

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Dichiarazione di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil	<i>Validazione dell'ipotesi di accordo</i>	Il testo sottoscritto dalle Parti non produce automaticamente piena efficacia come rinnovo definitivo se è espressamente subordinato a un percorso di validazione sindacale.	L'ipotesi di accordo del 4 giugno 2026 deve essere sottoposta a consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, mediante assemblee e voto segreto, entro il 23 luglio 2026. L'intesa sarà validata solo con il voto favorevole della maggioranza semplice dei lavoratori coinvolti.
Premessa al rinnovo	<i>Valori generali del rinnovo: sostenibilità, inclusione, sicurezza, dignità</i>	La disciplina contrattuale già regolava il rapporto di lavoro e il sistema di relazioni industriali, ma senza la nuova premessa organica fondata su sostenibilità ESG, inclusione, equità di genere, prevenzione e contrasto a molestie e discriminazioni.	Viene inserita una premessa ampia che qualifica il CCNL non solo come strumento di regolazione del rapporto di lavoro, ma come leva di innovazione sociale e sviluppo responsabile. Sono richiamati sostenibilità economica, ambientale e sociale, valorizzazione del capitale umano, salute psicofisica, cultura della prevenzione, inclusione, contrasto alle discriminazioni, gender pay gap, work-life balance, genitorialità condivisa e tolleranza zero verso molestie e violenze.
Art. 40	<i>Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria</i>	Per il biennio 2025-2026 restano validi gli incrementi già definiti con l'accordo di rinnovo della parte economica sottoscritto il 24 luglio 2025.	L'ipotesi di rinnovo definisce anche gli incrementi per il biennio 2027-2028. Per gli anni 2027 e 2028 i minimi contrattuali saranno adeguati sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con IPCA al netto degli energetici importati, limitatamente alla parte eccedente la percentuale IPCA superiore a 2,653% per il 2027 e a 2,729% per il 2028.
Art. 40	<i>Aumenti dei minimi tabellari</i>	I minimi al 31 dicembre 2024 costituivano la base su cui sono stati applicati gli incrementi 2025 e 2026 già definiti con l'accordo economico del 24 luglio 2025.	La tabella del rinnovo porta gli aumenti complessivi, per il periodo 2025-2028, ai seguenti importi: livello 1 aumento totale 146,04 euro; livello 2 aumento totale 161,28 euro; livello 3 aumento totale 178,96 euro; livello 4 aumento totale 186,70 euro; livello 5 aumento totale 200,00 euro; livello 6 aumento totale 214,44 euro; livello 7 aumento totale 230,05 euro; livello 8/8Q aumento totale 250,19 euro; livello 9/9Q aumento totale 278,24 euro.
Art. 40	<i>Minimi dal 1° giugno 2027</i>	Non erano ancora definiti nel testo precedente gli importi dei minimi contrattuali decorrenti dal 1° giugno 2027 per il biennio finale.	Dal 1° giugno 2027 i minimi diventano: livello 1 euro 1.672,82; livello 2 euro 1.847,40; livello 3 euro 2.049,75; livello 4 euro 2.138,59; livello 5 euro 2.290,87; livello 6 euro 2.456,22; livello 7 euro 2.635,12; livello 8/8Q euro 2.865,66; livello 9/9Q euro 3.186,90.
Art. 40	<i>Minimi dal 1° giugno 2028</i>	Non erano ancora definiti nel testo precedente gli importi dei minimi contrattuali decorrenti dal 1° giugno 2028.	Dal 1° giugno 2028 i minimi diventano: livello 1 euro 1.712,98; livello 2 euro 1.891,75; livello 3 euro 2.098,96; livello 4 euro 2.189,93; livello 5 euro 2.345,87; livello 6 euro 2.515,19; livello 7 euro 2.698,38; livello 8/8Q euro 2.934,46; livello 9/9Q euro 3.263,42.
Procedura di rinnovo del CCNL	<i>Durata e procedura di rinnovo</i>	La procedura contrattuale regolava la disdetta e il confronto per il rinnovo, ma viene riscritta e coordinata con la durata quadriennale.	Il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa e retributiva. Le proposte di rinnovo devono essere presentate dalla parte che ha dato disdetta in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza. La parte che riceve la disdetta deve rispondere entro 20 giorni. Durante i tre mesi antecedenti e il mese successivo alla scadenza, e comunque per quattro mesi dalla presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Campo di applicazione – Dichiarazione comune	<i>Perimetro contrattuale</i>	Il campo di applicazione era già definito dal CCNL, ma le Parti ritengono necessario proteggerne il perimetro da applicazioni improprie o da contratti sottoscritti da soggetti non rappresentativi.	Le Parti si impegnano a confrontarsi con le rispettive Confederazioni per assicurare il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e impedire elusioni degli ambiti di applicazione. È prevista anche l'elaborazione di una legenda con i codici ATECO delle attività ricomprese nel campo di applicazione.
