

Scheda riassuntiva

# **CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA**

Completo aggiornato alla stipula del 22/11/2025

# INDICE

## 1 RETRIBUZIONE

- 1.1 Minimi retributivi
- 1.2 Retribuzione di fatto
- 1.3 E.D.R.
- 1.4 Elemento Retributivo

## 2 INDENNITÀ

- 2.1 Indennità di Funzione quadro
- 2.2 Indennità di Cassa
- 2.3 Indennità di trasferta
- 2.4 Altre indennità

## 3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Mobilità professionale
- 3.2 Prova

## 4 PARAMETRI, COEFFICIENTI, ORARIO DI LAVORO

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

## 5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Una tantum
- 5.2 Gratifica natalizia/tredicesima
- 5.3 Scatti di anzianità
- 5.4 Straordinari e maggiorazioni
- 5.5 Contrattazione integrativa,aziendale,territoriale
- 5.6 Elemento perequativo
- 5.7 Elemento individuale annuo di mensilizzazione
- 5.8 Flexible benefits

## 6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzione d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Permessi Retribuiti
- 6.5 Flessibilità dell'orario contrattuale
- 6.6 Banca ore

## 7 ASSENZE

- 7.1 Malattia
- 7.2 Infortunio
- 7.3 Maternità
- 7.4 Congedo matrimoniale
- 7.5 Permessi non retribuiti
- 7.6 Aspettative
- 7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

## 8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 Stabilizzazione contratto a tempo indeterminato
- 8.2 Apprendistato professionalizzante
- 8.3 Contratto a termine
- 8.4 Part time
- 8.5 Somministrazione di lavoro
- 8.6 Quadri

## 9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

- 9.1 Preavviso
- 9.2 Trattamento di fine rapporto

## 10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

- 10.1 Previdenza integrativa/complementare
- 10.2 Assistenza integrativa
- 10.3 Formazione continua

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIM-CISL, UILM-UIL, FIOM-CGIL	22.11.2025	22.11.2025	30.06.2028	30.06.2028

## 1 RETRIBUZIONE

### 1.1 Minimi retributivi

#### NUOVA CLASSIFICAZIONE E NUOVI MINIMI DAL 1.6.2021 X:

La tabella riporta i minimi retributivi per livelli di inquadramento e date di decorrenza.

Livello	01.06.2025	1.6.2026	1.6.2027	1.6.2028
D1	1.742,03	1.784,94	1.833,02	1.885,37
D2	1.931,78	1.979,37	2.032,70	2.090,76
C1	1.973,51	2.022,12	2.076,59	2.135,89
C2	2.015,24	2.064,88	2.120,52	2.181,09
C3	2.158,26	2.211,43	2.271,01	2.335,88
B1	2.313,34	2.370,33	2.434,19	2.503,72
B2	2.481,84	2.542,98	2.611,49	2.686,08
B3	2.770,74	2.838,99	2.915,48	2.998,76
A1	2.837,12	2.907,01	2.985,33	3.070,61

Le Parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno per definire i minimi sulla base della dinamica dell'IPCA.

#### TABELLA DI COMPARAZIONE X:

La tabella indica la corrispondenza tra vecchia categoria e nuovo livello, con indicato il campo professionale.

Vecchia categoria	Nuovo livello	Campo professionale
1	-	Eliminazione 1° categoria
2	D1	Ruoli operativi
3	D2	Ruoli operativi
3S	C1	Ruoli specialistici e gestionali
4	C2	Ruoli specialistici e gestionali
5	C3	Ruoli specialistici e gestionali
5S	B1	Ruoli tecnico specifici
6	B2	Ruoli tecnico specifici
7	B3	Ruoli tecnico specifici
8	A1	Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione

a decorrere dall'1.6.2021; i lavoratori già in forza al 31.5.2021 e inquadrati in 1° cat. sono riclassificati nel livello D1 a decorrere dall'1.6.2021.

### 1.2 Retribuzione di fatto

la retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc.

