo.

Sez. Quarta, Titolo VI

Art. 7. – *Formazione Continua.*

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali ~~a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali,~~ in stretta connessione con l'innovazione tecnologica, **digitale** e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare.

Le Parti confermano tra le finalità della formazione continua quella di supportare lo sviluppo di competenze dei lavoratori nei casi di riorganizzazione, riconversione e ristrutturazione aziendali anche in riferimento al diritto soggettivo alla formazione.

Al fine di sviluppare le competenze digitali ~~di base e di agevolare la costruzione dell'identità digitale~~, le Parti si impegnano **a proseguire l'** ~~ad avviare una~~ attività progettuale **avviata con DigitalMec con l'obiettivo anche di supportare l'alfabetizzazione in materia di Intelligenza Artificiale** ~~partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale, individuato nel Verbale di Intesa del 12 luglio 2018~~.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'analisi del fabbisogno si inserisce all'interno di un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa, per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata.

A far data dal 1° gennaio 2017 le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, ~~e~~ a tempo determinato **e in somministrazione** - laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 9 mesi **continuativi** – in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della RSU, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le seguenti modalità: aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; *e-learning*; partecipazione a convegni-seminari, *workshop* interni o esterni all'azienda; *coaching*; *action learning*; affiancamento; *training on the job*. La formazione in materia di sicurezza di cui all'articolo 37 del D.Lgs n. 81 del 2008, non è computabile ai fini del presente comma.

Alla fine del secondo anno del triennio ai lavoratori per i quali – in virtù della formazione già effettuata o programmata nel terzo anno – non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare a iniziative di formazione continua.

Per i lavoratori al rientro da un'assenza continuativa a seguito di congedo di maternità, paternità o di congedo parentale pari o superiore a 5 mesi, oppure pari o superiore a 6 mesi nei casi di malattia, infortunio, congedo straordinario di cui all'art. 3, comma 3, legge 104/1992, o di cassa integrazione straordinaria ovvero che siano stati trasferiti ai sensi dell'ultimo comma articolo 12, sez. Quarta – Titolo VI, sono previste 4 ore di formazione aggiuntive alle 24 di cui al comma 5 del presente articolo.

I lavoratori **di cui al comma precedente** ~~al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità,~~ potranno

esercitare il diritto di cui al comma **6** ~~precedente~~ a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Il diritto soggettivo di cui ai commi 6 e 7, sarà esigibile per iniziative formative impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, sulle quali l'azienda, d'intesa con la RSU laddove presente, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali.

Al fine di orientare le aziende e i lavoratori sulle aree tematiche da considerarsi prioritarie e su esemplificazioni di percorsi formativi, si rinvia alle tabelle del Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018, **che saranno oggetto di aggiornamento da parte della Commissione Nazionale per la Formazione e l'Apprendistato di cui all'articolo 6.1, Sez. Prima.** ~~riportate in calce al presente articolo~~.

Le iniziative di cui al comma 6 devono essere realizzate da:

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

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

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

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

e) l'azienda.

Al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa ~~saranno~~ **sono stati** predisposti Servizi per la Formazione **(MetApprendo)** ~~da~~ definit~~irsi~~ in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti. ~~La definizione di dettaglio degli stessi avverrà è avvenuta nell'ambito delle seguenti macro aree: creazione di una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti con particolare attenzione alle peculiarità delle Pmi; pianificazione e registrazione della formazione mediante tecnologia *Block chain*; offerta di pillole formative; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali *ad hoc* per apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza **orientamento e/o formazione** scuola lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali multiregionali da presentare a Fondimpresa.~~

Le ore di formazione fruite tramite **MetApprendo** ~~la Piattaforma nazionale di cui al comma precedente~~ saranno rendicontabili sul conto formazione aziendale presso Fondimpresa **nonché sul Fondo Nuove Competenze.**

~~I Servizi per la Formazione, nell'attuale vigenza contrattuale, saranno finanziati, con un contributo aziendale *una tantum* pari a 1,50 euro per dipendente da versare entro il 15 ottobre 2021 con modalità successivamente concordate tra le parti. Esso sarà gestito dalla Commissione Nazionale di cui all'art. 6.1 Sez. Prima, le operazioni saranno tutte rendicontate e rese pubbliche. Al fine del calcolo del contributo verrà considerato il personale in forza al 31 dicembre 2020~~.