Rappresentanza	<i>Certificazione della rappresentanza sindacale</i>	La rappresentanza era regolata dagli accordi interconfederali già vigenti.	Le Parti richiamano l'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016, come modificato dagli accordi del 19 settembre 2019 e del 18 maggio 2026, e le convenzioni con INPS per l'esposizione dei dati in Uniemens. Le aziende dovranno procedere alla certificazione degli iscritti tramite compilazione completa e puntuale dell'Uniemens.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Durata massima ordinaria del contratto a termine</i>	La disciplina legale e contrattuale già prevedeva limiti di durata, proroghe e rinnovi secondo il D.Lgs. n. 81/2015.	Il testo conferma che il contratto di lavoro subordinato non può avere durata superiore a 12 mesi, comprese proroghe e rinnovi, salvo le ipotesi ammesse dalla legge e dal CCNL. Il rinvio espresso è all'art. 19, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2015.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Causali contrattuali oltre i 12 mesi</i>	In assenza di causali legali o contrattuali, il superamento del termine ordinario non era consentito.	L'ipotesi individua specifiche condizioni contrattuali che consentono l'apposizione del termine oltre i 12 mesi, nei limiti della legge. Sono richiamate, tra le altre, le assunzioni di lavoratori con almeno 50 anni di età, di lavoratori con meno di 24 anni, di percettori di indennità di mobilità o altri trattamenti di disoccupazione, nonché causali sostitutive, attività legate a fiere, mostre ed eventi, commesse, incarichi, progetti o ordini temporanei, e proroghe o rinnovi collegati a specifiche commesse aziendali.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Ipotesi sostitutive</i>	La causale sostitutiva era già ammessa dalla normativa, ma l'ipotesi contrattuale la dettaglia in modo più operativo.	È ammesso il termine per ragioni sostitutive di personale a qualunque titolo assente dal servizio e con diritto alla conservazione del posto. Per favorire il passaggio di consegne, l'assunzione, la proroga o il rinnovo si considerano "sostituzione" anche se avvengono fino a 60 giorni prima dell'inizio dell'assenza e fino a 60 giorni dopo il rientro del lavoratore sostituito. Nei casi di assenza di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001, il periodo è elevato a 90 giorni.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Eventi, fiere, mostre e attività temporanee</i>	La disciplina previgente non conteneva, nella stessa formulazione, un'elencazione così dettagliata delle ipotesi aziendali.	Il termine può essere apposto per attività legate alla partecipazione a fiere, mostre ed eventi, compresi i 15 giorni precedenti e i 15 giorni successivi all'evento. Sono inoltre previste ipotesi legate all'esecuzione di commesse, ordini, incarichi o progetti di durata temporanea, quando l'assunzione, la proroga o il rinnovo avvenga anche nel caso in cui, per ritardi imputabili al committente o a fattori esterni, la realizzazione si prolunghi oltre i termini inizialmente previsti.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Deroga per contrattazione aziendale già sottoscritta</i>	La disciplina era rimessa ai limiti generali di legge e agli eventuali accordi aziendali.	Viene salvaguardata l'ulteriore ipotesi eventualmente prevista dalla contrattazione aziendale, purché già sottoscritta alla data del rinnovo.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Obbligo di indicazione della causale</i>	Il contratto a termine, quando richiesto dalla legge, doveva indicare le ragioni giustificatrici.	Ai fini della legittima apposizione del termine oltre i 12 mesi, la causale e le condizioni richiamate nel CCNL devono risultare al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o del rinnovo sottoscritto tra le Parti. Questo passaggio è importante perché rafforza l'esigenza di formalizzazione tempestiva della causale.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Stabilizzazione obbligatoria dal 2027</i>	Non era prevista, nella stessa formulazione, una clausola di stabilizzazione collegata al 20% dei lavoratori a termine cessati nell'anno civile precedente.	Dal 1° gennaio 2027 l'utilizzo delle condizioni contrattuali previste per i contratti a termine è subordinato alla previa stabilizzazione a tempo indeterminato, nell'anno civile di riferimento, di almeno il 20% dei lavoratori a termine cessati nell'anno civile precedente, a condizione che il contratto cessato avesse durata pari o superiore a 6 mesi.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Esclusioni dal computo per la stabilizzazione</i>	Il computo dei lavoratori cessati poteva generare incertezze applicative.	Non si computano, ai fini del numero dei contratti a termine cessati, quelli conclusi per recesso durante il periodo di prova, dimissioni, risoluzione consensuale, licenziamento per giusta causa o sopravvenuto diritto a trattamento pensionistico.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Mancata possibilità di stabilizzazione</i>	La disciplina previgente non conteneva questa clausola di salvaguardia con la medesima formulazione.	Se il datore di lavoro non è in grado di garantire nel singolo anno la stabilizzazione, pur ricorrendone i presupposti, può comunque fare ricorso alla disciplina delle lettere a), b) e b-bis) dell'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, secondo quanto previsto dal testo contrattuale.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Limiti numerici per piccole aziende</i>	I limiti quantitativi dovevano essere coordinati con la disciplina legale e contrattuale generale.	Il datore di lavoro può comunque procedere ad assunzioni, proroghe o rinnovi a termine, compresi i contratti in somministrazione a tempo determinato, entro questi limiti: fino a 3 contratti per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato; fino a 6 contratti per le aziende che occupano da 6 a 18 lavoratori a tempo indeterminato.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Computo dei lavoratori a tempo indeterminato per i limiti</i>	Il computo poteva essere soggetto a dubbi, soprattutto in presenza di apprendisti o part-time.	