### 1.3 E.D.R.

conglobato nel minimo con anche la contingenza.

### 1.4 Elemento Retributivo

€ 59,39, liv. B3 – dall'1.1.2014 conglobato nel minimo.

## 2 INDENNITÀ

### 2.1 Indennità di Funzione quadro

€ 114,00 - conglobato nel minimo.

### 2.2 Indennità di Cassa

6% del minimo tabellare del livello di appartenenza.

### 2.3 Indennità di trasferta

ai lavoratori comandati in trasferta spetta il rimborso delle spese sostenute, come di seguito:

il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede. Indipendentemente dalla distanza, il rimborso del pasto è dovuto quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare in sede e consumare il pasto;

il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dell'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede di origine, alla fine del proprio orario di lavoro;

il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio, usando mezzi normali di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dell'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.  
In alternativa al rimborso spese, è dovuta un'indennità di trasferta, pari ai seguenti importi dall'1.6.2025:

Trasferta intera: € 50,33;

Quota per il pasto meridiano o serale: € 12,99;

Quota per il pernottamento: € 24,35.

Con Verbale di Incontro del 12.6.2025, preso atto del disposto del 5° comma dei TUIR (il quale stabilisce che le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori dal territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente € 46,48 al giorno, elevate a € 77,47 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero quelle di vitto, o di alloggio e vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo), precisano che gli importi dell'indennità di trasferta forfettaria decorrenti dall'1.6.2025 superano la soglia del valore c.d. esente nel caso di trasferta forfettizzata intera. In altri termini, nel caso di riconoscimento della trasferta intera giornaliera pari a € 50,33 una somma pari a € 3,85 andrà assoggettata all'ordinaria contribuzione a carico dell'azienda e contribuzione e tassazione per il lavoratore.

Nel caso, invece, di rimborso forfetario dei soli pasti si rimane all'interno del limite esente pari a € 30,99 fissato dalla legge.

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo gli importi di cui sopra sono maggiorati del 10%.

#### **TRASFERTA TRATTAMENTO PER IL TEMPO DI VIAGGIO:**

al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta un compenso per il tempo di viaggio in base ai mezzi di trasporto autorizzati dall'azienda per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

La corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

La corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro con esclusione di qualsiasi maggiorazione (lavoro straordinario, notturno e festivo).

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

#### **TRASFERTA MALATTIA E INFORTUNIO:**

in caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di 10 giorni, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento. Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota del pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni.

#### **TRASFERTA RIMBORSO SPESE VIAGGIO:**

le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio. Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera.

#### **TRASFERTA PERMESSI:**

al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi,

l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di una o due quote per il pasto a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.

## 2.4 Altre indennità

### INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ:

non potrà eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non dovrà comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi. Le aziende riconosceranno dall'1.6.2025 un compenso specifico, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori:

<b>Livello</b>	<b>Giornaliero 16 ore (giorno lavorato)</b>	<b>Giornaliero 24 ore (giorno libero)</b>	<b>Giornaliero 24 ore festive</b>	<b>Settimanale 6 giorni</b>	<b>Settimanale 6 giorni con festivo</b>	<b>Settimanale 6 giorni con festivo e giorno libero</b>
D1	5,76	8,67	9,37	37,47	38,17	41,08
D2	5,76	8,67	9,37	37,47	38,17	41,08
C1	5,76	8,67	9,37	37,47	38,17	41,08
C2	6,87	10,78	11,56	45,13	45,91	49,82
C3	6,87	10,78	11,56	45,13	45,91	49,82
B1	7,88	12,98	13,66	52,38	53,06	58,16
B2	7,88	12,98	13,66	52,38	53,06	58,16
B3	7,88	12,98	13,66	52,38	53,06	58,16
A1	7,88	12,98	13,66	52,38	53,06	58,16

L'importo orario viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna. Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e per quello necessario al successivo rientro, verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni; è inoltre dovuto per ogni chiamata seguita da intervento effettivo, un compenso pari a € 5,00.

