CCNL Metalmeccanici Industria

Accordo del 29 luglio 2026

Articolo 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. n. 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 al momento dell'assunzione, che costituiscono elementi di riferimento anche per l'agenzia di somministrazione:

a) lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;

b) lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni e che soddisfino una delle seguenti condizioni:

   i) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

   ii) vivano soli con una o più persone a carico;

c) 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;

d) lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;

e) lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;

f) 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.

Nel caso di proroga, i requisiti di cui ai punti che precedono possono sussistere o al momento della stipulazione del contratto di lavoro oggetto di proroga o al momento della stipulazione dell'accordo di proroga.

Nel caso di rinnovo, le condizioni predette devono sussistere al momento della nuova assunzione.

A decorrere dall'1.1.2027, 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% (con arrotondamento all'unità superiore nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore a 0,50) 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.

Omissis

Articolo 5

Orario di lavoro

Omissis

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 39ª 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 C.C.N.L. 16.7.1979, l'Accordo dell'1.9.1983 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'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del C.C.N.L. 1.5.1976, dall'Accordo 16.7.1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria. Tale riduzione resta confermata per i soli lavoratori in forza al 31.12.2012. 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 dall'1.1.2002, 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 dall'1.1.2000; 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 dall'1.1.2027 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 dall'1.1.2028 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.

Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 10 del presente Titolo, a decorrere dall'1.1.2027 sono riconosciuti, in ragione di anno di servizio o frazione di esso, per tutti i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino ai 18 anni compiuti, un permesso annuo retribuito di 8 ore e per tutti i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni, cinque permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a 40 ore complessive, comprensivi del giorno di permesso già riconosciuto in ragione di un'anzianità di servizio oltre i 10 anni.

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 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 7 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 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 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 all'11 per cento, comprensivo del 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 medesima.

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'art. 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 consentiti, 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 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 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 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

Articolo 7

Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del comma 3 dell'art. 5 del presente Titolo, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fatto salvo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 5 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Ai fini del rispetto dei limiti di cui ai precedenti due commi deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 del presente Titolo.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

	Per lavoro non a turni	Per lavoro a turni
a) Straordinario		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
b) notturno		
fino alle ore 22.00	20%	20%
dalle ore 22.00 alle ore 06.00	30%	25%
c) festivo	50%	50%
d) festivo con riposo compensativo	10%	10%
e) straordinario festivo	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
g) straordinario notturno		
prime due ore	50%	40%
ore successive	50%	45%
h) notturno festivo		
fino alle ore 22.00	60%	60%
dalle ore 22.00 alle ore 06.00	60%	65%
i) notturno festivo con riposo compensativo		
fino alle ore 22.00	35%	35%
dalle ore 22.00 alle ore 06.00	35%	40%
l) straordinario notturno festivo	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

Note a verbale riguardanti le maggiorazioni di cui alle lett. b), h) ed i) per il lavoro a turni

1) A decorrere dall'1.6.2013 le maggiorazioni di cui ai punti b), h) ed i) per il lavoro a turni sono state definite in misura onnicomprensiva e assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

2) Le maggiorazioni previste per le ore cadenti dalle 22 alle 6 di cui ai punti b), h) ed i) non trovano applicazione per le attività di gestione e manutenzione che richiedono un'articolazione dei turni a copertura delle 24 ore svolte dalle aziende impiantistiche per le quali si applicano le maggiorazioni rispettivamente pari al 20%, 60% e 35%.

3) Tenuto conto della decorrenza del lavoro notturno come stabilito dal comma 10 del presente articolo, le maggiorazioni previste per le ore cadenti dalle 22.00 alle 06.00 di cui ai punti b), h) ed i) si applicano alle ultime 8 delle 12 ore di lavoro notturno.

Omissis

Articolo 10

Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Anche in applicazione della norma transitoria posta in calce al presente articolo fino al 31.12.2026 i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Le ferie aggiuntive di cui al comma precedente che maturerebbero a partire dall'1.1.2027 confluiscono nell'istituto dei Par a fruizione individuale secondo la disciplina prevista dall'art. 5 del presente Titolo, acquisendone a tutti gli effetti la medesima natura.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

I giorni festivi di cui all'art. 9 del presente Titolo che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al comma 1. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al comma 1 non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti, fatto salvo quanto definito tra le Parti in sede aziendale, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore), e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2% (con arrotondamento all'unità superiore), valuteranno positivamente, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili.