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

È previsto il trascinamento di 6 mesi nel triennio successivo delle ore residue non fruite. Al termine di detto periodo esse decadranno salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 19 del presente articolo.

~~In via transitoria i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di~~

~~formazione di competenza del triennio 2017-2019, potranno fruirne en- tro il 31 dicembre 2021. Al termine di detto periodo esse decadranno~~.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente **utilizzando prioritariamente l'attestazione digitale messa a disposizione da MetApprendo tramite il Dossier Formativo Digitale del Lavoratore.**

Per le iniziative formative di cui al comma 6, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

Le Commissioni Paritetiche, Aziendali, Territoriali e Nazionale, di cui all'articolo 6, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di **tutto** quanto previsto dal presente articolo sarà oggetto di informativa **annuale** alla RSU ed alle Commissioni territoriali. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione della Commissione territoriale di cui all'articolo 6, punto 6.2., Sezione prima ovvero delle parti competenti in sede territoriale.

La decisione viene assunta all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r. o Posta Elettronica Certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Servizi per la formazione

In attuazione a quanto previsto nel CCNL 5 febbraio 2021, articolo 7 comma 12, in merito ai Servizi per la Formazione, le parti il 18 luglio 2021 hanno costituito l'associazione MetApprendo volta a realizzarli anche tramite l'omonimo portale. Il portale MetApprendo offre a tutte le aziende associate uno strumento settoriale operativo per la pianificazione e fruizione del diritto soggettivo alla formazione attraverso un gestionale per la formazione, una piattaforma di formazione online e il Dossier Formativo Digitale delle lavoratrici e dei lavoratori certificato su tecnologia blockchain.

A decorrere dal 1° gennaio 2026 tutte le aziende, in applicazione del presente CCNL, contribuiranno a MetApprendo con un versamento, da corrispondersi entro il mese di aprile, pari a 1,50 euro annui per dipendente. Tale importo sarà calcolato sulla base del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le aziende aderenti favoriranno la conoscenza dello strumento e delle relative modalità di accesso nei confronti di tutta la popolazione aziendale.

Le parti concordano che MetApprendo attiverà ogni azione che agevoli la diffusione e l'adozione dello strumento; svilupperà l'interoperabilità con altri portali; fornirà contenuti in micro-learning legati all'acquisizione delle competenze ritenute prioritarie dal CCNL e alla diffusione della conoscenza delle norme contrattuali; monitorerà l'andamento dell'industria e dell'occupazione metalmeccanica nella transizione digitale,

tecnologica e ambientale; realizzerà la referenziazione delle competenze obiettivo presenti nei Dossier formativi digitali con le classificazioni delle professioni e delle competenze nazionali ed europee; diffonderà in forma sintetica e anonimizzata e nel rispetto delle normative vigenti i dati che emergeranno dall'analisi dei Dossier formativi digitali relativi alla formazione svolta nel settore anche al fine di agevolare l'anticipazione dei fabbisogni formativi e di interloquire con le Istituzioni per una programmazione predittiva delle politiche attive; costituirà uno strumento funzionale all'attività di condivisione dei piani formativi settoriali delle commissioni nazionali e territoriali.

Sez. Quarta – Titolo VII

Art. 1. – *Rapporti in azienda.*

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

~~Verranno evitati i comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona a cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.~~

~~**Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il lavoratore svolge la propria attività conformemente alla struttura organizzativa adottata dall'azienda.**~~

~~**Le relazioni interpersonali tra lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, sono improntate alla reciproca correttezza e al rispetto.**~~

Le politiche aziendali sono orientate alla cultura dell'inclusività degli ambienti di lavoro nei quali saranno valorizzate le diversità comprese le persone che intraprendono un percorso di affermazione di genere.