### INDENNITÀ DI SEDE DISAGIATA:

da concordare tra le parti.

### INDENNITÀ DI ALTA MONTAGNA:

(oltre 1.500 mt di altezza): da concordare tra le parti.

### INDENNITÀ DI SOTTOSUOLO:

da concordare tra le parti.

### INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO:

i lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 48 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale. In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i componenti delle RSU. In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni. La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito di un raggio di 25 km dalla sede.

## 3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### 3.1 Mobilità professionale

#### LAVORATORI CON QUALIFICA GIURIDICA DI OPERAIO:

##### PASSAGGI DAL LIVELLO D1 AL LIVELLO D2:

- i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio (livello 4 QEQ) saranno inseriti nel livello D2 dopo 3 mesi dall'assunzione;
- per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più livelli, l'assegnazione al livello D2 avverrà entro il termine di 18 mesi di svolgimento della prestazione; per i lavoratori che abbiano acquisito conoscenze e capacità in corsi professionali specifici di livello 3 QEQ l'inserimento in D2 avverrà entro il termine di 9 mesi;
- per i lavoratori del livello D1 connessi al ciclo produttivo, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a modifiche di carattere organizzativo o tecnologico comportanti un cambio di ruolo, il passaggio al livello D2 avverrà comunque entro il termine di 36 mesi di svolgimento della prestazione. Tali passaggi con comportano necessariamente un cambiamento di mansioni.
- per i lavoratori del livello D1 addetti alle linee a catena o a cadenza si darà luogo al passaggio al livello D2 al termine dei 36 mesi di svolgimento della prestazione in linee di montaggio.

#### LAVORATORI CON QUALIFICA GIURIDICA DI IMPIEGATO:

#### CRITERI DI INSERIMENTO IN AZIENDA E MOBILITÀ:

- a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale) o diploma ITS (livello QEQ 5, 6 e 7) in fase di inserimento in azienda, verranno inquadrati nel livello C3, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea o al diploma conseguiti;
- b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori (livello QEQ 4 – limitatamente a percorsi quinquennali), in fase di inserimento in azienda, verranno inquadrati nel livello C2. Tali lavoratori passeranno in ogni caso al livello C3 dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti il diploma conseguito;
- c) i lavoratori inquadrati nel livello D1 dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno al livello D2.

#### PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI:

I lavoratori avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

60 giorni continuativi, ovvero 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni;

4 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.

#### 3.2 Prova

La tabella mostra la durata ordinaria e la durata ridotta del periodo di Prova, suddivisa per livello.

Categoria/Livello	Durata ordinaria	Durata ridotta
Ex 1	1 mese	20 giorni
D1	1 mese e mezzo	1 mese
D2	1 mese e mezzo	1 mese
C1	1 mese e mezzo	1 mese
C2	3 mesi	2 mesi
C3	3 mesi	2 mesi
B1	3 mesi	2 mesi
B2	6 mesi	3 mesi
B3	6 mesi	3 mesi
A1	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sopra indicati sono ridotti per i lavoratori:

Che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

Che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.

## 4 PARAMETRI, COEFFICIENTI, ORARIO DI LAVORO

#### 4.1 Mensilità

13.

#### 4.2 Coefficiente giornaliero

26.

#### 4.3 Coefficiente orario

173.

#### 4.4 Orario di lavoro

40 ore settimanali. Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

#### 4.5 Mansioni discontinue

si considerano discontinue i seguenti lavoratori: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o

conduzione di apparecchiature ed impianti anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

## 5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

### 5.1 Una tantum

non prevista.

### 5.2 Gratifica natalizia/tredicesima

l'azienda corrisponderà una 13a mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto in occasione della ricorrenza natalizia.

### 5.3 Scatti di anzianità

La tabella indica gli importi degli scatti d'anzianità divisi per livelli di inquadramento.

