

Prot. N. 110 /2026

Roma, 31 agosto 2026

**OGGETTO: CCNL CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA
TUTTE LE NOVITÀ DELL'ACCORDO DI RINNOVO DEL 6 AGOSTO 2026**

Il 6 agosto 2026 Confimi Industria Meccanica e FIM-CISL hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo¹ per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e dell'installazione di impianti.

L'intesa interviene dopo un lungo periodo di ultrattività del precedente CCNL del 7 giugno 2021, scaduto il 30 giugno 2023 e rimasto applicabile fino alla sottoscrizione del nuovo accordo².

Il nuovo CCNL decorre dal **6 agosto 2026 e scade il 31 dicembre 2028**, salvo le diverse decorrenze previste per i singoli istituti. Restano inoltre salvi gli effetti dell'accordo economico del **28 ottobre 2025**, relativo al biennio 2025-2026.

Il rinnovo presenta un contenuto particolarmente ampio: oltre agli incrementi economici per il biennio 2027-2028, modifica la disciplina dei contratti a termine, della somministrazione, degli appalti, dei permessi annui retribuiti, del welfare, della previdenza complementare, della malattia, della formazione e della salute e sicurezza sul lavoro. A queste novità si aggiunge una **riforma complessiva del sistema di classificazione del personale**, destinata tuttavia a trovare applicazione dal **1° gennaio 2029**.

Il rinnovato CCNL Confimi Industria Meccanica porta avanti una logica che il contratto persegue fin dalla sua nascita: costruire fiducia e stabilità nel rapporto tra imprese e lavoratori, in un comparto, quello delle Pmi metalmeccaniche, dove trattenere le competenze specializzate rappresenta spesso un fattore decisivo per la competitività.

L'impegno delle Parti sottoscrittrici del CCNL, particolarmente improntato sulle esigenze del mondo della piccola e media industria manifatturiera e quindi con caratteristiche peculiari per il settore di riferimento, sarà quello di conservare il contratto quale strumento che dia alle Aziende certezza e prevedibilità, aggiornando quindi il medesimo in tempi utili al fine di consentirne un'applicazione idonea a tenere il passo con un settore e un mercato del lavoro che cambiano rapidamente.

Minimi tabellari: gli aumenti del 2027 e del 2028

Per il biennio 2025-2026 continuano a trovare applicazione gli incrementi già definiti con l'accordo economico del 28 ottobre 2025. L'accordo del 6 agosto 2026 stabilisce invece gli ulteriori aumenti con decorrenza **1° giugno 2027 e 1° giugno 2028**.

¹ Si tratta di un'ipotesi di accordo: FIM-CISL ha infatti previsto una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, mediante assemblee e voto segreto da svolgersi entro il 22 ottobre 2026. L'intesa sarà validata qualora si esprima favorevolmente la maggioranza semplice dei lavoratori coinvolti. Viene inoltre esteso da uno a tre mesi il termine previsto per la costituzione del gruppo di lavoro incaricato della stesura definitiva dei testi contrattuali.

² Il rinnovo del 6 agosto 2026 ha confermato espressamente l'ultrattività dal 1° luglio 2023 fino alla data di sottoscrizione del nuovo accordo.

Categoria	Minimo 1° giugno 2026	Aumento 1° giugno 2027	Minimo 1° giugno 2027	Aumento 1° giugno 2028	Minimo 1° giugno 2028
9^a	€ 3.133,25	€ 76,54	€ 3.209,79	€ 62,63	€ 3.272,42
8^a	€ 2.818,30	€ 68,85	€ 2.887,15	€ 56,33	€ 2.943,48
7^a	€ 2.591,17	€ 63,30	€ 2.654,47	€ 51,79	€ 2.706,26
6^a	€ 2.414,69	€ 58,99	€ 2.473,68	€ 48,26	€ 2.521,94
5^a	€ 2.251,35	€ 55,00	€ 2.306,35	€ 45,00	€ 2.351,35
4^a	€ 2.101,93	€ 51,35	€ 2.153,28	€ 42,01	€ 2.195,29
3^a	€ 2.013,98	€ 49,20	€ 2.063,18	€ 40,26	€ 2.103,44
2^a	€ 1.816,13	€ 44,37	€ 1.860,50	€ 36,30	€ 1.896,80

Il sistema mantiene però una **garanzia rispetto all'andamento effettivo dell'inflazione**.