Ai fini dei limiti numerici, il numero dei lavoratori a tempo indeterminato comprende anche gli apprendisti e si riferisce ai lavoratori in forza al momento della decorrenza dell'assunzione, proroga o rinnovo. I lavoratori con prestazione inferiore a 40 ore settimanali sono computati come unità intere, senza riproporzionamento rispetto all'orario contrattuale.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Trattamenti spettanti ai lavoratori a termine</i>	Il principio di parità di trattamento era già previsto dalla legge e dal contratto.	Viene ribadito che ai lavoratori a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal CCNL e ogni altro trattamento in atto in azienda compatibile con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Premio di risultato per lavoratori a termine</i>	Il riconoscimento del premio poteva dipendere dalla disciplina aziendale.	Gli accordi aziendali sul premio di risultato devono stabilire modalità e criteri di determinazione e corresponsione. In assenza di disciplina aziendale, il premio è riconosciuto ai lavoratori a termine in forza alla data di erogazione o comunicazione dei risultati, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento, anche se derivante da più contratti a termine.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Formazione salute e sicurezza per lavoratori a termine</i>	La formazione era già dovuta in base alla disciplina generale.	Il rinnovo ribadisce che i lavoratori a tempo determinato devono essere formati in modo sufficiente e adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Informazione sui posti vacanti</i>	Non era prevista, nella stessa formulazione, una procedura così puntuale per i lavoratori a termine con almeno 6 mesi di anzianità.	Le aziende devono informare i lavoratori a termine con almeno 6 mesi di anzianità dei posti vacanti a tempo indeterminato disponibili nell'unità produttiva, se riferiti al medesimo profilo professionale. L'informazione può avvenire tramite affissione in luogo accessibile a tutti e deve essere rivolta anche alla RSU, ove esistente.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Trasformazione o successiva assunzione a tempo indeterminato</i>	Il riconoscimento dei periodi pregressi a termine poteva essere meno esplicito.	In caso di trasformazione o successiva assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore già impiegato a termine, si tiene conto di tutti i periodi di lavoro svolti presso lo stesso datore, per mansioni equivalenti, ai fini degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Attività stagionali</i>	Le attività stagionali erano quelle previste dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni.	Oltre alle attività stagionali legali, le Parti individuano come stagionali anche le attività caratterizzate da necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno. La stagionalità e i periodi di intensificazione, comunque non superiori complessivamente a 6 mesi nell'anno solare, devono essere concordati dalla Direzione aziendale con la RSU, ove presente, d'intesa con le strutture territoriali sindacali.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Diritto di precedenza nelle attività stagionali</i>	Il diritto di precedenza era disciplinato dalla normativa generale e dalle previsioni contrattuali applicabili.	Il lavoratore assunto a termine per attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Diritto di precedenza verso il tempo indeterminato</i>	Il diritto di precedenza era previsto dalla disciplina legale, ma il rinnovo lo riprende e lo dettaglia.	Il lavoratore che, con uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia lavorato per oltre 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto, con riferimento alle mansioni già svolte.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Modalità di esercizio del diritto di precedenza</i>	Il diritto richiedeva manifestazione di volontà nei termini previsti.	Il diritto di precedenza deve essere esercitato con dichiarazione scritta al datore di lavoro entro 6 mesi o 3 mesi dalla cessazione, a seconda dell'ipotesi, e si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto. In caso di più aventi diritto, prevale chi ha accumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità, prevale la maggiore età anagrafica.
Art. 4 Contratto a tempo determinato	<i>Informativa sindacale semestrale</i>	L'informativa era regolata in modo meno dettagliato.	Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla RSU e alle strutture territoriali sindacali, tramite l'Associazione datoriale competente, i dati sulle dimensioni quantitative e sui motivi del ricorso ai contratti a termine, anche con riferimento alle esigenze stagionali, alla durata dei contratti e alla qualifica dei lavoratori interessati.
Art. 4 Lavoro in somministrazione	<i>Somministrazione di lavoro</i>	La disciplina rinviava alla normativa vigente.	Per quanto non disciplinato dal CCNL, il testo rinvia agli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.
Art. 4 Nota a verbale – somministrazione-	<i>Stabilizzazione dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato</i>	Non era prevista, con questa decorrenza e con questa formulazione, una clausola contrattuale di assunzione diretta dopo lunga missione presso la stessa azienda.	Dal 1° giugno 2026, i lavoratori che abbiano svolto la prestazione presso la stessa azienda, con mansioni di pari livello e categoria legale, in missione nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore a 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice. Non si computano i periodi di missione svolti fino al 31 maggio 2026.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 6	Appalti	Erano già esclusi dagli appalti i lavori direttamente pertinenti all'attività di trasformazione propria dell'azienda e le manutenzioni ordinarie continuative, salvo eccezioni.	La disciplina viene confermata e rafforzata. I contratti di appalto continuativi svolti in azienda, stipulati durante la vigenza contrattuale, sono limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche. A richiesta della RSU, tali casi possono formare oggetto di verifica anche in relazione ai riflessi occupazionali.