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 R.S.U., sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'idonea soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate necessità.

Norma transitoria

I lavoratori in forza al 31.12.2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dall'1.1.2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.

Nota a verbale

Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti, salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

Omissis

Commissione nazionale sull'orario di lavoro

Federmeccanica, Assistal e Fim-Fiom-Uilm concordano di istituire la Commissione Nazionale sull'Orario di Lavoro, formata da un massimo di 6 componenti in rappresentanza di Federmeccanica e Assistal ed un massimo di 6 componenti in rappresentanza di Fim, Fiom e Uilm, con il compito di:

1. Procedere all'esame dei casi esistenti di rimodulazione dell'orario di lavoro a livello aziendale e che, anche attraverso formule sostenibili di riduzione dei tempi di lavoro, consentano di coniugare le esigenze delle imprese in termini di produttività e di efficienza con i bisogni delle persone in termini di conciliazione vita-lavoro;

2. Alla luce di quanto emerso definire linee guida sui modelli organizzativi che possano essere assunti come riferimento per sviluppare questi approcci in altre realtà aziendali finalizzati al raggiungimento dei risultati sopra indicati. Tali modelli potranno essere adottati su base volontaria per avviare percorsi di sperimentazione;

3. Svolgere attività di monitoraggio avente ad oggetto la verifica del raggiungimento dei risultati indicati al fine di valutare l'esito delle eventuali sperimentazioni;

4. Realizzare attività di studio anche di tipo comparativo se necessario prevedendo nel caso percorsi formativi per le Parti;

5. Monitorare l'applicazione della disciplina sull'orario di lavoro, con riferimento anche alla gestione di Ferie, Par, orario plurisettimanale, al fine di rilevarne l'andamento ed eventuali criticità.

Articolo 15

Previdenza complementare

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria - Cometa - costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 204 e ss., della legge 30.12.2025, n. 199, i lavoratori di nuova assunzione a decorrere dall'1.7.2026, privi di una posizione previdenziale complementare attiva, sono iscritti automaticamente al Fondo Cometa fin dal momento dell'assunzione fermo restando la facoltà del lavoratore di manifestare il proprio rifiuto espresso all'adesione automatica entro il termine di 60 giorni dalla data di assunzione, secondo le modalità previste dalle disposizioni di legge.

In assenza di esplicito diniego entro il suddetto termine, l'iscrizione si intende consolidata con il conseguente conferimento al Fondo Cometa del T.F.R. maturando, della quota minima a carico del lavoratore e del contributo a carico del datore di lavoro nelle misure stabilite dai successivi commi del presente articolo.

A decorrere dall'1.6.2017, a favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari al 2% dei minimi contrattuali.

A decorrere dall'1.6.2017 i lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Per i lavoratori di nuova adesione al Fondo dopo il 5.2.2021 con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dall'1.6.2022, è elevata al 2,2% dei minimi contrattuali.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29.4.1993 possono optare all'atto dell'iscrizione a Cometa per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Cometa di cui al primo comma e finché permane l'iscrizione allo stesso.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a Cometa si procederà al versamento una tantum di un importo di 5,16 euro a carico azienda e di 5,16 euro a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo. In adempimento delle linee di indirizzo sulla promozione della cultura della previdenza complementare, i suddetti flussi informativi saranno integrati con iniziative mirate ad implementare l'alfabetizzazione previdenziale e finanziaria dei lavoratori, con particolare attenzione alle fasce giovanili, alle donne e ai lavoratori con carriere lavorative discontinue, al fine di garantire scelte consapevoli sia nella fase di adesione che di eventuale esercizio dell'opting-out.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente saranno predisposti dagli uffici del Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito web www.Cometafondo.it tramite il quale i lavoratori, fermo restando quanto riportato ai commi 2 e 3 precedenti, potranno procedere direttamente anche all'iscrizione online.