5 scatti biennali

Categoria/Livello	Importo
Ex 1	18,49
D1	21,59
D2	25,05
C1	25,05
C2	26,75
C3	29,64
B1	32,43
B2	36,41
B3	40,96
A1	40,96

In caso di passaggio al livello superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per il livello di arrivo.

### 5.4 Straordinari e maggiorazioni

il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 2 ore giornaliere e 8 settimanali, fino ad un massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore (250 ore per le aziende fino a 200 dipendenti e per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare; 260 ore per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi).

<b>Maggiorazioni</b>	<b>Lavoro non a turni</b>	<b>Lavoro a turni</b>
lavoro straordinario Prime due ore	25%	25%
lavoro straordinario Ore successive	30%	30%
notturno fino alle ore 22	20%	20%
Notturmo oltre le ore 22	30%	20%
Notturmo oltre le ore 22 festivo	50%	50%
Notturmo oltre le ore 22 festivo con riposo compensativo	10%	10%
Notturmo oltre le ore 22 straordinario festivo	55%	55%
Notturmo oltre le ore 22 straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
Notturmo oltre le ore 22 straordinario notturno (prime due ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
Straordinario notturno (ore successive) notturno festivo	60%	60%
Straordinario notturno (ore successive) notturno festivo con riposo compensativo	35%	35%
straordinario notturno festivo	75%	65%
straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria.

Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le percentuali indicate in tabella sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50% quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore. Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

La Direzione terrà conto di esigenze personali entro il limite del 10% se disponibile la sostituzione tramite personale con adeguata professionalità.

Per le ore di straordinario in regime di "quote esenti" dall'accordo preventivo eccedenti le 40 ore annue, per i lavoratori turnisti e per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti, ovvero le 48 ore annue, per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti, sarà corrisposta una maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per ciascuna ora lavorata che assorbe fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

### **5.5 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale**

la contrattazione a livello aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL o dalla legge.

Gli accordi aziendali hanno durata triennale.

### **5.6 Elemento perequativo**

ai lavoratori in forza all'1.1 di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante la definizione di istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1.1-31.12) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a € 485, onnicomprensiva e non incidente sul TFR, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente.

### **5.7 Elemento individuale annuo di mensilizzazione**

ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti quale elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile ex CCNL 20 gennaio 2008.

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

## 5.8 Flexible benefits

A decorrere dal 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di € 200,00 (€ 250,00 dal 2026) da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Per il solo anno 2026 l'importo annuale di € 250,00 sarà messo a disposizione entro il mese di febbraio.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (01.01 – 31.12).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 01.06 – 31.12 di ciascun anno.

I suddetti lavori non sono proporzionabili per i lavoratori part-time.

I lavoratori hanno inoltre la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Cometa o al Fondo MetaSalute, secondo regole e modalità definite dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda per ciascun anno non può superare € 200,00.

## 6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

### 6.1 Ferie

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

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più di ferie ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più di ferie, rispetto alle 4 settimane.

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 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.

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'1% del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte (con arrotondamento all'unità superiore).

Norme transitorie

I lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 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.

Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

### 6.2 Riduzione d'orario

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, 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 39<sup>a</sup> ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno, è inoltre riconosciuto, a decorrere dall'1.1.2002 (dall'1.1.2000 per gli addetti al settore siderurgico), un permesso annuo retribuito di 8 ore.

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.

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 fino ad un massimo di 7 può essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reparti o per gruppi di lavoratori. Nel caso di necessità imprevedute 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% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

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%, comprensivo del 6% di cui sopra, dei lavoratori normalmente addetti al turno.

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 impreveduti i lavoratori, fermi restando i 3 giorni di permesso retribuito definiti dal CCNL, potranno

assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

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.

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.

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 programmare, entro il 30.06, 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 di Conto Ore, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

### **6.3 Festività**

oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; 4/11 trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione fissa mensile.

### **6.4 Permessi Retribuiti**

#### **PERMESSI PER CARICHE SINDACALI:**

24 ore per ciascun trimestre solare, ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, per l'espletamento delle loro funzioni.