Per l'aumento previsto nel 2027 verrà infatti verificato l'IPCA al netto degli energetici importati, consuntivato per il 2026: qualora il relativo scostamento risulti superiore all'incremento previsto dal contratto con decorrenza 1° giugno 2027, dovrà essere riconosciuto l'importo aggiuntivo necessario a coprire la differenza.

La medesima garanzia opera anche per **trasferta e reperibilità**.

Dal giugno 2028 il meccanismo diventa strutturale: i minimi contrattuali saranno adeguati applicando ai minimi stessi la dinamica inflativa consuntivata misurata attraverso l'IPCA-NEI fornito dall'ISTAT. Le Parti si incontreranno nei primi giorni di giugno per effettuare il calcolo e adegueranno con lo stesso criterio anche l'**indennità di trasferta forfetizzata e l'indennità oraria di reperibilità**.

Qualora l'adeguamento determinato dall'IPCA-NEI risulti superiore agli incrementi economici programmati, **prevarrà il valore risultante dall'inflazione effettivamente registrata**.

Si ricorda che, in base alla pattuizione contenuta da tempo nel comma 5 dell'art. 36 del CCNL, *“gli aumenti dei minimi tabellari assorbono aumenti individuali o collettivi, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità”*.

Contratto “Socrate” per l’Occupazione: aumentano anche i minimi OSC

Gli incrementi economici previsti dal rinnovo non riguardano soltanto i minimi tabellari ordinari. L'accordo aggiorna infatti anche il **salario minimo previsto per i lavoratori assunti mediante il Contratto “Socrate” per l’Occupazione (OSC)**, disciplinato dall'art. 4, lett. A, del CCNL.

Anche per questi lavoratori vengono introdotte due ulteriori tranches retributive, con decorrenza **1° giugno 2027 e 1° giugno 2028**.

Categoria	Minimo 1° giugno 2026	Aumento 1° giugno 2027	Minimo 1° giugno 2027	Aumento 1° giugno 2028	Minimo 1° giugno 2028
9^a	€ 2.693,52	€ 62,60	€ 2.756,12	€ 48,69	€ 2.804,81
8^a	€ 2.423,69	€ 56,33	€ 2.480,02	€ 43,81	€ 2.523,83
7^a	€ 2.227,56	€ 51,77	€ 2.279,33	€ 40,26	€ 2.319,59
6^a	€ 2.076,60	€ 48,26	€ 2.124,86	€ 37,54	€ 2.162,40
5^a	€ 1.936,33	€ 45,00	€ 1.981,33	€ 35,00	€ 2.016,33
4^a	€ 1.806,77	€ 41,99	€ 1.848,76	€ 32,66	€ 1.881,42
3^a	€ 1.731,88	€ 40,25	€ 1.772,13	€ 31,30	€ 1.803,43
2^a	€ 1.653,44	€ 38,43	€ 1.691,87	€ 29,89	€ 1.721,76

Contratto a tempo determinato: individuate le causali per superare i 12 mesi

Particolarmente significativa è la revisione dell'art. 4 del CCNL in materia di contratto a tempo determinato, attraverso la scelta delle Parti sottoscrittrici volta a dare alle imprese flessibilità organizzativa, salvaguardando al contempo la capacità di tenuta del settore.

Le Parti utilizzano la possibilità riconosciuta alla contrattazione collettiva dall'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015 e individuano direttamente le condizioni che consentono di prolungare un contratto a termine **oltre i 12 mesi e fino al limite massimo di 24 mesi.**

La durata superiore a 12 mesi è ammessa, innanzitutto, per alcune condizioni soggettive riferite al lavoratore:

- età **inferiore a 24 anni;**
- età **superiore a 50 anni;**
- **percezione di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto** individuati dall'art. 7 del D. Lgs. n. 148/2015;
- **percezione di NASpl o di altro trattamento di disoccupazione.**

È inoltre prevista una specifica fattispecie oggettiva per i rapporti instaurati per l'esecuzione di **opere o servizi definiti e predeterminati nel tempo, di carattere straordinario od occasionale, nonché in occasione di nuovi appalti o della proroga di appalti già esistenti.**

In questo secondo caso l'onere posto a carico dell'impresa è significativo: la ragione che rende necessario superare i 12 mesi deve essere indicata **per iscritto in maniera dettagliata, oggettiva e concretamente riscontrabile.**

Le condizioni richieste devono inoltre sussistere nel momento in cui decorrono l'assunzione, la proroga o il rinnovo.

