



Prot.25020070.ARS.MZ.rc

Milano, 19 dicembre 2025

Alle Direzioni
delle Aziende Associate

OGGETTO: Rinnovo CCNL 26/1/2023 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche – Ipotesi di Accordo 10/12/2025 – Illustrazione dei contenuti

Al termine di una intera giornata di confronto, nella notte tra il 9 e il 10 dicembre 2025 presso la sede di Confindustria, è stata siglata l'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 26 gennaio 2023 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche.

Dalla trasmissione via posta elettronica certificata della Piattaforma in data 2 ottobre 2025 da parte delle Segreterie di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, e dall'avvio della trattativa in sede plenaria il 15 ottobre u.s., dopo serrati incontri svolti a livello di Segreteria e una seconda riunione a delegazioni allargate del 28 novembre u.s. a Milano, è stata raggiunta l'intesa sull'Ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL in scadenza il 31 dicembre 2025.

L'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il periodo 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028, sotto il profilo economico, si configura equilibrata.

In linea con i dettami dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, l'intesa siglata tiene conto della necessità di garantire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni e distribuisce nel triennio 2026-2028, e in quattro tranches, gli oneri economici per le aziende.

La Delegazione della Federazione è riuscita a contenere le richieste delle Organizzazioni sindacali, escludendo interventi sui temi relativi alla riduzione dell'orario di lavoro.

Pertanto, l'incremento economico complessivo, comprensivo dell'incremento del contributo alla previdenza complementare, nonché gli interventi di natura normativa, consentono di preservare la competitività delle imprese e al contempo assicurare ai lavoratori e alle lavoratrici il mantenimento del potere d'acquisto e l'accesso a politiche di welfare più solide e moderne.

L'Ipotesi di Accordo sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Le Organizzazioni sindacali si sono impegnate a comunicare l'avvenuta approvazione entro il 30 gennaio 2026.

Rinviando al testo sottoscritto per ogni dettaglio e con riserva di ulteriori approfondimenti, si riportano di seguito gli elementi principali dell'intesa seguendo l'ordine dei temi del testo contrattuale.

Parte I, Titolo I – Relazioni industriali a livello nazionale – Osservatorio Nazionale

È stato ulteriormente rafforzato il ruolo dell'Osservatorio Nazionale estendendo le tematiche oggetto di condivisione tra le parti.



In un contesto caratterizzato da molteplici transizioni, tra cui sicuramente quella digitale, quella demografica e quella occupazionale, il confronto tra le parti sarà esteso all'analisi del mercato del lavoro nelle sue dinamiche ed evoluzioni, comprendendo anche l'analisi dei fabbisogni professionali espressi dal settore, anche in funzione del raccordo del sistema produttivo con quello educativo, scolastico, universitario e della formazione professionale, quale via per il contrasto al disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

A livello di Osservatorio Nazionale, inoltre, le parti si confronteranno per esaminare le trasformazioni connesse alla digitalizzazione dei processi aziendali e produttivi e all'applicazione della normativa comunitaria e nazionale in materia di Intelligenza artificiale.

Sezione B. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici

Confermando l'importanza della valorizzazione professionale delle risorse umane e considerando strategico l'impegno delle imprese, dei lavoratori e delle lavoratrici in materia di formazione finalizzata a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale, viene definita la composizione paritetica dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma – plastica – cavi elettrici, tre componenti in rappresentanza delle imprese e tre componenti in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sono stati rafforzati i compiti dell'Organismo bilaterale al fine di supportare le parti nel rappresentare i fabbisogni formativi del settore. Tra i vari compiti dell'Organismo, in particolare, il supporto alle parti nei rapporti con le istituzioni, il monitoraggio dell'utilizzo dell'apprendistato, il possibile supporto alle imprese nell'elaborazione di linee guida utili ad un efficace trasferimento delle competenze tra le diverse generazioni di lavoratori e lavoratrici in azienda.

Sezione D. Pari Opportunità, Diversità e Inclusione; Sezione E. Iniziative per le vittime della violenza di genere.

Nel confermare l'interesse sui temi di carattere sociale già inseriti nel precedente rinnovo con l'introduzione del paragrafo D "*Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro*", si è scelto di dedicare ai temi due distinti paragrafi come indicato di seguito.