#### **PERMESSI RAPPRESENTANTI SINDACALI:**

per l'espletamento del loro mandato. Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente ad 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente.

#### **PERMESSI PER ASSEMBLEE:**

8 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle imprese con almeno 10 dipendenti.

#### **PERMESSI PER DECESSO:**

3 giorni retribuiti all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. I permessi di cui sopra sono cumulabili con quelli previsti dalla L. 104/1992, e successive modificazioni. Fermo restando il diritto a fruire di tali permessi, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza.

#### **PERMESSI STUDENTI RETRIBUITI:**

saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; saranno inoltre esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi. Diritto allo studio: il monte ore a disposizione si ottiene moltiplicando 7 ore per 3, per il numero dei dipendenti occupati in azienda a quella data. Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per i lavoratori stranieri, il monte ore di permesso retribuito è elevato a 250. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio e i corsi di formazione professionale non dovranno superare rispettivamente il 3% complessivo della forza occupata.

#### **PERMESSI RLS:**

50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti; 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti; 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti e 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti.

### **6.5 Flessibilità dell'orario contrattuale**

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato per un massimo di 96 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore non potrà eccedere le 128 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 136 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvise il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale

normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale sarà riconosciuta una maggiorazione del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato

Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

Ciascuna delle suddette maggiorazioni, a partire dalla 8<sup>1</sup>° ora, saranno elevate nella misura onnicomprensiva dell'8%.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore

## **6.6 Banca ore**

è istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la seguente disciplina:

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal CCNL nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria;

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "Conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;

Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

## **7 ASSENZE**

### **7.1 Malattia**

#### **MALATTIA CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTO:**

183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 e fino ai 6 anni compiuti;

365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comparto prolungato, nei seguenti casi:

Evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;

Quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;

Quando alla scadenza del periodo di comparto breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comparto prolungato è pari a:

Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;

Per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;

Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Ai sensi della legge n. 106 del 18 luglio 2025, a partire dall'1.1.2026, i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto:

a 10 ore annue di permesso per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minore affetto dalle malattie sopra individuate. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera;

ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione

decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio. Decorso il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

A decorrere dall'1.1.2026, per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D.lgs. n.62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporta, sia esso breve o prolungato, saranno riconosciuti:

ulteriori 30 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni;

ulteriori 45 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 3 anni e fino a 6 anni;

ulteriori 60 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 6 anni.

Per tali periodi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

#### **MALATTIA TRATTAMENTO ECONOMICO:**

le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'istituto fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale; pertanto, il trattamento economico è il seguente:

Per anzianità fino a 3 anni compiuti: 100% della retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e 80% della retribuzione globale per i giorni residui;

Per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti: 100% della retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e 80% della retribuzione globale per i giorni residui;

Per anzianità oltre i sei anni: 100% retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e 80% della retribuzione globale per i giorni residui.

Il suddetto trattamento economico ricomincia ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio. I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Indipendentemente da quanto sopra previsto, nel caso in cui durante ogni anno (1.1 -31.12) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

Quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;

Quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione del trattamento precedente le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital nonché le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa. Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

## **7.2 Infortunio**

#### **INFORTUNIO CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTE:**

fino a guarigione clinica.

#### **INFORTUNIO TRATTAMENTO ECONOMICO:**

il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro. Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, secondo quanto di seguito previsto:

intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;

intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti;

intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

Il suddetto trattamento economico viene corrisposto entro i seguenti limiti:

183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 e fino ai 6 anni compiuti;

365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente i limiti di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

### **7.3 Maternità**

alla lavoratrice assente nei 5 mesi di congedo di maternità, sarà corrisposta ad integrazione di quanto previsto dalla legge l'intera retribuzione globale.

Ai sensi del D.lgs. 151/2001 il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi 8 anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. Nell'ambito di tale limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

Alla madre, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;

Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

### **CONGEDI PARENTALI:**

il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi 12 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 10 mesi elevato ad 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

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.