Le Parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

A decorrere dall'1.1.2004, le aziende presso le quali risultino eletti lavoratori in qualità di delegati all'Assemblea di Cometa riconoscono ai medesimi permessi retribuiti pari a 16 ore annue per la partecipazione alle sessioni dell'Assemblea stessa e ad altre iniziative promosse dal Fondo.

A decorrere dal mese di gennaio 2027 le contribuzioni a carico dell'impresa e del lavoratore, nonché gli importi derivanti dal T.F.R. maturando, saranno trattenuti e versati dalle aziende mensilmente al Fondo entro i termini previsti per il versamento dei contributi previdenziali e sul piano operativo il versamento sarà effettuato entro il 20° giorno del mese successivo a quello di riferimento. I versamenti di competenza dell'ultimo trimestre del 2026 saranno effettuati entro il 20.1.2027.

Il versamento dei contributi si considera effettuato nel momento in cui il Fondo viene posto nella condizione di attribuire i contributi versati alle singole posizioni degli iscritti.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia disponibili anche sul sito web www.Cometafondo.it.

Omissis

Dichiarazione delle Parti

Le Parti stipulanti in coerenza con i principi di salvaguardia dell'autonomia contrattuale collettiva espressi nell'Avviso Comune del 26.5.2026 tra Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Confservizi, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Confcooperative, Legacoop, Agci, Confapi e Cgil, Cisl e Uil, ribadiscono che nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di trasferire la propria posizione o di aderire a una forma pensionistica individuale o di mercato (Fondi Aperti e Pip) diversa da quella contrattuale di riferimento, rappresentando tale contributo un elemento dell'equilibrio complessivo del presente C.C.N.L.

Articolo 5

Congedi parentali e permessi per la malattia dei figli

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come da ultimo modificato dal D.Lgs. 30.6.2022, n. 105 e dalle leggi 30.12.2023, n. 213 e 30.12.2024, n. 207, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei primi suoi quattordici anni di vita hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore o nel caso di affidamento esclusivo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

giorni medi annui 365,25 : 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore;
- 11 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.914 ore.

Omissis

Permessi retribuiti per malattia dei figli

A decorrere dall'1.1.2026, nell'ambito dei giorni di permesso annui previsti dalla normativa vigente per le malattie di ciascun figlio di età non superiore ai 4 anni, per i primi 3 dei suddetti giorni all'anno sarà corrisposta ai genitori, anche adottivi o affidatari, un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il lavoratore che intende fruire dei predetti permessi è tenuto ad avvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro due ore dall'inizio del turno di lavoro e a inviare entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

Allegato 3

Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Omissis

6. Sostituzioni, revoca e decadenza

I membri decaduti dalla carica per dimissioni o per qualsiasi altro legittimo motivo, potranno essere sostituiti, all'interno del collegio nel periodo di durata in carica della R.S.U., purché le sostituzioni non superino il 50% dei componenti inizialmente eletti della R.S.U. Superando i limiti predetti, tenuto conto anche dei casi di dimissione senza sostituzione, si dovrà procedere alla totale rielezione della R.S.U.

Le sostituzioni avverranno con i nominativi della lista cui appartenevano i membri decaduti, secondo l'ordine delle preferenze riportate nelle elezioni.

Il cambiamento di appartenenza sindacale o la cessazione dall'iscrizione da parte di un componente della R.S.U. ovvero la collocazione in distacco sindacale L. n. 300/70 - full time per un periodo superiore a 9 mesi, anche non continuativo, nell'ambito della durata in carica della R.S.U., determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di richiesta di revoca presentata da un numero di lavoratori, aventi diritto al voto, superiore al 50% attraverso raccolta di firme certificate.

Omissis

8. Modalità per indire elezioni

Al termine del 33° mese dalla permanenza in carica della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione seconda, del T.U. 10.1.2014, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni entro la naturale scadenza.

Tale iniziativa si concretizza in una comunicazione scritta relativa a tale intendimento da inviare alle altre OO.SS. presenti da affiggere in bacheca sindacale e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione Elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del quindicesimo giorno escluso quello dell'affissione.