Nella Sezione D. *Pari Opportunità, Diversità e Inclusione*, nella quale si conferma l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive per il raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, si valorizza ulteriormente la cultura dell'inclusione riservando attenzione al linguaggio rispettoso del genere nella redazione, in sede di stesura, del testo contrattuale.

Inoltre, le parti si sono impegnate all'analisi e al monitoraggio della trasposizione nel diritto interno della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale anche attraverso la costituzione di un Organismo paritetico nazionale che opererà in raccordo e nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

Nella Sezione E. *Iniziative per le vittime della violenza di genere*, è stata riconfermata la possibilità di prevedere fino a quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di vigenza contrattuale, anche su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscendo nel monte ore complessivo anche le iniziative formative aziendali per favorire la cultura inclusiva e la sensibilizzazione sulle misure comportamentali per contrastare la violenza di genere.

Dopo aver rinnovato l'impegno a prevenire e combattere efficacemente la violenza contro le donne e a promuovere una cultura fondata sul rispetto, sulla dignità e sull'uguaglianza, contrastando ogni forma di discriminazione attraverso la *Dichiarazione Congiunta del 25 novembre 2025*, sono state previste iniziative specifiche e misure ulteriori di tutela per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione certificati relativi alla violenza di genere di cui all'art. 24, primo comma, del D.Lgs. n. 80/2015. In particolare, l'estensione del periodo di congedo retribuito; percorsi di formazione specifici



per accompagnare il rientro al lavoro; la possibile anticipazione di quote del Tfr disponibile nel rispetto delle previsioni legali; l'estensione temporale della contribuzione mensile a carico dell'azienda al FasG&P; l'accesso al lavoro agile, laddove tale misura sia compatibile con l'organizzazione del lavoro e la mansione svolta.

Parte I, Titolo II – Organizzazione del lavoro

Viene condiviso che la formazione continua, l'aggiornamento della professionalità e delle posizioni professionali rappresentano le direttrici principali per la competitività, lo sviluppo organizzativo e la qualità del lavoro in contesti produttivi sempre più integrati e interfunzionali e soggetti a processi di costante adattamento alle nuove tecnologie produttive.

Principale fattore abilitante di competitività e innovazione per i modelli organizzativi delle imprese è rappresentato dallo sviluppo e arricchimento della professionalità e precisamente da conoscenze digitali e tecnologiche e da abilità tecniche professionali trasversali, nonché dalle capacità di apprendimento e miglioramento continuo.

Su questi principi, sono state introdotte e individuate alcune nuove posizioni professionali, riportate nell'Allegato 1 dell'Ipotesi di Accordo, così come definito anche nell'articolo 4 del testo contrattuale e, in proposito, si rinvia al successivo paragrafo *Art. 4 – Classificazione del personale e Paragrafo D – Commissione Paritetica Nazionale* per una più dettagliata analisi.

Parte I, Titolo III – Previdenza complementare

È stato riconosciuto un incremento a carico azienda della contribuzione al Fondo Gomma Plastica nella misura dello 0,44%, suddiviso in due decorrenze temporali, da calcolarsi sulla retribuzione annua utile per il TFR.

Pertanto, la contribuzione aziendale sarà pari:

- al **1,78%** a decorrere dal **1° gennaio 2027**;
- al **2,00%** a decorrere dal **1° gennaio 2028**.

Parte I, Titolo V – Salute Sicurezza Ambiente e Appalti

Le parti promuovono la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, nominando i componenti della Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente (già istituita con il rinnovo del CCNL 16 settembre 2020), tre in rappresentanza delle imprese e tre in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Con cadenza annuale verrà organizzata dalla Commissione, anche nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Nazionale, la "Giornata nazionale della sicurezza" per approfondire tematiche specifiche di interesse per il settore.

In occasione di tale giornata, alla RLSSA in servizio e negli orari coincidenti con la stessa, viene riconosciuto un apposito permesso per partecipare a iniziative connesse alla sicurezza, in aggiunta a quelli spettanti per l'espletamento del suo incarico.

A. Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente

Accomodamenti ragionevoli

In materia di accomodamenti ragionevoli, sono state definite dalle parti le **Linee d'indirizzo per offrire indicazioni operative per l'applicazione coordinata dell'art. 3, c. 3-bis del D.Lgs. 9 luglio**



2003, n. 216 e dell'art. 5-bis della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, in osservanza di quanto disposto in materia dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con la Legge 3 marzo 2009, n. 18.