A decorrere dall'1.1.2026 sono introdotti 3 giorni di permesso annui per le malattie dei figli fino a 4 anni di età per i quali verrà riconosciuta a carico azienda un'indennità pari all'80% del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il lavoratore che intende fruire di tali permessi è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro due ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la relativa certificazione della malattia del figlio entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza.

La fruizione di detto permesso non è cumulabile tra la madre e il padre del bambino nella stessa giornata.

Non è cumulabile con quanto eventualmente concesso aziendaliamente a tale titolo.

### **7.4 Congedo matrimoniale**

15 giorni consecutivi durante i quali i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

### **7.5 Permessi non retribuiti**

i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito

### **7.6 Aspettative**

#### **ASPETTATIVA PER MALATTIA:**

al termine del periodo di comporto, il lavoratore potrà usufruire dell'aspettativa per un periodo continuativo e non frazionabile (frazionabile solo per assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita), prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento.

#### **ASPETTATIVA PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO:**

minimo 1 mese e massimo 6 non frazionabili, ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità. Per il lavoratore che debba svolgere attività di volontariato, lavori di cura o di studio, l'anzianità è ridotta a 7 anni.

#### **ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI:**

non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, al lavoratore per gravi motivi familiari.

#### **ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENTI:**

non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi.

#### **ASPETTATIVA AI FAMILIARI DI TOSSICODIPENDENTI:**

non superiore a 4 mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori a 1 mese, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi di riabilitazione.

#### **ASPETTATIVA PER FORMAZIONE:**

11 mesi anche frazionabili, ai lavoratori con almeno 5 anni di anzianità, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

#### **ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE:**

ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali (L. 300/1970).

#### **ASPETTATIVA PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE:**

massimo 6 mesi, fruibili su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, alle donne vittime di violenza di genere.

#### **7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG**

in caso di interruzioni che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. In caso di sospensione che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al TFR. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

## **8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

### **8.1 Stabilizzazione contratto a tempo indeterminato**

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato; a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionale.

### **8.2 Apprendistato professionalizzante**

#### **APPRENDISTATO LIMITI DI ETÀ:**

possono essere assunti giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29 anni.

#### **APPRENDISTATO SFERA DI APPLICAZIONE:**

tra le qualifiche conseguibili sono escluse quelle previste nel livello D1 e nel livello A1.

#### **APPRENDISTATO DURATA:**

minima 6 e massima 36 mesi. per i lavoratori in possesso di diploma di livello 4 eqf, di diploma tecnico superiore its (livello 5 eqf), ovvero di laurea (livello 6 e 7 eqf) inerente alla professionalità da conseguire, tale durata sarà ridotta di 6 mesi. per le figure professionali ricomprese nella declaratoria del livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

#### **PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO:**

i periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. in tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi fermo restando quando disposto per il possesso del titolo di studio.

#### **APPRENDISTATO FORMAZIONE:**

non inferiore ad 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo stato-regioni del 21.12.2011, con la possibilità di essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

#### **APPRENDISTATO PROVA:**

pari a quella stabilita dal vigente Ccnl per il livello di inquadramento iniziale. nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alle metà della durata della prova.

#### **APPRENDISTATO INQUADRAMENTO:**

per i contratti di apprendistato stipulati a partire dall'1.6.2021 è previsto l'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire. la retribuzione sarà quella minima contrattuale del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire ragguagliata, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, alle percentuali e relativi periodi di applicazione come sotto riportato:

<b>Durata Complessiva</b>	<b>Primo periodo</b>	<b>Primo periodo</b>	<b>Secondo periodo</b>	<b>Secondo periodo</b>	<b>Terzo periodo</b>	<b>Terzo periodo</b>
<b>Mesi</b>	<b>mesi</b>	<b>percentuale</b>	<b>mesi</b>	<b>percentuale</b>	<b>mesi</b>	<b>percentuale</b>
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

Per gli apprendisti assunti prima dell'1.6.2021, fermo restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'inquadramento e la relativa retribuzione previste nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del CCNL 26.11.2016, a decorrere dall'1.6.2021, laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1° categoria, saranno automaticamente inquadrati nel livello D1.