Rimane ferma, salvo diversa previsione della contrattazione aziendale o territoriale e fatte salve le specifiche eccezioni contrattuali, la regola generale secondo cui i lavoratori a tempo determinato non possono essere assunti in misura superiore al **20% dei lavoratori a tempo indeterminato**, apprendisti compresi, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il rinnovo amplia tuttavia le fattispecie escluse da tale limite, ricomprendendovi espressamente anche i **lavoratori assunti in applicazione delle nuove condizioni soggettive e oggettive previste dai commi 5 e 6 dell'art. 4, lett. B³.**

³ Ne consegue che i rapporti stipulati sulla base delle nuove causali contrattuali – ad esempio con lavoratori under 24, over 50 o percettori di NASpl, oppure per l'esecuzione di opere o servizi definiti e predeterminati nel tempo nei casi previsti dal contratto – non concorrono al raggiungimento del limite quantitativo ordinario del 20 %.

Dal 2027 un vincolo di stabilizzazione per utilizzare le causali contrattuali

A partire dal **1° gennaio 2027**, la possibilità di utilizzare le nuove condizioni contrattuali per superare i 12 mesi viene subordinata alla preventiva stabilizzazione a tempo indeterminato di almeno il **20 % dei lavoratori a termine cessati nell'anno civile precedente**.

La regola non opera per i rapporti a termine stipulati per ragioni sostitutive.

Dal numero dei lavoratori cessati vengono inoltre esclusi i rapporti conclusi per recesso durante il periodo di prova, dimissioni, risoluzione consensuale, licenziamento per giusta causa e sopravvenuto diritto alla pensione.

L'accordo introduce tuttavia alcuni margini minimi di utilizzo anche qualora l'impresa non riesca a garantire la percentuale di stabilizzazione: sono ammessi fino a **3 contratti**, considerando anche la somministrazione a termine, nelle aziende fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato e fino a **6 contratti** nelle aziende da 6 a 18 lavoratori a tempo indeterminato.

Ai fini del calcolo della dimensione aziendale vengono considerati anche gli apprendisti; inoltre, i lavoratori con orario inferiore alle 40 ore settimanali sono conteggiati come unità intere.

Somministrazione a tempo indeterminato: diritto all'assunzione dopo 48 mesi

Una nuova tutela riguarda i lavoratori inviati in missione mediante **somministrazione a tempo indeterminato**.

Dal 1° gennaio 2027, chi abbia lavorato presso la medesima impresa utilizzatrice, con mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessivamente **superiore a 48 mesi, anche non consecutivi**, acquisisce il diritto all'assunzione a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Ai fini dei 48 mesi non vengono però conteggiate le missioni svolte **fino al 31 dicembre 2026**.

L'intervento in tale materia da parte del CCNL cerca di dare soluzione, sul piano della contrattazione collettiva e quindi della relazioni sindacali, alla tematica relativa alla durata complessiva delle missioni dei lavoratori in staff leasing, il quale, pur restando uno strumento potenzialmente utilizzabile in termini molto ampi, è attualmente messo in discussione dalla Direttiva della Corte di Giustizia Europea 104/2008, in particolare sotto il profilo della temporaneità della missione, a cui fa riferimento ormai anche parte della giurisprudenza nei casi di contezioso recentemente sorti in materia.

Appalti: rafforzate le tutele e gli obblighi informativi

Il rinnovo modifica anche l'art. 6⁴, nell'ottica di sensibilizzare le imprese appaltanti circa gli obblighi e le responsabilità a loro carico nei confronti dei lavoratori assunti dalle imprese appaltatrici, così come disposto dalle normative in materia di sicurezza e gestione dei contratti (in particolare l'art. 26 del D.Lgs. 81/2008), nonché dalle disposizioni civilistiche e fiscali sulla responsabilità solidale ed il contrasto al "dumping" contrattuale all'interno della filiera degli appalti (tra cui l'art. 29 del D.Lgs. 276/2003).