Dopo aver richiamato la nozione di 'accomodamento ragionevole' come *"l'insieme di misure e adattamenti tecnici e/o organizzativi volti a rimuovere o ridurre le barriere che contrastano l'esercizio da parte del/della dipendente con disabilità della piena uguaglianza con gli altri lavoratori e lavoratrici"*, sono riportati i principi generali e le finalità per l'individuazione delle soluzioni da adottare nel rispetto del criterio della ragionevolezza, individuato, ad esempio, in base alle caratteristiche dell'impresa e ai vincoli tecnici-organizzativi rilevati.

Sono, inoltre, riportate a titolo esemplificativo possibili misure: modifiche alla postazione di lavoro, introduzione di strumenti di flessibilità, accesso prioritario al lavoro agile, formazione, ecc., prevedendo la facoltà per il/la dipendente con disabilità di presentare apposita formale istanza.

Misure per l'invecchiamento attivo

È stato condiviso di promuovere iniziative a livello aziendale per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sulle tematiche dell'invecchiamento attivo, individuando a tal fine possibili iniziative, a titolo esemplificativo, riportate nel testo contrattuale.

B. Decentramento produttivo, Appalti e Lavoro a Domicilio

In materia di appalti, nel rispetto della garanzia dei principi di concorrenza e libertà imprenditoriale sanciti dal nostro ordinamento, viene condiviso tra le parti che le aziende committenti considereranno con particolare attenzione l'applicazione da parte dell'appaltatore di contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

*

PARTE II, Art. 2 - Disciplina dell'apprendistato, del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato

PARAGRAFO A – Apprendistato

Riservandoci una più ampia illustrazione delle novità in materia di apprendistato, si precisa che è stata convenuta la valorizzazione di tale forma contrattuale, non solo come contratto di inserimento dei giovani ma anche come sistema per la costruzione delle competenze e delle professionalità, rispetto all'obiettivo di un costante e progressivo aggiornamento dei profili professionali richiesti dal settore. Si riportano di seguito gli elementi principali.

La durata minima e massima della **formazione nell'apprendistato** è stabilita dalle rispettive norme di legge e di contratto collettivo, ferma restando la possibilità di una modulazione a livello aziendale, non eccedente il minimo e il massimo, in funzione delle metodologie della formazione, delle caratteristiche dell'azienda, delle competenze del/della singolo/a apprendista e della verifica dell'apprendimento.

La durata massima del periodo di **apprendistato professionalizzante** è di tre anni, salvo il caso di assunzione di personale già in possesso di diploma di livello EQF 4 (diploma professionale di tecnico, diploma liceale, diploma di istruzione tecnica, diploma di istruzione professionale, certificato di specializzazione tecnica superiore), 5 (diploma di specializzazione per le tecnologie applicate ITS) e 6 o 7 (laurea), per i quali la durata massima è ridotta, rispettivamente, di 6 mesi, 6 mesi, 12 mesi, sempre che il titolo di studio risulti inerente alla qualifica da conseguire.



Eventuali periodi di apprendistato professionalizzante precedentemente svolti presso altri datori di lavoro che applichino il CCNL di settore, per il conseguimento della medesima qualificazione, e interrotti per qualunque motivo prima del termine della fase di apprendimento, sono valorizzati in riduzione della durata massima come sopra definita, entro un massimo di 6 mesi, a condizione del rilascio di idonee attestazioni circa la formazione svolta.

All'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (*Parte I, Titolo I – Relazioni industriali a livello nazionale, Sezione B. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici*) è assegnato il compito dell'aggiornamento dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante in coerenza con la necessaria evoluzione del sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui all'art. 4 del CCNL.

Per gli apprendisti in forza alla data di entrata in vigore dell'Accordo di rinnovo (1° gennaio 2026) restano in vigore le disposizioni contrattuali di cui al CCNL 26 gennaio 2023.

PARAGRAFO B – Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

È indicato che l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs 81/2015, Capo III e Capo IV e successive modificazioni, cancellato il comma 21 della norma contrattuale e adeguato il testo contrattuale alle previsioni normative.

