

Circolare Ipotesi accordo rinnovo CCNL Unionmeccanica Confapi **del 4 giugno 2026**

In data 4 giugno 2026 è stata sottoscritta tra Unionmeccanica Confapi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, l'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi.

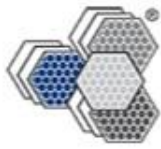
Il CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti e dall'Ipotesi di Accordo sottoscritto in data 24 luglio 2025, decorre dal **1° gennaio 2025 con scadenza al 31 dicembre 2028**.

Un aspetto rilevante nella dinamica politico-sindacale dell'Ipotesi di rinnovo è il riconoscimento, da parte di Fim, Fiom e Uilm, che il CCNL Unionmeccanica Confapi rappresenta da sempre il principale Contratto e strumento per la disciplina del rapporto di lavoro tra le imprese industriali PMI e le lavoratrici e lavoratori, nonché l'architettura portante delle relazioni industriali e sindacali in riferimento al settore delle PMI industriali. Si tratta di una dichiarazione politico-sindacale di estrema rilevanza in quanto ne attesta la rappresentanza certa e concreta nel settore metalmeccanico delle piccole e medie imprese.

Il fondamento del rinnovo contrattuale è la *Premessa*, che trasforma il CCNL in uno strumento di innovazione sociale e sostenibilità, ponendo al centro un approccio sostanziale alla salute, alla sicurezza e al benessere nei luoghi di lavoro, promuovendo con forza l'inclusione e l'equità tra i lavoratori e le lavoratrici e il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, stabilendo la tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia e discriminazione, garantendo la reale applicazione di queste tutele attraverso il monitoraggio di appositi Osservatori Paritetici. Tali principi devono guidare l'applicazione delle regole contrattuali nella relazione tra le aziende e le lavoratrici e lavoratori.

Rappresentanza

Al fine della misurazione della Rappresentanza, le aziende dovranno, oltre che indicare il codice del CCNL applicato (C018), procedere alla certificazione degli iscritti alle OO.SS. mediante la compilazione completa e puntuale del flusso UNIEMENS.



Nello specifico, con l'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016, come modificato dall'accordo integrativo del 19 settembre 2019 e del 18 maggio 2026, sottoscritti da Confapi, da una parte, e da Cgil, Cisl e Uil, dall'altra, sono state definite le regole per la misurazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Pertanto, in base alle correnti disposizioni attuative dell'Accordo, Unionmeccanica Confapi e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, richiamano i contenuti delle convenzioni sottoscritte con l'Inps per l'esposizione, da parte delle aziende, dei dati utili da riportare sulla dichiarazione Uniemens, al fine di partecipare alla certificazione della rappresentanza secondo le regole ivi previste dagli accordi in materia.

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

Per ogni istituto vengono evidenziate le decorrenze nella vigenza del presente CCNL.

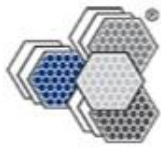
Minimi tabellari (art. 40)

Viene concordato un aumento dei minimi tabellari per il biennio 2027-2028 pari a € 100,00 lordi riferiti al 5° livello, da aggiungersi all'aumento previsto nell'Ipotesi di rinnovo sottoscritta in data 24 luglio 2025. Pertanto, l'aumento complessivo per tale livello è pari ad € 200,00 lordi, suddivisi come segue:

- € 27,90 lordi: giugno 2025
- € 22,10 lordi: settembre 2025
- € 50,00 lordi: giugno 2026
- € 45,00 lordi: giugno 2027
- € 55,00 lordi: giugno 2028

Nella tabella sono riportati gli aumenti relativi a tutte le categorie previste dal CCNL.

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



CONFAPI
UNIONMECCANICA



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

Ciò significa che applicando la percentuale di IPCA che verrà, anno per anno, pubblicata dall'ISTAT, l'adeguamento dei minimi contrattuali avverrà solo se il valore IPCA è superiore alle percentuali sopra indicate. Al di sotto non verrà adeguato il minimo retributivo. Esemplicando, se l'IPCA 2026 fosse pari al 2,5%, applicato al minimo in vigore al 1° giugno 2026 (€ 2245,87), determinerebbe un aumento del minimo contrattuale di € 56,14. Essendo la percentuale inferiore a quella stabilita (2,653%) non verrà effettuato alcun adeguamento e l'importo da riconoscere sarà quello concordato di € 45,00.