#### **APPRENDISTATO TREDICESIMA:**

l'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto. nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. la frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

#### **APPRENDISTATO MALATTIA E INFORTUNIO:**

all'apprendista non in prova si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal Ccnl vigente.

#### **APPRENDISTATO PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PFI:**

è obbligatorio e indica il percorso formativo dell'apprendista e i contenuti e le modalità di erogazione della formazione.

#### **APPRENDISTATO SOSPENSIONE:**

in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. in caso di assenze superiori a 30 giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento.

#### **APPRENDISTATO PREVIDENZA INTEGRATIVA/COMPLEMENTARE:**

all'apprendista si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal Ccnl vigente.

#### **APPRENDISTATO ASSISTENZA INTEGRATIVA:**

all'apprendista si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal Ccnl vigente.

#### **APPRENDISTATO WELFARE:**

all'apprendista si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal Ccnl vigente.

#### **APPRENDISTATO RECESSO:**

stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. in caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

#### **APPRENDISTATO SCATTI DI ANZIANITÀ:**

al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal Ccnl. ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dall'1.10.2017, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%. per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione ai fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

#### **8.3 Contratto a termine**

**LIMITI DI UTILIZZO:** Il contratto a tempo determinato è regolato dalle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a), d.lgs. 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 all'atto dell'assunzione che costituiscono elementi di riferimento anche per l'agenzia di somministrazione:

assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;

assunzione di lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni e che soddisfino una delle seguenti condizioni: a) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

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

assunzione di lavoratori che abbiano fruito del trattamento di CIGS da almeno 6 mesi o

siano inseriti nelle liste di disoccupazione da almeno 6 mesi;

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

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

assunzione di 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.

I suddetti casi potranno essere legittimamente utilizzati per i contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 mesi anche per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 mesi.

A decorrere dal 1° gennaio 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% 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.

Per i contratti con durata fino a 24 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo.

Oltre alle attività stagionali (di cui al DPR del 1963) le parti concordano che sono identificate come tali quelle caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati (massimo 6 mesi) periodi dell'anno (definiti in sede aziendale).

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui sopra può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta la propria volontà entro rispettivamente 6 e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

## 8.4 Part time

### **PART TIME DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA:**

può essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

### **PART TIME TRASFORMAZIONE:**

l'azienda con più di 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 4% del personale in forza a tempo pieno, valuterà la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

Necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;

Necessità di accudire i figli fino al compimento dei tredici anni;

Necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

Necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative.

L'azienda fino a 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% del personale in forza a tempo pieno, valuterà le richieste formali dei lavoratori tenendo conto delle esigenze tecnico – lavorative.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi.

### **PART TIME CLAUSOLE ELASTICHE:**

è possibile prevedere clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti di tipo verticale o misto, anche clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione è corrisposta una maggiorazione della retribuzione del 10%.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione del

15%.

#### **PART TIME LAVORO SUPPLEMENTARE:**

è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento alle specifiche esigenze organizzative, produttive o amministrative fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione del 10%. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione sarà pari al 20%.

#### **8.5 Somministrazione di lavoro**

I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda secondo quanto previsto dall'art. 35 del D.lgs. 81/2015.

Fermi restando i limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, a partire dall'1.1.2026, i lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione presso la stessa azienda, con mansioni di pari livello e categoria legale, in missione nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore ai 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Ai fini del computo di cui sopra non verranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 31.12.2025.

#### **8.6 Quadri**

l'azienda è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

## **9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO**

#### **9.1 Preavviso**

La tabella mostra la durata del periodo di preavviso, suddivisa per anzianità di servizio.