Art. 3 – Periodo di prova

Con riferimento alle assunzioni a termine la durata massima del periodo di prova è determinata in base alle disposizioni di cui all'art. 7, c. 2, D. Lgs. 104/2022 così come modificate dal Collegato lavoro Legge 203/2024.

Art. 4 – Classificazione del personale e Paragrafo D – Commissione Paritetica Nazionale

Gli interventi in materia di inquadramento, anche a seguito dei lavori svolti dalla Commissione Paritetica Nazionale, rappresentano sicuramente un aspetto rilevante del rinnovo contrattuale.

Nel corso dell'ultimo triennio è stato svolto un importante lavoro di analisi e approfondimento del sistema di inquadramento, in coerenza con l'impegno assunto con il rinnovo del 26 gennaio 2023 e già prima con il rinnovo del 16 settembre 2020, per far fronte ai cambiamenti intervenuti a seguito della crescente digitalizzazione e la trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

Nel corso dei lavori di Commissione Paritetica Nazionale è stata riconosciuta la solidità dell'impianto contrattuale e la necessità di intervenire con le opportune soluzioni per aggiornare il nostro modello contrattuale.

A seguito di quanto emerso nell'ambito di tali lavori, nella fase del rinnovo contrattuale si è ritenuto opportuno intervenire nell'articolato contrattuale sui seguenti temi:

- (i) rafforzare il ruolo dell'Osservatorio Nazionale sull'analisi dei fabbisogni professionali e formativi di settore (cfr. precedente paragrafo *Parte I, Titolo I – Relazioni industriali a livello nazionale – Osservatorio Nazionale*) e le funzioni dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (cfr. precedente paragrafo *Sezione B. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici*);
- (ii) riconoscere che il principale fattore abilitante di competitività e innovazione per i modelli organizzativi delle imprese è rappresentato dallo sviluppo e arricchimento della professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici (cfr. precedente paragrafo *Parte I, Titolo*



II, Organizzazione del lavoro);

- (iii) valorizzare il contratto di apprendistato quale forma contrattuale a causa mista nell'architettura complessiva del CCNL (cfr. precedente paragrafo *Parte II, Art. 2 - Paragrafo A – Apprendistato*);
- (iv) aggiornare alcune prime posizioni professionali individuate tra quelle già presenti nelle aziende, così come emerso dalle analisi svolte;
- (v) introdurre la formazione continua funzionale allo sviluppo delle competenze e all'aggiornamento della professionalità (cfr. successivo paragrafo *Art. 45 - La formazione per l'innovazione, la competitività delle imprese e la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici*).

Fatte queste premesse, in riferimento all'articolo 4 – *Classificazione del personale* si precisa quanto segue.

Per consolidare quanto già presente nelle realtà aziendali, viene previsto che per tutti i livelli, il criterio di professionalità della conoscenza comprende: la conoscenza di processo e di prodotto connessa allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale, la conoscenza e la competenza nell'utilizzo degli strumenti informatici e sistemi informativi e digitali in relazione alle esigenze del servizio, la conoscenza e la competenza tecnico professionale trasversale e di miglioramento continuo.

Le seguenti aree: Area personale/org./EDP e Area servizi vari, sono rinominate rispettivamente:

- **Area personale, Organizzazione e Sistemi informativi;**
- **Area Funzioni Integrate e Trasversali.**

Nell'Allegato 1 dell'Ipotesi di Accordo, che sarà recepito nel testo contrattuale durante la fase di stesura, **sono individuate dodici nuove posizioni professionali.**

Salvo i casi di nuove assunzioni, le nuove posizioni professionali individuate trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2027, fermo fino a tale data un eventuale diverso inquadramento attualmente in essere.

Per le aziende con un numero di addetti/e fino a 30, le nuove posizioni professionali avranno effetto a decorrere dal 1° giugno 2028.

Tali posizioni professionali, al di là delle denominazioni utilizzate da ciascuna realtà aziendale, rispondono all'esigenza di introdurre figure professionali collegate all'evoluzione delle professionalità negli ambiti dei sistemi informativi e delle funzioni integrate e trasversali in materia di ambiente, salute e sicurezza, sostenibilità, analisi dati, ecc..