Nessuna modifica è stata effettuata in relazione alla possibilità di assorbire gli aumenti contrattuali così come disciplinato dall'art. 40 del CCNL.

Campo di applicazione - Dichiarazione Comune

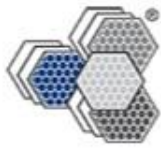
Unionmeccanica ha ritenuto essenziale che la materia relativa al campo di applicazione del presente CCNL fosse oggetto di confronto con le rispettive Confederazioni al fine di assicurare il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti, con la finalità di impedire, specie a soggetti privi di rappresentatività, di violare ed eludere arbitrariamente i confini degli ambiti di applicazione dei contratti collettivi di categoria.

Contratto a tempo determinato (art. 4)

Importanti novità sono state introdotte nella disciplina del contratto a tempo determinato. La più rilevante riguarda l'introduzione delle condizioni utili per poter prorogare oltre i 12 mesi un rapporto di lavoro a termine.

Si ricorda che non è necessario indicare alcuna condizione per la stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato non superiore a dodici mesi, compresi proroghe e/o rinnovi.

Per concordare una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi (salva l'ipotesi di cui al punto 3, art. 19, D.lgs 81/2015), compresi proroghe e/o rinnovi, sono state introdotte le seguenti condizioni, così come previsto dalla lettera a), comma 1, art. 19, D.lgs 81/2015, che ineriscono il contratto:



CONFAPI
UNIONMECCANICA



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

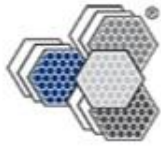
Si evidenzia che i requisiti e le condizioni di cui al precedente elenco devono sussistere al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o del rinnovo sottoscritto fra le parti.

► **Decorrenza 1° gennaio 2027**

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

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

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



CONFAPI
UNIONMECCANICA



Per agevolare i datori di lavoro di piccole dimensioni è stato previsto un numero minimo di contratto a tempo determinato anche nella fattispecie della somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei seguenti limiti:

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

Lavoro in somministrazione

► Decorrenza 1° giugno 2026

In materia di somministrazione, si conferma il rinvio alla disciplina contenuta nel D.lgs. 81/2015 (art. 30 e segg.) ad eccezione della somministrazione a tempo indeterminato. Per tale fattispecie, anche al fine di far cessare e/o prevenire contenziosi in merito alla legittimità di tale tipologia contrattuale alla luce del contenzioso giudiziale in corso (con rimando alla Corte di Giustizia Europea), è stato definito un periodo di 48 mesi per stabilizzare il lavoratore o la lavoratrice in somministrazione a tempo indeterminato.

Il conteggio dei 48 mesi decorre dal 1° giugno 2026 escludendo tutti i periodi antecedenti.

Appalti (art. 6)

In materia di appalti privati e al fine di indirizzare le aziende committenti alla corretta gestione di tale tipologia contrattuale, le stesse dovranno esigere dalle aziende appaltatrici l'applicazione del CCNL di categoria a cui appartengono le attività svolte dalle medesime aziende appaltatrici, purché stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché l'applicazione di tutte le norme previdenziali ed infortunistiche.

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

Una particolare disciplina è stata prevista per le aziende con più di 400 dipendenti, in tema di informativa alle RSU (ove esistenti) e di ruolo attivo del committente al fine di

favorire lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte, nonché a contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni (art. 12)

Sono stati incrementati i giorni per la decorrenza del diritto alla mansione superiore. Nello specifico il lavoratore e/o lavoratrice avranno diritto alla mansione superiore in caso di impiego (per lo svolgimento di una mansione superiore) per:

- 60 giorni continuativi (prima erano 30) ovvero 120 giorni non continuativi (prima erano 75) nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.
- 4 mesi (prima erano 3) continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco dei tre anni per l'acquisizione della 6^a, 7^a, 8^a, e 9^a categoria professionale. In tal caso è stata aggiunta anche la 6^a categoria.

Regime di fruizione dei PAR e Conto ore (art. 22)

In materia di permessi annui retribuiti sono state apportate tre modifiche.