In tale prospettiva sono da considerarsi discriminazioni e pertanto non sono tollerate le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, ~~posti in essere per ragioni connesse al sesso,~~ aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Allo stesso modo, non sono tollerate le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Infine, eventuali trattamenti meno favorevoli subìti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi precedenti o di esservisi sottomessi sono considerati come discriminazione.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione nazionale per le pari opportunità ai sensi della lett. c), punto 7.1. ed al punto 7.5 dell'articolo 7, Sezione prima.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare va- riazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le

disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge. Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi del- l'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'articolo 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi artt. 8, 9, 10 da- ranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenzia- mento per mancanze ai sensi dell'articolo 10.

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

omissis

Art. 5. – *Inquadramento e Retribuzione.*

Ai soli fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista assunto con il contratto di cui all'articolo 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015, si farà riferimento convenzionalmente al livello D2 del sistema di inquadramento del CCNL.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 43, comma 7, del D. Lgs. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del livello D2:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professio- nale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

L'Azienda, sulla base della convenzione stipulata con l'istituzione formativa, provvederà a determinare il monte ore complessivo annuale di lavoro e di formazione. La retribuzione complessiva corrispondente a tale monte ore annuale sarà suddivisa in quote mensili uguali e corrisposta all'apprendista in ciascuna mensilità di vigenza del contratto, indipendentemente dalla distribuzione oraria effettiva di lavoro e di formazione, al fine di garantire un'uniformità retributiva per tutta la durata del periodo formativo.

Le ore di formazione svolte presso l'Istituzione Formativa non concorrono alla determinazione del monte ore complessivo di cui al comma precedente, salvo diversa e più favorevole previsione degli accordi territoriali o aziendali.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime con- dizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6. – *Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa – Welfare*

Ai lavoratori di cui al presente contratto l'applicazione delle disposizioni in materia di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa ed welfare aziendale, artt. 15-16-17, Sez. Quarta, Titolo IV, sarà valutata e definita caso per caso in coerenza e compatibilmente con quanto specificamente stabilito nella convenzione siglata tra l'Istituzione Scolastica e l'Azienda, anche in considerazione dell'età anagrafica dell'apprendista, della durata e della natura del percorso formativo.

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° febbraio e fino al 15 aprile 2026, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30,00 euro per gli anni 2026, 2027 e 2028 da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di giugno di ciascuno dei predetti anni.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di aprile 2026, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2026. Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO intestato a ASSOCIAZIONE FIM, FIOM e UILM presso la BPER BANCA SPA, Roma, IBAN IT 97H0538703202000004590400.

22.11.2025

Le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di definire in modo puntuale le modalità di funzionamento e svolgimento delle attività delle seguenti Commissioni paritetiche nazionali:

- Commissione sulla partecipazione;
- Commissione Inquadramento con un focus sulle iniziative sperimentali.

Le Parti, inoltre, concordano di istituire una Commissione a livello nazionale sull'orario di lavoro per:

- La raccolta delle buone pratiche;
- L'elaborazione di modelli utilizzabili in caso di sperimentazione;
- Il monitoraggio delle sperimentazioni esistenti per attività di studio e analisi anche comparative;
- Approfondimento in merito alla trasformazione delle ferie aggiuntive previste per i lavoratori aventi più di 10 e 18 anni di anzianità di servizio in par a fruizione individuale.

Nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico Nazionale saranno oggetto di approfondimento e confronto la compatibilità dell'utilizzo degli strumenti tecnologici e digitali in relazione all'esercizio dei diritti sindacali nei contesti aziendali.

Le Parti, inoltre, valuteranno le eventuali modalità di sostegno alle attività degli Osservatori previsti dal CCNL.