L'intera procedura di elezione della R.S.U., dall'avvio della procedura all'indizione delle elezioni, va esperita in un tempo massimo di tre mesi, che decorrono dalla data di apertura della stessa così come indicato al comma 2 del presente punto 8. Decorsi i tre mesi, se non si sono ancora svolte le elezioni, le stesse dovranno svolgersi entro e non oltre i 7 (sette) giorni successivi.

9. Commissione elettorale

La Commissione elettorale viene inizialmente composta da 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e da 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il C.C.N.L., purché presentino e siano ammesse proprie liste di candidati.

La commissione elettorale, con i componenti delle liste ammesse alla costituzione o al rinnovo, e si intenderà definitivamente costituita e funzionante, ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Essa si integrerà, all'atto della presentazione di liste da parte di altre OO.SS. aventi i requisiti previsti dal T.U. 10.1.2014, con non più di 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna lista.

I componenti della Commissione elettorale non devono in ogni caso essere candidati.

La Commissione elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni sovraintendendo alle operazioni relative assicurando l'applicazione delle norme previste.

Le operazioni di voto dovranno svolgersi in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, L. n. 300/70.

La Commissione elettorale assume le decisioni sui compiti di propria competenza con una maggioranza pari almeno al 50% + 1 dei suoi componenti.

Omissis

11. Elettori ed eleggibili

Sono elettori tutti i dipendenti non in prova in forza nell'azienda all'atto delle elezioni. Questi sono tenuti ad esercitare il diritto di voto presso il seggio della loro area elettorale. Sono eleggibili quei lavoratori che alla presentazione delle liste di cui al comma 3 del punto 8 del presente accordo non si trovino in distacco sindacale L. n. 300/70 - full time, candidati dalle OO.SS. che hanno titolo a presentare liste elettorali.

In caso di ripartizione del totale dei seggi in più collegi elettorali, ciascun lavoratore può essere candidato solo nella lista relativa al collegio di appartenenza.

Omissis

15. Compiti della Commissione elettorale.

La Commissione elettorale alla scadenza del termine per la presentazione delle liste, si riunirà per decidere in merito ad eventuali contestazioni relative alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dalle norme di riferimento.

La Commissione elettorale, entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste, prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini dello svolgimento della procedura elettorale.

Ove, nonostante il divieto di cui al punto 4, Sezione terza del T.U. 10.1.2014, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la cancellazione da entrambe.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'azienda, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al comma 3, nonché a contestazioni o reclami definiti dalla Commissione elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione.

La commissione elettorale è impegnata a rispondere alle contestazioni o reclami di cui sopra entro 48 ore dal ricevimento delle stesse; delle rettifiche sarà data notizia nella bacheca e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di scrutinio.

Omissis

21. Modalità della votazione

Il luogo, i giorni e l'orario della votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio di voto.

La durata massima dello svolgimento delle operazioni di voto è di 72 ore consecutive, salvo diverse modalità eccezionalmente stabilite dalla Commissione elettorale atte a garantire la massima partecipazione al voto dei lavoratori adibiti a 15 o più turni settimanali, diffuso utilizzo del lavoro da remoto, numero significativo di lavoratori che prestano la loro attività al di fuori della normale sede di lavoro.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Luogo, giorni ed orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nelle bacheche, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

In via sperimentale, nelle aziende del settore Ict, le OO.SS. presentatrici di lista richiederanno l'adozione del voto online per procedere all'elezione delle R.S.U.

D'intesa con la Direzione aziendale potrà essere valutata la possibilità di consentire anche la modalità di voto mista (in presenza e online) in specifiche situazioni organizzative.

Le OO.SS. che concorrono al rinnovo della R.S.U. concorderanno con la direzione aziendale la piattaforma da utilizzare e le modalità per garantire agli aventi diritto l'esercizio di voto e la segretezza dello stesso.

Sono fatte salve le intese e le prassi aziendali in materia.

Omissis

Le modifiche apportate al presente Accordo stipulato il 5.7.2017 avranno effetto a decorrere dall'1.10.2026.

Roma, 29.7.2026.