Art. 6	Cambio appalto nelle aziende con più di 50 dipendenti	La tutela occupazionale nel cambio appalto era affidata alle procedure già previste dal CCNL.	Per le aziende con più di 50 dipendenti, in caso di cambio appalto, l'impresa uscente è tenuta al rispetto della procedura prevista dalla disciplina contrattuale. La procedura è finalizzata a valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale, favorendo la stabilità occupazionale e contrattuale compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte.
Art. 6	Obbligo di corretta applicazione contrattuale negli appalti	Il tema era già presente, ma il rinnovo rafforza il controllo sul CCNL applicato dalle appaltatrici.	Le aziende appaltanti devono esigere dalle appaltatrici l'applicazione del CCNL di categoria relativo alle attività svolte, purché sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché il rispetto delle norme previdenziali e antinfortunistiche.
Art. 6	Servizi e spazi per lavoratori dell'appaltatore	Non era previsto con pari dettaglio l'accesso dei lavoratori dell'appaltatore ai servizi aziendali.	Negli appalti continuativi o di lunga durata, i lavoratori dell'appaltatore possono fruire, se compatibile con ambienti, organizzazione e rischi interferenziali, di spazi congrui, mensa, spogliatoi, docce, parcheggi, possibilità di affissione sindacale e, se esistente, infermeria per il primo soccorso, previa intesa tra azienda appaltante e appaltatrice.
Art. 6	Informativa sugli appalti nelle aziende con più di 400 dipendenti	L'informativa non era dettagliata con la stessa cadenza e contenuto.	Le aziende con più di 400 dipendenti devono fornire almeno due volte l'anno, in apposito incontro, un'informativa sui contratti di appalto diretto eseguiti presso l'unità produttiva alla RSU, ove esistente. L'informativa deve contenere nome dell'azienda appaltatrice, CCNL applicato, durata dell'appalto, oggetto dell'appalto e numero medio dei lavoratori utilizzati.
Art. 6	Cambio appalto nelle aziende con più di 400 dipendenti	Non era prevista con la stessa formulazione una clausola di scambio informativo tra uscente e subentrante.	In caso di cambio appalto, nelle aziende con più di 400 dipendenti, viene favorito lo scambio di informazioni tra azienda uscente e subentrante, per verificare opportunità di salvaguardia dell'occupazione e contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.
Art. 6-bis	Lavori pubblici di servizi: attività di gestione impianti	La disciplina degli appalti pubblici di servizi nel comparto impiantistico non era valorizzata con questa specifica previsione.	Per gli appalti pubblici di servizi relativi alla gestione degli impianti, richiamando la Legge n. 78/2022 e il D.Lgs. n. 36/2023, le Parti intendono favorire stabilità occupazionale e contrattuale, nel rispetto della libera concorrenza e compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte.
Art. 12	Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni	Il diritto al passaggio alla categoria superiore maturava secondo termini più brevi: per le mansioni superiori ordinarie erano indicati 30 giorni continuativi o 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno; per le categorie superiori più elevate era indicato il termine di 3 mesi continuativi.	I termini vengono ampliati. Il passaggio a categoria superiore matura dopo 60 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno. Per l'acquisizione della 6ª, 7ª, 8ª e 9ª categoria professionale il termine passa a 4 mesi continuativi oppure 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 29	Lavoro straordinario, notturno e festivo	L'azienda poteva comandare prestazioni straordinarie fino a 48 ore annue per ciascun lavoratore non turnista e fino a 40 ore annue per ciascun lavoratore turnista.	I massimali individuali vengono aumentati: 52 ore annue per ciascun lavoratore non turnista e 44 ore annue per ciascun lavoratore turnista.
Art. 32	Festività	La disciplina contrattuale elencava le festività nazionali, religiose e il Santo Patrono, con trattamento economico delle festività infrasettimanali.	Viene aggiornato l'elenco delle festività, includendo anche San Francesco, 4 ottobre, tra le festività considerate dal CCNL. Restano disciplinati il Santo Patrono o altra festività sostitutiva concordata localmente e il trattamento economico delle festività infrasettimanali.
Art. 32	Erogazione per festività infrasettimanali agli operai	Dal 1° gennaio 2009, per i lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia in forza al 31 dicembre 2008, era prevista un'erogazione pari a 1 ora e 20 minuti in occasione di ciascuna festività infrasettimanale.	Sono fatti salvi gli effetti derivanti da usi, prassi aziendali o accordi aziendali che abbiano riconosciuto tale erogazione anche ai lavoratori e alle lavoratrici assunti successivamente al 31 dicembre 2008.
Art. 50	Previdenza complementare	La previdenza complementare era disciplinata dal CCNL e dagli accordi applicabili.	Le Parti danno atto della sottoscrizione, in data 26 maggio 2026, di un Avviso Comune in materia di previdenza complementare, fondi negoziali e contributi datoriali, che costituisce parte integrante del CCNL. Il testo dell'ipotesi non riporta importi specifici nella sezione visibile, ma segnala l'integrazione dell'Avviso Comune nel sistema contrattuale.