Fruizione collettiva dei PAR

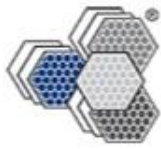
Nella fattispecie già disciplinata della fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 annue, è stato eliminato il limite delle 28 semestrali, rendendo più agevole l'utilizzo di tale istituto.

► Decorrenza: limite di almeno 50 lavoratori 1° gennaio 2027 - 31 dicembre 2028

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è riconosciuto, un ulteriore PAR di 4 ore in aggiunta alle 8 già previste. Pertanto, per il periodo 1° gennaio 2027 - 31 dicembre 2028, saranno riconosciuti ulteriori 4 ore di permesso annuo retribuito (PAR), nelle aziende che occupano in ciascuna unità produttiva almeno 50 dipendenti. Tale ulteriore PAR verrà computato in ragione di anno di servizio o frazione ed è assorbito dalle eventuali riduzioni di orario definite da accordi aziendali.

► Decorrenza: abolizione limite di almeno 50 lavoratori 1° gennaio 2029

A decorrere dal 1° gennaio 2029 le 4 ore di permesso annuo retribuito (PAR) di cui sopra, verranno riconosciute anche nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori.



Infine, è stato precisato che i PAR individuali devono essere goduti a gruppi minimi di 4 ore; salvo diverse intese con il datore di lavoro e/o prassi in atto e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, potranno essere concessi permessi inferiori alle 4 ore.

Lavoro straordinario, notturno e festivo (art. 29)

Sono state incrementate le ore di straordinario c.d. comandabile. Nello specifico:

- 52 ore annuali per ciascun lavoratore non turnista (prima erano 48);
- 44 ore annuali per ciascun lavoratore turnista (prima erano 40).

Festività (art. 32)

È stato introdotto un importante chiarimento, utile al fine di prevenire o cessare contenziosi. Nello specifico, con la mensilizzazione della retribuzione per gli operai avvenuta nel 2009, non era stato specificato se il riconoscimento dell'erogazione pari ad 1 ora e 20 minuti corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale spettasse solo agli operai in forza alla data del 31 dicembre 2008, o anche a quelli assunti successivamente. Ora, confermando l'interpretazione sempre sostenuta da Unionmeccanica, è stato definitivamente chiarito che tale disciplina si applica solo ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008. Sono fatti salvi gli effetti derivanti dagli usi e/o prassi aziendali e/o accordi aziendali che hanno riconosciuto tale erogazione anche ai lavoratori e lavoratrici assunti successivamente al 31 dicembre 2008.

È stato aggiornato l'elenco delle festività con l'inserimento di San Francesco (4 ottobre).

Previdenza complementare (art. 50)

In materia di Previdenza complementare (FONDAPI) le parti hanno sottoscritto un avviso comune (parte integrante del presente CCNL) avente ad oggetto i contributi datoriali e i fondi di previdenza complementare negoziale. Le Parti, analizzata la normativa vigente, definiranno in sede di stesura la relativa disciplina.

Sanità integrativa, salute, prevenzione e benessere (art. 51)

► Decorrenza 1° gennaio 2027

Al fine di aumentare le prestazioni a favore dei lavoratori e lavoratrici è stato aumentato il contributo alla sanità integrativa - EBM Salute, importante strumento di welfare integrativo, attualmente fissato a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro cadauna).

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2027 viene prevista una contribuzione pari a 120 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 10 euro cadauna) a totale carico

dell'azienda, comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico, ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

► **Decorrenza 1° gennaio 2029**

A decorrere dal 1° gennaio 2029 tale contribuzione viene elevata a 132 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 11 euro cadauna), nel rispetto delle stesse condizioni di cui sopra.

È utile ricordare che gli importi definiti nel CCNL costituiscono l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa (fornite dall'azienda da eventuali diversi gestori).

Welfare (art. 52)

► **Decorrenza anno 2028**

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

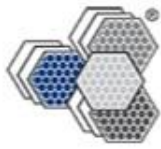
Con l'incremento dell'importo è stata modificata la data entro la quale mettere a disposizione dei lavoratori e lavoratrici gli strumenti di welfare. Pertanto, a decorrere dall'anno 2028, la scadenza passa dal mese di febbraio di ogni anno al 1° giugno di ogni anno.