Con riserva di ulteriori approfondimenti sulle nuove posizioni professionali, si precisa quanto segue:

- a partire **dal 1° gennaio 2027, i lavoratori e le lavoratrici inquadrati/e al livello H dell'area commerciale - logistica, con posizione professionale di "carrellista", saranno inquadrati/e al livello G con posizione di "carrellista movimentatore merci" dopo dodici mesi di permanenza nel livello H;**
- a partire **dal 1° dicembre 2028, sarà eliminato il livello I nelle aree di produzione e delle funzioni integrate trasversali.** Pertanto, le posizioni di "addetti/e a lavori di preparazione", "aiuto esecutivo" per l'area produzione e le posizioni di "addetto/a ai lavori non rientranti nel ciclo produttivo", "addetto/a al prelievo e consegna di documenti" e "addetto/a all'archivio" saranno inquadrati nel livello H. Entro tale data le parti lavoreranno alla riclassificazione dei lavoratori e delle lavoratrici di livello I per consentire il passaggio al livello H.

L'attività di aggiornamento proseguirà in coerenza con la dinamicità delle evoluzioni delle professionalità.

In ogni caso, le parti si sono impegnate ad affrontare con priorità l'ulteriore esame delle professionalità presenti nel settore delle costruzioni nautiche e del settore dei dispositivi medici,



biomedicali entro la stesura del contratto collettivo.

La Commissione Paritetica Nazionale proseguirà l'attività di confronto periodico e monitoraggio al fine di assicurare equità e trasparenza nell'applicazione del sistema di classificazione del personale.

Art. 8 – Orario di lavoro (Calendario)

È stata aggiornata la tabella relativa al calendario annuo per i lavoratori addetti a 17 o più turni settimanali per il **triennio 2026-2028**, che si riporta di seguito:

	2026	2027	2028
a. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	220	220	215
b. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	217,5	217,5	212,5
c. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	215,5	215,5	210,5

Allegata alla presente circolare la tabella che illustra le modalità con le quali il calcolo è stato effettuato (All.1).

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

Con riferimento al comma 5 dell'articolo 10, è stato riconosciuto l'incremento della maggiorazione contrattuale prevista per le clausole elastiche nel contratto di lavoro part-time. Pertanto, nei casi di **variazione in aumento** della durata della prestazione, **la maggiorazione sarà pari al 16%** sulla retribuzione.

Con riferimento al comma 8 dell'articolo 10, così come già previsto per i lavoratori e le lavoratrici affetti/e da malattie oncologiche o gravi patologie degenerative, **non saranno computate nel limite contrattualmente previsto del 3%** (di cui al comma 13 del presente articolo) **le domande di trasformazione** del contratto di lavoro a tempo parziale **per i/le lavoratori/lavoratrici con disabilità certificata** ai sensi degli articoli 3 e 5 della Legge n. 104/1992 e/o computati ai sensi della Legge n. 68/1999.



Art. 17 – Trattamento economico

É stato convenuto un incremento nel **triennio 2026-2028** dei minimi contrattuali di **euro 195,00** per il **livello F**, suddiviso in quattro tranche.

Di seguito riportiamo gli incrementi per livello e per data di decorrenza:

LIV	01/01/2026	01/04/2027	01/04/2028	01/12/2028
I	47,93	47,93	47,93	11,98
H	53,32	53,32	53,32	13,33
G	55,91	55,91	55,91	13,98
F	60,00	60,00	60,00	15,00
E	61,60	61,60	61,60	15,40
D	64,18	64,18	64,18	16,05
C	65,00	65,00	65,00	16,25
B	65,87	65,87	65,87	16,47
A	69,82	69,82	69,82	17,45
Q	74,15	74,15	74,15	18,54

Pertanto, dal 1° gennaio 2026 i minimi retributivi per ciascun livello saranno:

LIV	01/01/2026	01/04/2027	01/04/2028	01/12/2028
I	1.614,73	1.662,66	1.710,59	1.722,57
H	1.796,11	1.849,43	1.902,75	1.916,08
G	1.883,45	1.939,36	1.995,27	2.009,25
F	2.021,12	2.081,12	2.141,12	2.156,12
E	2.074,83	2.136,43	2.198,03	2.213,43
D	2.162,08	2.226,26	2.290,44	2.306,49
C	2.189,60	2.254,60	2.319,60	2.335,85
B	2.218,74	2.284,61	2.350,48	2.366,95
A	2.351,85	2.421,67	2.491,49	2.508,94
Q	2.497,83	2.571,98	2.646,13	2.664,67

L'incremento retributivo decorrente dal 1° gennaio 2026 andrà riconosciuto a seguito della comunicazione dell'avvenuta approvazione dell'Accordo da parte delle assemblee dei lavoratori, prevista entro il 30 gennaio 2026.