Art. 51	Sanità integrativa, salute, prevenzione e benessere	Dal 1° gennaio 2022 era prevista una contribuzione aziendale pari a 96 euro annui, suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro, comprensiva delle coperture per familiari fiscalmente a carico e conviventi di fatto con analoghe condizioni reddituali.	Dal 1° gennaio 2027 la contribuzione aziendale sale a 120 euro annui, suddivisi in 12 quote mensili da 10 euro. Dal 1° gennaio 2029 sale a 132 euro annui, suddivisi in 12 quote mensili da 11 euro. La contribuzione resta a totale carico dell'azienda e comprende le coperture per familiari fiscalmente a carico, inclusi i conviventi di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016.
Art. 51	Sanità integrativa unilateralmente riconosciuta dal datore	Nelle forme unilaterali di sanità integrativa riconosciute dal datore di lavoro, la contribuzione minima aziendale non poteva essere inferiore a 60 euro annui dal 2018 e a 96 euro annui dal 2022.	Anche per le forme unilaterali viene previsto l'adeguamento: almeno 120 euro annui dal 1° gennaio 2027 e almeno 132 euro annui dal 1° gennaio 2029.
Art. 51	Armonizzazione con forme aziendali già presenti	In presenza di forme di sanità integrativa aziendale derivanti da accordi collettivi, si applicavano le regole contrattuali e le eventuali armonizzazioni già previste.	Per i lavoratori non coperti si applica la disciplina del CCNL. Per i lavoratori già coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa, le Parti in sede aziendale devono procedere all'armonizzazione dei contenuti dell'accordo, anche per adeguare la contribuzione datoriale almeno a 120 euro annui dal 2027 e almeno a 132 euro annui dal 2029.
Art. 51	Parametro unico di confronto	Il parametro di confronto era pari a 96 euro annui.	Ai fini del confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa, l'importo di 96 euro annui diventa 120 euro annui dal 1° gennaio 2027 e 132 euro annui dal 1° gennaio 2029.
Art. 52	Welfare	Il valore degli strumenti di welfare era pari a 200 euro annui.	Dal 2028 il valore degli strumenti di welfare viene incrementato di 50 euro. Pertanto, a decorrere dal 2028, entro il 1° giugno di ciascun anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici strumenti di welfare del valore complessivo di 250 euro.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 55	<i>Comunicazione della malattia</i>	Il lavoratore doveva comunicare e certificare la malattia secondo gli obblighi contrattuali e di legge.	Viene precisato che, in caso di malattia, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro l'inizio del turno di lavoro, per consentire l'organizzazione dei processi produttivi, e inviare nel più breve tempo possibile, comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo PUC o il certificato medico. In caso di oggettiva e documentata impossibilità ad avvertire prima dell'inizio del turno, deve provvedere entro il primo giorno di assenza.
Art. 55	<i>Prolungamento o nuova malattia</i>	Gli obblighi di comunicazione e certificazione riguardavano la malattia e le assenze collegate.	Gli stessi obblighi valgono anche per il prolungamento della medesima malattia o per l'insorgenza di una nuova malattia alla scadenza della prognosi originaria. In mancanza delle comunicazioni, salvo giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata.
Art. 55, punto 2	<i>Conservazione del posto: comportamento breve</i>	Il lavoratore non in prova aveva diritto alla conservazione del posto per periodi differenziati in base all'anzianità.	Restano confermati i periodi di comporta breve: 6 mesi per anzianità fino a 3 anni compiuti; 9 mesi per anzianità oltre 3 e fino a 6 anni compiuti; 12 mesi per anzianità oltre 6 anni. In caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i periodi si riferiscono alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
Art. 55, punto 2	<i>Conservazione del posto: comportamento prolungato</i>	Era già previsto un prolungamento del comporta in determinate ipotesi.	Se il superamento del comporta breve deriva da un evento morboso continuativo, con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa lavorativa non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto a un ulteriore periodo pari alla metà del comporta breve: 9 mesi complessivi per anzianità fino a 3 anni; 13,5 mesi per anzianità oltre 3 e fino a 6 anni; 18 mesi per anzianità oltre 6 anni.
Art. 55, punto 2	<i>Comporto prolungato per più eventi gravi</i>	Il prolungamento era collegato a specifiche condizioni di continuità o gravità.	Il comporta prolungato si applica anche se, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, si siano verificate almeno due malattie ciascuna con assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.
Art. 55, punto 2	<i>Malattia durante le ferie</i>	La malattia poteva sospendere le ferie secondo le condizioni previste dalla legge e dal contratto.	La malattia insorta durante le ferie consecutive sospende la fruizione delle ferie in due ipotesi: ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso; oppure malattia con prognosi superiore a sette giorni di calendario. L'effetto sospensivo richiede il rispetto degli obblighi di comunicazione, certificazione e reperibilità per la visita di controllo.
Art. 55, punto 2	<i>Aspettativa dopo il comporta</i>	Il lavoratore poteva chiedere un periodo di aspettativa non retribuita dopo il superamento dei limiti di conservazione del posto.	Viene confermata la possibilità di richiedere per iscritto un'aspettativa di 4 mesi, senza retribuzione e senza maturazione di anzianità per alcun istituto. In caso di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore può chiedere un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, comunque non superiore a 24 mesi continuativi.