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro (art. 55)

In termini generali e valevoli per tutti i lavoratori e lavoratrici è stato chiarito, al fine di permettere una efficace organizzazione e programmazione del lavoro, che in caso di malattia il lavoratore e la lavoratrice devono avvertire l'azienda entro l'inizio del turno di lavoro ed inviare alla medesima, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo PUC e/o il certificato medico attestante la malattia. In caso di oggettiva e documentata impossibilità ad avvertire l'azienda prima dell'inizio del turno il lavoratore dovrà provvedere entro il primo giorno di assenza. A tal riguardo si rammenta che, come già espressamente previsto dal CCNL, in mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. Tale disciplina riguarda tutti i lavoratori e lavoratrici.

► **Lavoratori e lavoratrici in condizione di disabilità**

Significative novità sono state previste nella disciplina del periodo di comporto per i lavoratori e lavoratrici in condizione di disabilità, in linea con gli attuali orientamenti giurisprudenziali e normativi che evidenziano la necessità di prevedere i c.d.



accomodamenti ragionevoli al fine di salvaguardare l'occupazione e/o prima di procedere con il licenziamento per superamento del periodo comporto.

Per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro, nel rispetto del principio di uguaglianza sostanziale e di accomodamento ragionevole, per i lavoratori e lavoratrici in condizione di disabilità sono state rafforzate le tutele dei portatori di disabilità certificata ai sensi del D.lgs. n. 62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 e risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro e che deve sussistere al momento del superamento del periodo di comporto.

► **Decorrenza 4 giugno 2026**

Pertanto, a decorrere dal 4 giugno 2026, per i lavoratori sopra indicati, al momento del superamento del periodo di comporto previsto dal punto 2), art. 55 del CCNL, (sia esso breve o prolungato) lo stesso verrà prolungato, in base all'anzianità di servizio maturata, come segue:

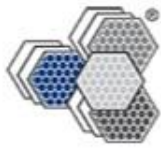
- 1 mese per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 1 mese e mezzo per coloro che hanno superato i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- 2 mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio oltre i 6 anni.

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

Sono stati previsti due obblighi a carico del datore di lavoro, che rafforzano la tutela del lavoratore o lavoratrice in condizione di disabilità.

In primo luogo, è stato previsto che il datore di lavoro, prima di applicare il prolungamento ha il dovere di informare il lavoratore e lavoratrice in condizione di disabilità. Tale comunicazione deve confermare che, considerata la condizione di disabilità, il periodo di conservazione del posto verrà prolungato secondo le condizioni e i tempi sopra riportati, garantendo così una tutela trasparente e tempestiva; in secondo luogo, il datore di lavoro, prima di procedere con il licenziamento per superamento del periodo di comporto, porrà la massima attenzione alla tutela della continuità lavorativa compatibilmente con la normativa vigente in materia di accomodamenti ragionevoli e con l'organizzazione dell'azienda.

Questi due adempimenti di natura informativa, unitamente al prolungamento del periodo comporto, sono volti a soddisfare, in una logica di interlocuzione, gli interessi di entrambe le parti alla corretta valutazione della salvaguardia dell'occupazione, che trova una tutela maggiore in presenza di condizioni di disabilità.



► **Attenzione:** la malattia intervenuta durante l'ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro può essere utile per la maturazione del diritto al periodo di comporto prolungato di cui al punto 2), art. 55, CCNL.

Sempre nell'ottica di una maggiore tutela, e di garantire la continuità lavorativa, sono stati incrementati i periodi di aspettativa non retribuita, di cui al punto 2) dell'art. 55 del CCNL rispettivamente a 6 mesi e a 30 mesi.

Lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche (nuovo art. 55 bis)

Recependo la disciplina contenuta nella legge n. 106/2025, i lavoratori e le lavoratrici affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, hanno diritto, se richiesto e previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata che ha in cura il lavoratore, ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi.

I suddetti lavoratori hanno inoltre diritto a dieci ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche frequenti.

Tale diritto è esteso anche ai lavoratori con figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

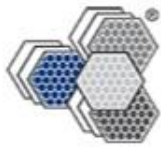
Per le dieci ore di permesso verrà riconosciuta al lavoratore un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Sarà inoltre permesso fruire nella stessa giornata di quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera in caso di mancato rientro.