Pertanto, **con il cedolino del mese di febbraio, oltre alle competenze del mese, andranno riconosciute anche quelle relative al mese di gennaio comprensive degli istituti diretti e indiretti spettanti.**

Art. 24 – Contrattazione di II livello

Viene cancellato il comma 5 dell'articolo 24 del CCNL, rafforzando il principio di alternatività, già introdotto con il rinnovo del 16 settembre 2020, dell'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'Allegato 1 del CCNL.



Resta confermato che l'indennità sostitutiva del premio di risultato sarà erogata in tutte le realtà aziendali che, nei tre anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

A livello aziendale sarà regolato con la contrattazione sul premio di risultato il passaggio dall'erogazione dell'indennità sostitutiva di cui all'Allegato 1 all'applicazione dell'accordo sul premio di risultato.

Art. 39 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali – Nota a verbale in materia di assenteismo.

Sono stati estesi i termini di conservazione del posto in caso di malattia o di infortunio non professionale nei casi di disabilità certificata e comunicata al datore di lavoro, come segue:

- a) mesi 6 (**mesi 8 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 9 (**mesi 12 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
- c) mesi 12 (**mesi 16 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

Per disabilità, in applicazione e alla luce degli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 62/2024, si intende la condizione dei lavoratori e delle lavoratrici certificata ai sensi degli articoli 3 e 5 della Legge n. 104/1992 e/o computati/e ai sensi della Legge n. 68/1999.

Il lavoratore/ la lavoratrice avrà l'onere, prima della scadenza dei termini di cui ai punti a), b) e c), dell'articolo 39, comma 8, del CCNL, di segnalare eventuali situazioni e/o certificazioni da cui potrebbe conseguire l'allungamento del termine di conservazione del posto di lavoro.

In materia di assenteismo, nella nota a verbale dell'articolo 39 del CCNL, nel ribadire che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende è stata convenuta l'istituzione di una commissione di lavoro paritetica per monitorare e ridurre tale fenomeno.

Art. 45 - La formazione per l'innovazione, la competitività delle imprese e la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici

Si introduce la formazione quale strumento funzionale allo sviluppo delle competenze, di aggiornamento e di riqualificazione della professionalità.

Si prevede che **per il periodo di vigenza contrattuale** le aziende riconosceranno a beneficio dei lavoratori e delle lavoratrici, non in prova, assunti a tempo indeterminato, **un monte ore pro-capite pari a 12 ore di formazione**. La formazione in materia di salute e sicurezza di base di cui all'art. 37, co. 1, D. Lgs. n. 81/2008 è esclusa dal monte di 12 ore.

La formazione sarà finalizzata al costante aggiornamento sia delle competenze tecniche e specialistiche sia di quelle trasversali, anche per accompagnare i percorsi di riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

I percorsi formativi, secondo le modalità definite dalle aziende, saranno prioritariamente svolti nella modalità "on the job" e in affiancamento con personale con adeguata esperienza e professionalità.

Viene abrogato il precedente articolo 45 *Lavoro delle donne e dei minori* del CCNL.



Art. 51 – Rapporti in azienda

Per rafforzare i principi espressi nella Parte I del CCNL e nella Dichiarazione Congiunta del 25 novembre 2025, così come previsto anche nella Dichiarazione ai sensi dell'Accordo Quadro tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016, di cui all'Allegato 7 del CCNL, si introduce il dovere per i lavoratori e le lavoratrici di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Art. 70 - Decorrenza e Durata - Modalità per il rinnovo del CCNL

Il CCNL decorre dal **1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028**, fatte salve specifiche decorrenze previste per singoli istituti.

Allegati al CCNL

Tabella sulle Posizioni professionali.

Dichiarazione congiunta in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Distinti saluti.

Federico Barilli
Direttore Generale