Le aziende appaltanti devono richiedere alle appaltatrici l'applicazione di un **trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative il cui ambito di applicazione risulti maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dall'appaltatore**.

⁴ Il rinnovo interviene anche sull'art. 6-bis relativo ai contratti pubblici di servizi e alla clausola sociale, con particolare riferimento ai comparti dell'installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del facility management. La modifica ha principalmente natura di coordinamento normativo: i precedenti riferimenti alla disciplina degli appalti pubblici vengono aggiornati alla Legge n. 78/2022 e al D. Lgs. n. 36/2023, nuovo Codice dei contratti pubblici.

Negli appalti continuativi o di lunga durata, i dipendenti dell'appaltatore potranno inoltre usufruire, compatibilmente con gli ambienti di lavoro, l'organizzazione aziendale e la valutazione dei rischi interferenziali, degli **spazi disponibili, della mensa, degli spogliatoi, delle docce, dei parcheggi e degli spazi per le affissioni sindacali**, secondo le opportune intese fra committente e appaltatore. Se esistente, dovrà essere messa a loro disposizione anche l'infermeria per il primo soccorso.

Per le aziende con **oltre 400 dipendenti** viene inoltre introdotto un obbligo di informazione alla RSU almeno due volte all'anno sugli appalti diretti eseguiti nell'unità produttiva, indicando impresa appaltatrice, CCNL applicato, durata, oggetto e numero medio dei lavoratori coinvolti. In caso di cambio appalto, nelle medesime aziende dovrà essere favorito lo scambio di informazioni tra impresa uscente e subentrante al fine di verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione.

PAR: 4 ore aggiuntive per i lavoratori su turni e modifica delle modalità di fruizione

Viene modificata anche la disciplina dei permessi annui retribuiti.

Per i lavoratori occupati in sistemi di **almeno 15 turni settimanali**, comprendenti il turno notturno e/o quelli del sabato e della domenica, rimane confermato il permesso annuo retribuito di 8 ore.

A questo si aggiungono, dal **1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2028, ulteriori 4 ore annue di PAR** nelle unità produttive che occupano almeno 50 dipendenti.

Dal **1° gennaio 2029 le ulteriori 4 ore verranno estese anche alle aziende con meno di 50 lavoratori**.

Il permesso matura in ragione dell'anno di servizio o della relativa frazione ed è assorbito dalle eventuali riduzioni già definite mediante accordi aziendali.

Il rinnovo apporta inoltre una modifica puntuale all'art. 21 in materia di **fruizione collettiva dei PAR**: fermo restando l'impianto della disciplina, viene eliminato il riferimento alle **28 ore semestrali**, mantenendo quello alle **56 ore annue**.

Festività

Oltre alle tradizionali festività civili e religiose già previste dalla normativa nazionale, viene espressamente inserita tra le ricorrenze riconosciute la festività di **San Francesco d'Assisi del 4 ottobre**, introdotta dalla Legge 8 ottobre 2025, n. 151.

Welfare aziendale

Importante anche l'aumento del welfare.

Dal **2027 il valore annuale degli strumenti di welfare passa da 200 a 250 euro**. Cambia inoltre il termine di messa a disposizione: dal 2027 l'azienda deve rendere disponibili i 250 euro **entro il mese di giugno di ciascun anno**.

Il diritto spetta ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio oppure assunti successivamente entro il 31 dicembre, purché abbiano almeno **sei mesi di anzianità aziendale, anche non consecutivi**, in questo confermando la disposizione più favorevole, rispetto ad altri contratti, già introdotta dal precedente rinnovo del CCNL.

Le Parti si impegnano inoltre a individuare, mediante procedura di "invito ad offrire", una **piattaforma welfare digitale** per la gestione e l'utilizzo dei flexible benefit e dei fringe benefit aziendali, con possibilità di convenzionamento anche con soggetti territoriali che erogano servizi e prestazioni sociali.