Art. 55, punto 2	<i>Patologie gravi con terapie salvavita</i>	Era già prevista una tutela per patologie gravi che richiedono terapie salvavita.	Le assenze per patologie gravi che richiedono terapie salvavita, intervallate nel tempo e compatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa, consentono al lavoratore, al superamento del comporta, di fruire dell'aspettativa prolungata anche in modo frazionato, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 55, punto 2	Informazioni sul cumulo delle assenze	Il lavoratore poteva avere necessità di conoscere il monte assenze rilevante per comportamento e trattamento economico.	Una volta nell'anno solare, su richiesta del lavoratore, l'impresa fornisce entro 20 giorni le informazioni necessarie alla conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto e al trattamento economico dei periodi di assenza.
Art. 55, punto 3	Conservazione del posto per lavoratori con disabilità	Non era prevista, nella stessa formulazione, una disciplina contrattuale rafforzata per lavoratori con disabilità certificata al superamento del comporta.	Viene introdotta una disciplina specifica per lavoratrici e lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 62/2024, della Legge n. 104/1992 e della Legge n. 68/1999.
Art. 55, punto 3	Prolungamento del comporta per disabilità	In assenza della nuova disciplina, il lavoratore con disabilità rientrava nei periodi ordinari di comporta, salvo altre tutele di legge o accomodamenti ragionevoli.	Dal 4 giugno 2026, al superamento del comporta breve o prolungato, il periodo di conservazione del posto è ulteriormente esteso in base all'anzianità: 1 mese per anzianità fino a 3 anni; 1 mese e mezzo per anzianità oltre 3 e fino a 6 anni; 2 mesi per anzianità oltre 6 anni.
Art. 55, punto 3	Integrazione economica per disabilità	Non era prevista, nella stessa formulazione, una integrazione aziendale collegata al periodo aggiuntivo di conservazione del posto.	Per i periodi aggiuntivi riconosciuti ai lavoratori con disabilità, l'azienda riconosce un'integrazione fino al 50% della normale retribuzione che il lavoratore o la lavoratrice avrebbe percepito se avesse prestato normale attività lavorativa.
Art. 55, dichiarazione comune	Decorrenza dei termini di comporta	Potevano sorgere dubbi interpretativi sul rapporto tra nuova disciplina e data di entrata in vigore.	La dichiarazione comune precisa che i termini temporali per la conservazione del posto devono essere considerati indipendentemente dalla data di entrata in vigore del contratto.
Art. 55-bis	Lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche	La materia era disciplinata dalla normativa generale, senza la specifica integrazione contrattuale inserita nel CCNL.	In attuazione della Legge n. 106/2025, i lavoratori e le lavoratrici affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, con invalidità pari o superiore al 74%, hanno diritto, se richiesto e previa prescrizione medica, a un congedo continuativo o frazionato non superiore a 24 mesi. Durante il congedo conservano il posto, non hanno diritto alla retribuzione e non possono svolgere attività lavorativa. Il periodo non è computato nell'anzianità né ai fini previdenziali.
Art. 55-bis	Rientro dopo congedo per gravi patologie	Non era prevista nel CCNL la stessa clausola di priorità per il lavoro agile al rientro.	Decorso il congedo, per riprendere l'attività lavorativa il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente alla modalità di lavoro agile, ove la prestazione e l'organizzazione del lavoro lo consentano.
Art. 55-bis	Permessi per visite, esami e cure	La disciplina contrattuale non prevedeva la stessa integrazione collegata alle gravi patologie.	Sono riconosciute ulteriori 10 ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti. Il diritto è riconosciuto anche ai lavoratori con figlio minore affetto da malattie oncologiche in fase attiva o follow-up precoce, oppure da malattie invalidanti o croniche, anche rare, con invalidità pari o superiore al 74%.
Art. 55-bis	Trattamento economico dei permessi per gravi patologie	La legge riconosce la tutela, mentre il CCNL interviene sull'integrazione economica aziendale.	Per tali permessi è riconosciuta un'integrazione a carico dell'azienda fino al raggiungimento della normale retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. È consentito utilizzare nella stessa giornata quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera in caso di mancato rientro.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 58-bis	<i>Permessi per malattia dei figli</i>	La disciplina previgente rinviava alla normativa vigente sui permessi per malattia dei figli, normalmente non retribuiti salvo diverse previsioni.	Dal 1° gennaio 2027, nell'ambito dei permessi annui previsti dalla normativa per la malattia dei figli, per figli di età non superiore a 4 anni e per un massimo annuo di 3 giorni, al genitore, anche adottivo o affidatario, è riconosciuta un'indennità a carico azienda pari al 50% della normale retribuzione che avrebbe percepito lavorando.
Art. 58-bis	<i>Incremento indennità per malattia figli dal 2028</i>	Non era previsto un incremento progressivo dell'indennità aziendale.	Dal 1° gennaio 2028 l'indennità aziendale per i permessi per malattia dei figli passa all'80% della normale retribuzione.
Art. 58-bis	<i>Obblighi di comunicazione per malattia figli</i>	La disciplina rinviava agli obblighi generali.	Il lavoratore che intende fruire del permesso deve avvertire il datore di lavoro prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, in caso di giustificato impedimento, entro due ore. Deve inoltre inviare entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.