Permessi per la malattia dei figli (nuovo art. 58 bis)

► **Decorrenza 1° gennaio 2027**

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



CONFAPI
UNIONMECCANICA



► Decorrenza 1° gennaio 2028

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

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

Formazione Continua (art. 61)

È stata riconosciuta l'importanza della formazione continua e della sua spendibilità nel mercato del lavoro da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.

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

È stato esteso il diritto alla formazione continua anche ai lavoratori a tempo determinato superiore a 12 mesi continuativi che siano impiegati nelle unità produttive che occupano oltre 50 lavoratori. In tal caso le 24 ore di formazione pro capite triennali verranno proporzionate in relazione alla durata effettiva del contratto di lavoro a tempo determinato.

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

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

Ambiente di lavoro (art. 67)

Il tema della sicurezza e del benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici è stato al centro della discussione che ha portato all'Ipotesi di rinnovo.

Al fine rendere effettiva la tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro si potranno organizzare i cosiddetti break formativi. Rispetto alla formulazione precedente è stato superato il concetto che il break formativo sia uno strumento sperimentale.

I break formativi possono concorrere, nei limiti dei contenuti trattati e della loro coerenza con la normativa vigente, all'assolvimento degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e agli Accordi Stato-Regioni applicabili. A tal fine verrà aggiornato l'attuale allegato 33 al CCNL.

In tutte le aziende:

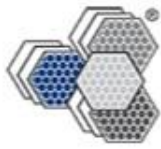
- in una fase successiva al verificarsi di un infortunio, il RSPP con il coinvolgimento dei RLS, RLST e RSU, dove costituite, procederanno a una analisi dell'evento e alla causa che lo ha determinato, con la finalità di attuare tutte le strategie ed accorgimenti necessari per la futura prevenzione. A tali incontri potrà partecipare il datore di lavoro;
- verranno adottati sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose sulla base delle prassi aziendali di comunicazione interna.

Divieti (art.72)

È stato precisato, con chiaro riferimento all'art. 2105 del Codice Civile, che il lavoratore e la lavoratrice non potranno prestare la propria opera presso altri datori di lavoro diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione del lavoro senza trattamento economico e fatto salvo il rispetto della disciplina contenuta nel già richiamato art. 2105 (*art. 2105 - obbligo di fedeltà - Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*).

È stato posto a carico del datore di lavoro l'onere di informare il lavoratore o lavoratrice (che saranno responsabili per le informazioni rese) del contenuto del presente articolo e per le finalità principali di cui alle lett. a) e c), comma 2, art. 8, D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104.

In sostanza è importante avere notizia, principalmente con riferimento agli aspetti inerenti all'orario di lavoro, degli eventuali lavori presso altri datori di lavoro (compresa le fasce orarie nella quali vengono svolte le prestazioni lavorative) per valutarne la compatibilità con le norme di igiene, salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e il diritto ai riposi giornalieri e settimanali.



CONFAPI
UNIONMECCANICA



Quota associativa straordinaria: dichiarazione Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil

In occasione dell'accordo di rinnovo del 24 luglio 2025 e del 4 giugno 2026, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil stipulanti il CCNL Unionmeccanica Confapi chiedono ai lavoratori e lavoratrici non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di € 90,00 (novanta,00), da corrispondere in tre rate annuali di € 30,00 (trenta,00), da trattenere sulla retribuzione afferente a dicembre 2026, dicembre 2027 e dicembre 2028.

Le aziende, insieme alla busta paga del mese di settembre 2026, 2027 e 2028, consegneranno ai lavoratori appositi moduli, da riconsegnare all'azienda entro il 30 novembre 2026, 2027 e 2028, che consente di dichiarare l'accettazione o il rifiuto della richiesta del sindacato.

Nel testo dell'Ipotesi di rinnovo è stata riportata la bozza del modulo da utilizzare.

Fim, Fiom e Uilm al fine di dare piena efficacia ed esigibilità all'Ipotesi di rinnovo del 4 giugno 2026, procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto da realizzarsi entro il **23 luglio 2026**.

Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

Il Presidente

Luigi Sabadini