Previdenza complementare: chiarito il contributo datoriale

Il rinnovo precisa che l'obbligo contributivo dell'impresa alla previdenza complementare opera **esclusivamente in favore dei lavoratori iscritti a un Fondo previdenziale negoziale e fintanto che permane l'iscrizione.**

Qualora il dipendente scelga invece una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento, **nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro.**

Malattia: comunicazione entro l'inizio del turno

Viene modificata la procedura di comunicazione dell'assenza per malattia.

Al fine di meglio rispondere alle esigenze di organizzazione del lavoro delle imprese, il dipendente deve avvertire l'azienda **entro l'inizio del turno del primo giorno di assenza**, e non più entro la fine del turno, comunicando anche il domicilio presso cui si trova qualora sia diverso da quello conosciuto dall'impresa. Entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza deve inoltre comunicare il numero di protocollo del certificato medico. Le medesime modalità trovano applicazione in caso di prosecuzione della malattia.

Una tutela aggiuntiva del comportamento per i lavoratori con disabilità

Una delle novità più rilevanti sotto il profilo della gestione del personale entrerà in vigore il **1° gennaio 2027**.

Il CCNL introduce un ulteriore periodo di conservazione del posto per il lavoratore con disabilità che abbia esaurito il periodo di comportamento ordinario, sia esso breve o prolungato, con questo aderendo ad un orientamento ormai già consolidato contenuto nelle decisioni giurisprudenziali degli ultimi anni.

La tutela interessa le persone ricomprese nell'art. 3 della Legge n. 104/1992, nella Legge n. 68/1999 e nel D. Lgs. n. 62/2024.

Dopo l'esaurimento del normale comportamento vengono riconosciuti ulteriori **30 giorni** ai lavoratori con anzianità fino a tre anni, **45 giorni** per anzianità superiore a tre e fino a sei anni e **60 giorni** oltre sei anni. Durante questo periodo viene garantita un'integrazione economica fino all'**80% della retribuzione globale**.

L'accordo introduce anche un obbligo procedurale: **prima dell'applicazione del prolungamento il datore di lavoro deve informare il lavoratore**, precisando che, in ragione della condizione di disabilità, il periodo di conservazione del posto viene esteso.

Prima di procedere a un licenziamento per superamento del comportamento di un lavoratore con disabilità, l'impresa dovrà inoltre prestare la massima attenzione alla continuità lavorativa, compatibilmente con la normativa sugli **accomodamenti ragionevoli** e con l'organizzazione aziendale.

Il contratto precisa, d'altra parte, che il lavoratore è chiamato a collaborare in buona fede fornendo al medico competente le informazioni necessarie sulla propria condizione.

Nuovo art. 48-bis: malattie oncologiche, invalidanti e croniche

Viene introdotto un nuovo **art. 48-bis**, che recepisce nel CCNL le tutele previste dalla Legge n. 106/2025 per i lavoratori affetti da malattie oncologiche oppure da patologie invalidanti o croniche, anche rare, che determinino una invalidità almeno pari al **74 %**.

In presenza delle condizioni previste, il lavoratore ha diritto a un **congedo continuativo o frazionato fino a 24 mesi**, durante il quale conserva il posto ma non percepisce la retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il periodo non è utile ai fini dell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Al termine del congedo viene riconosciuto un **diritto di accesso prioritario al lavoro agile**, qualora le caratteristiche della prestazione e l'organizzazione aziendale lo consentano.

Vengono inoltre riconosciute **10 ore annue aggiuntive di permesso** per visite, esami strumentali, analisi e cure mediche frequenti. La stessa tutela spetta al dipendente con un figlio minorenni affetto dalle patologie individuate dalla norma.

Per tali permessi l'azienda integra il trattamento fino al raggiungimento della normale retribuzione; nella stessa giornata possono inoltre essere utilizzate quote di PAR per coprire l'eventuale mancato rientro al lavoro.

Malattia del figlio: dal 2027 la tutela arriva fino ai quattro anni

L'art. 51-bis prevede che, per la malattia debitamente certificata del figlio, venga corrisposta la **retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni e per un solo evento nell'anno**.

La novità consiste nell'estensione, dal **1° gennaio 2027**, della tutela ai figli di età **non superiore a quattro anni**, rispetto al precedente limite dei tre anni.