Art. 61	<i>Formazione continua</i>	Era già previsto un diritto soggettivo alla formazione continua di 24 ore nel triennio.	La formazione continua viene riscritta in modo ampio come elemento essenziale per lo sviluppo di aziende, lavoratori e lavoratrici, con attenzione a competenze digitali, innovazione tecnologica e organizzativa, fabbisogni professionali e tracciabilità della formazione.
Art. 61	<i>Scheda individuale di formazione</i>	Non era presente, con pari dettaglio, un modello di riferimento per la tracciabilità individuale della formazione.	Le Parti rinviando a un verbale d'intesa che predispone una scheda individuale per tracciare la formazione continua erogata al singolo lavoratore o lavoratrice. La scheda non è vincolante, ma rappresenta un modello di riferimento.
Art. 61	<i>Diritto soggettivo alla formazione</i>	Il diritto soggettivo alla formazione continua era già previsto, ma viene coordinato con il nuovo triennio.	Restano previste 24 ore pro capite nel triennio. La formazione può riguardare competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, spendibili nel contesto lavorativo aziendale.
Art. 61	<i>Lavoratori a termine e formazione continua</i>	La disciplina dei lavoratori a termine era distinta da quella dei lavoratori a tempo indeterminato.	La disciplina del diritto soggettivo alla formazione si applica ai lavoratori a termine solo al verificarsi della condizione della durata continuativa del contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi. Non si applica invece ai lavoratori a termine la disciplina del successivo comma 10 relativa al diritto soggettivo in caso di mancato coinvolgimento nei percorsi formativi aziendali.
Art. 61	<i>Contributo EBM per formazione</i>	Il finanziamento della formazione poteva avvenire tramite canali pubblici, privati o bilaterali.	Per le iniziative formative, le aziende aderenti all'EBM possono beneficiare, fatto salvo l'avvio di iniziative o bandi dell'ente, di un contributo fino a un terzo del monte ore previsto.
Art. 61	<i>Costi della formazione richiesta dal lavoratore</i>	Non era indicato, con la stessa evidenza, il limite massimo aziendale per i costi della formazione.	Per le iniziative formative rientranti nel diritto soggettivo, l'azienda, anche integrando risorse pubbliche e private disponibili, sostiene direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.
Art. 61	<i>Percentuale massima di assenza per formazione</i>	La gestione delle assenze contemporanee per formazione era rimessa alle esigenze organizzative.	I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per partecipare alle iniziative formative, salvo diverse intese aziendali, sono di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva. Nelle aziende fino a 200 dipendenti, gli eventuali valori frazionari sono arrotondati all'unità superiore.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 61	<i>Formazione al rientro da assenze lunghe</i>	Non era prevista una clausola così specifica per il rientro dopo lunghe assenze.	I lavoratori al rientro da assenze continuative pari o superiori a 6 mesi per malattia, infortunio, congedo straordinario ex art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992, CIGS o contratto di solidarietà, ridotti a 5 mesi per maternità, paternità o congedo parentale, sono inseriti, ove coerente con la professionalità, in piani aziendali già programmati. In tali casi le ore di formazione possono essere incrementate fino a un massimo di 4 ore.
Art. 61, Nota a verbale 1	<i>Triennio di competenza della formazione</i>	Il triennio formativo era collegato alle precedenti decorrenze contrattuali.	Per il rinnovo del 4 giugno 2026, il triennio di competenza decorre convenzionalmente dal 1° giugno 2026 e scade il 31 dicembre 2028. Se le 24 ore non sono svolte entro il 31 dicembre 2028, il periodo è esteso al 30 giugno 2029. Dopo tale termine, le ore non erogate e godute decadono.
Art. 67	<i>Ambiente di lavoro, salute, sicurezza e dignità</i>	La disciplina già richiamava la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	L'articolo viene rafforzato con riferimento a salute, sicurezza, ambiente, sviluppo sostenibile, dignità della persona, prevenzione di violenza, molestia e discriminazione. Datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, medico competente, RSPP e RLS collaborano per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro.
Art. 67	<i>Coinvolgimento attivo dei lavoratori nella prevenzione</i>	Il coinvolgimento dei lavoratori era previsto nel sistema prevenzionistico generale.	Possono essere definite modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione. Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti possono essere programmati due incontri l'anno nell'area di esecuzione delle operazioni industriali, per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP con presenza di preposti e RLS, per esaminare fattori di rischio o criticità e proporre soluzioni.
Art. 67	<i>Break formativi in materia di sicurezza</i>	La formazione obbligatoria era disciplinata principalmente dal D.Lgs. n. 81/2008 e dagli Accordi Stato-Regioni.	Vengono previsti break formativi sulla sicurezza, cioè brevi momenti di aggiornamento durante l'orario di lavoro, in funzione delle esigenze aziendali. I break si svolgono sotto supervisione del docente/RSPP, affiancato da preposto e RLS, e servono a ripercorrere le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.
Art. 67	<i>Valore dei break formativi rispetto agli obblighi di legge</i>	Non era esplicitato nel CCNL il possibile concorso dei break formativi all'assolvimento degli obblighi formativi.	I break formativi possono concorrere, nei limiti dei contenuti trattati e della coerenza con la normativa vigente, all'assolvimento degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e dagli Accordi Stato-Regioni applicabili. I contenuti dovranno essere conformi ai requisiti di durata, tracciabilità, qualificazione dei docenti, modalità di erogazione e contenuto dell'allegato 33, da ridefinire in sede di stesura del CCNL.
Art. 67	<i>Informazioni al RLS e consultazione DVR/DUVRI</i>	Gli obblighi informativi verso il RLS erano previsti dal TU sicurezza.	Il datore di lavoro deve fornire informazioni ai RLS sugli infortuni aziendali, sulle cause, sulla prognosi, sull'andamento delle malattie professionali e sulla sorveglianza sanitaria, anche tramite visualizzazione del cruscotto infortuni. Su richiesta scritta, deve consegnare copia del DVR al RLS, previa sottoscrizione del verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegna ai RLS copia del DUVRI per consultazione nei locali aziendali.

Articolo / sezione CCNL	Tema	Com'era prima	Come diventa con il rinnovo, se approvato
Art. 67	<i>Analisi post-infortunio</i>	L'analisi post-evento era rimessa alla gestione aziendale e agli obblighi prevenzionistici.	In tutte le aziende, dopo il verificarsi di un infortunio, il RSPP, con il coinvolgimento di RLS/RLST e RSU ove costituite, procede all'analisi dell'evento e delle cause, per attuare strategie e accorgimenti di prevenzione futura. Può partecipare anche il datore di lavoro.
Art. 67, lett. F	<i>Quasi infortuni e situazioni di rischio</i>	Non era prevista, con la stessa struttura, una disciplina contrattuale sulla segnalazione dei quasi infortuni.	In tutte le aziende devono essere adottati sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose, sulla base delle prassi aziendali di comunicazione interna. Le segnalazioni sono valutate congiuntamente da RSPP e RLS, anche sulle azioni da intraprendere.
Art. 67, lett. F	<i>Fondo Sicurezza EBM</i>	Il Fondo Sicurezza aveva funzioni prevenzionistiche, ma viene valorizzato con una Commissione specifica.	Nell'ambito del Fondo Sicurezza dell'EBM, OPNM, viene costituita una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute da RLS/RLST e RSPP, per individuare buone prassi in materia di prevenzione e favorirne la diffusione.
Art. 72	<i>Divieti e obbligo informativo</i>	Il lavoratore non poteva prestare attività presso altri datori in violazione del dovere di fedeltà e dei divieti contrattuali.	Nel rispetto dell'art. 2105 c.c., il lavoratore o la lavoratrice non può prestare la propria opera presso altri datori di lavoro diversi da quello presso cui è assunto, salvo sospensione del lavoro senza trattamento economico. Il datore deve informare il lavoratore del contenuto dell'articolo anche ai fini dell'art. 8, comma 2, lett. a) e c), del D.Lgs. n. 104/2022.
Art. 72	<i>Collette, raccolte firme, vendita biglietti</i>	Le attività collettive in azienda erano regolate nei limiti della Legge n. 300/1970 e del CCNL.	Resta confermato che non sono consentite all'azienda collette, raccolte di firme e vendita di biglietti oltre i limiti previsti dalla Legge n. 300/1970 e dall'art. 82 del CCNL.
Art. 90	<i>Decorrenza e durata</i>	Il precedente assetto contrattuale era collegato al precedente periodo di vigenza e all'accordo economico del 24 luglio 2025 per il biennio 2025-2026.	Il CCNL, salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2025 e scade il 31 dicembre 2028. Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata A/R, PEC o altro mezzo idoneo a provare il ricevimento. In caso di disdetta resta in vigore fino alla sostituzione con il nuovo CCNL.
Art. 90, Nota a verbale	<i>Accordo economico 2025-2026</i>	L'accordo del 24 luglio 2025 aveva già disciplinato la parte economica per il biennio 2025-2026.	Restano salvi gli effetti dell'accordo di rinnovo della parte economica per gli anni 2025 e 2026 sottoscritto il 24 luglio 2025.
Dichiarazione Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil	<i>Quota associativa straordinaria</i>	Non era prevista, per questo rinnovo, la specifica contribuzione straordinaria collegata agli accordi del 24 luglio 2025 e del 4 giugno 2026.	I sindacati stipulanti chiedono ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria complessiva di 90 euro, in tre rate annuali da 30 euro ciascuna, da trattenere sulle retribuzioni di dicembre 2026, dicembre 2027 e dicembre 2028.
Dichiarazione Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil	<i>Procedura per la quota sindacale straordinaria</i>	Non era prevista la specifica procedura di affissione, consegna modulo e silenzio-assenso per il triennio 2026-2028.	Le aziende devono affiggere comunicazione in bacheca da settembre al 15 novembre di ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028. Devono consegnare con la busta paga di settembre l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare, anche mediante mancata riconsegna, o rifiutare la richiesta sindacale. Il modulo deve essere riconsegnato entro il 30 novembre di ciascun anno. In caso di mancata riconsegna, la trattenuta viene effettuata secondo il principio del silenzio-assenso.