Formazione continua: nuove tutele per tempi determinati e lavoratori che rientrano da lunghe assenze

Il rinnovo interviene in maniera significativa anche sulla formazione professionale continua.

Nelle unità produttive con **oltre 50 dipendenti**, il lavoratore assunto a tempo determinato con un rapporto superiore a 12 mesi continuativi deve essere inserito nei percorsi di formazione continua già organizzati dall'azienda, con riproporzionamento delle **24 ore** in relazione alla durata effettiva del rapporto.

Particolare attenzione viene riservata anche al rientro dopo lunghe assenze.

I lavoratori che rientrano dopo almeno **sei mesi continuativi di assenza** per malattia, infortunio, congedo straordinario ex Legge n. 104/1992, CIGS o contratto di solidarietà – periodo ridotto a **cinque mesi** per maternità, paternità o congedo parentale – vengono inseriti, ove coerente con la professionalità posseduta, nei piani formativi aziendali già programmati.

In tali situazioni la formazione continua può essere incrementata fino a **quattro ore ulteriori**, tenendo conto della durata dell'assenza, della mansione e delle esigenze dell'azienda.

Le Parti stabiliscono inoltre che il **triennio 2026-2028** costituisce il periodo di competenza per la maturazione delle 24 ore individuali di formazione continua. Qualora tali ore non siano state svolte entro il 31 dicembre 2028, il termine viene eccezionalmente esteso al **30 giugno 2029**.

Salute e sicurezza: rafforzata la prevenzione aziendale

Il rinnovo interviene in più punti sull'art. 60 del CCNL, introducendo alcune novità in materia di **salute, sicurezza e ambiente di lavoro**.

Viene innanzitutto ampliata la formulazione degli obiettivi condivisi dalle Parti, affiancando alla tutela della salute e della sicurezza, al rispetto dell'ambiente e allo sviluppo sostenibile la **promozione di un ambiente fondato sul rispetto della dignità della persona e libero da ogni forma di violenza, molestia e discriminazione, diretta o indiretta**. Nel nuovo testo, inoltre, tali obiettivi vengono espressamente qualificati come condivisi non soltanto dall'azienda e dai lavoratori, ma anche **dalle Parti a tutti i livelli**. Nel precedente CCNL il riferimento era invece alla tutela della sicurezza e della salute, al rispetto dell'ambiente e allo sviluppo sostenibile delle attività produttive.

Una seconda novità riguarda i **break formativi**, già contemplati dal precedente CCNL come brevi momenti di aggiornamento sulla sicurezza durante l'orario di lavoro. Il rinnovo ne amplia la funzione, prevedendo che possano **concorrere all'assolvimento degli obblighi di formazione in materia di salute e sicurezza**, nei limiti dei contenuti trattati e purché coerenti con la normativa vigente. A tale fine, dovranno essere strutturati nel rispetto dei requisiti previsti per la formazione obbligatoria, con particolare riferimento a **durata, tracciabilità, qualificazione dei docenti e modalità di erogazione**. La possibilità di utilizzare i break formativi era già presente nel precedente testo; è dunque questa loro nuova valenza ai fini degli obblighi formativi a costituire la modifica sostanziale.

Il rinnovo introduce poi una precisazione relativa al **Documento di valutazione dei rischi**: la copia del DVR consegnata all'RLS, a seguito di richiesta scritta e previa sottoscrizione del verbale di consegna, dovrà essere **visionata esclusivamente all'interno degli ambienti di lavoro**. Il precedente testo prevedeva la consegna della copia, senza tale specificazione.

Particolarmente significativa è inoltre l'introduzione di una specifica procedura successiva agli **infortuni sul lavoro**. In tutte le aziende, dopo il verificarsi di un infortunio, il **RSPP, con il coinvolgimento di RLS o RLST e della RSU, ove costituita, dovrà procedere all'analisi dell'evento e delle cause che lo hanno determinato**, con l'obiettivo di individuare le strategie e gli accorgimenti necessari per la prevenzione futura. All'analisi potrà partecipare anche il datore di lavoro. Si tratta di una previsione nuova rispetto al precedente art. 60, che disciplinava gli obblighi informativi sugli infortuni ma non contemplava questa specifica procedura successiva all'evento.

Infine, cambia in maniera sostanziale la disciplina dei **quasi infortuni**. Il precedente CCNL prevedeva soltanto la possibilità di sperimentare a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi per la loro segnalazione e quella delle situazioni pericolose. Con il rinnovo tale impostazione sperimentale viene superata: **in tutte le aziende dovranno essere adottati sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose**. Quanto rilevato sarà oggetto di valutazione congiunta tra RSPP e RLS, anche con riferimento alle azioni da intraprendere, e alla valutazione potrà partecipare il datore di lavoro.

Attività lavorativa presso altri datori: aggiornata la disciplina dell'art. 65

Il rinnovo interviene anche sull'art. 65 del CCNL, dedicato ai divieti connessi allo svolgimento di attività lavorativa presso altri datori.

La disposizione viene innanzitutto espressamente ricondotta al rispetto dell'**art. 2105 del Codice civile** e continua a prevedere che il lavoratore e la lavoratrice non possano prestare la propria opera presso altri datori di lavoro rispetto a quello presso cui sono regolarmente assunti, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

La disciplina viene tuttavia coordinata con quanto previsto dal **D.Lgs. n. 104/2022**.

Il datore di lavoro deve informare il lavoratore o la lavoratrice del contenuto dell'articolo e, per le finalità richiamate dal CCNL con riferimento all'art. 8, comma 2, lett. a) e c), del decreto, il dipendente è tenuto a **fornire le informazioni richieste, assumendosi la responsabilità delle dichiarazioni rese**.

La modifica assume quindi rilievo soprattutto sul piano della **trasparenza e dello scambio di informazioni tra datore e lavoratore** nell'ipotesi di svolgimento di ulteriori attività lavorative.

Il nuovo sistema di classificazione del personale dal 1° gennaio 2029

Una delle novità di maggiore rilievo del rinnovo riguarda la **revisione complessiva del sistema di classificazione del personale**, contenuta nell'**Allegato 9** e destinata a trovare applicazione dal **1° gennaio 2029**.

Il nuovo sistema nasce con l'obiettivo di adeguare l'inquadramento professionale ai cambiamenti intervenuti nell'organizzazione del lavoro, valorizzando maggiormente aspetti quali **autonomia e responsabilità, competenze tecniche e trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo e innovazione**.

La classificazione sarà articolata in **nove categorie professionali**, raggruppate in quattro aree – ruoli operativi, tecnici, specialistici e gestionali – secondo una nuova struttura destinata a sostituire quella attualmente prevista dal CCNL.

Le aziende dovranno procedere **entro il 31 dicembre 2028 alla riclassificazione dei lavoratori in forza**, sulla base dei criteri e delle corrispondenze individuati dall'**Allegato 9**, comunicando individualmente agli interessati il nuovo inquadramento.

Considerata la **portata e l'articolazione della nuova disciplina**, che interviene anche sui criteri di professionalità, sui percorsi di mobilità e sugli altri istituti collegati all'inquadramento, **si rinvia a un'attenta lettura dell'Allegato 9** per l'esame puntuale delle nuove previsioni e delle relative modalità applicative. Va inoltre tenuto presente che **ulteriori aspetti di carattere normativo saranno completati dalle Parti in sede di stesura definitiva del CCNL**.

Quota associativa straordinaria FIM-CISL

Il rinnovo è accompagnato anche da un comunicato relativo alla quota associativa straordinaria richiesta da FIM-CISL ai lavoratori non iscritti.

L'importo complessivo è pari a **50 euro**, suddiviso in due rate di 25 euro da trattenere sulle retribuzioni di **febbraio 2028 e febbraio 2029**.

Le aziende dovranno consegnare insieme alla busta paga di novembre 2027 l'apposito modulo, da restituire entro il **22 gennaio 2028** per esprimere l'accettazione o il rifiuto.

Il comunicato prevede che, in assenza di restituzione del modulo, venga effettuata la ritenuta secondo il meccanismo del **silenzio-assenso**.

Modulo e comunicato sono riportati nelle pagine finali dell'accordo.

Distinti saluti.