<b>Livello</b>	<b>Anni di servizio fino a</b>	<b>Anni di servizio da 5 a</b>	<b>Anni di servizio oltre</b>
	<b>5 anni</b>	<b>10 anni</b>	<b>10 anni</b>
A1	2 mesi	3 mesi	4 mesi
B3	2 mesi	3 mesi	4 mesi
B2	2 mesi	3 mesi	4 mesi
B1	1 mese e 15 gg	2 mesi	2 mesi e 15 gg
C3	1 mese e 15 gg	2 mesi	2 mesi e 15 gg
C2	1 mese e 15 gg	2 mesi	2 mesi e 15 gg
C1	10 giorni	20 giorni	1 mese
D2	10 giorni	20 giorni	1 mese
D1	10 giorni	20 giorni	1 mese
EX 1	7 giorni	15 giorni	20 giorni

#### **INDENNITÀ PER MANCATO PREAVVISO:**

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come stabilito di seguito:

<b>Livello</b>	<b>Anni di servizio fino a 5 anni</b>	<b>Anni di servizio da 5 a 10 anni</b>	<b>Anni di servizio oltre 10 anni</b>
A1	2 mensilità	3 mensilità	4 mensilità
B3	2 mensilità	3 mensilità	4 mensilità
B2	2 mensilità	3 mensilità	4 mensilità
B1	1,5 mensilità	2 mensilità	2,5 mensilità
C3	1,5 mensilità	2 mensilità	2,5 mensilità
C2	1,5 mensilità	2 mensilità	2,5 mensilità
C1	0,33 mensilità	0,67 mensilità	1 mensilità
D2	0,33 mensilità	0,67 mensilità	1 mensilità
D1	0,33 mensilità	0,67 mensilità	1 mensilità
EX 1	0,24 mensilità	0,5 mensilità	0,67 mensilità

## 9.2 Trattamento di fine rapporto

all'atto della risoluzione del rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del c.c. e dalla legge 29.5.1982, n. 297, dal D.lgs. 5.12.2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo T.F.R.

La retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

## 10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

### 10.1 Previdenza integrativa/complementare

FONDO COMETA:

Quota di iscrizione: € 5,16 a carico azienda ed € 5,16 a carico lavoratore iscritto;

Contribuzioni: 1,2% a carico del lavoratore e 2% a carico dell'azienda, entrambi calcolati su minimi tabellari. Per i lavoratori di nuova adesione successiva al 5.2.2021 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 1° giugno 2022, è elevata al 2,20% dei minimi contrattuali;

TFR: 40% della quota annua di TFR (100% per gli assunti dopo il 29.4.1993, senza anzianità INPS pregressa).

### 10.2 Assistenza integrativa

FONDO "METASALUTE". Tutte le aziende sono tenute a corrispondere al Fondo: € 24,00 per ciascun lavoratore in forza al 31.12.2011 e € 24,00 per ciascun lavoratore in forza al 31.12.2012, quest'ultimo versamento è momentaneamente sospeso. Se le Parti non definiranno accordi specifici in merito, tale contributo verrà versato nel mese di giugno 2016. Le suddette contribuzioni sono calcolate con riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato non in prova compresi gli apprendisti. Il contributo di cui sopra è dovuto in misura piena anche per gli assunti in corso d'anno e per i lavoratori assunti a part time, mentre tale importo può essere riproporzionato, su base mensile o frazione di esso superiore a 15 giorni, nel caso in cui i lavoratori, nel corso del 2011 e 2012, risultino sospesi per intervento della CIG ovvero per ogni altra causa comportante la non corresponsione della retribuzione. Le aziende devono versare al Fondo le quote dovute entro, rispettivamente, il 31.01.2012 ed il 31.01.2013. A decorrere dall'1.1.2016 ogni lavoratore volontariamente iscritto al Fondo deve versare: € 3, mentre l'azienda dovrà versare € 6 mensili per ogni lavoratore iscritto e contribuente.

A decorrere dall'1.10.2017, sono iscritti a METASALUTE i lavoratori in forza alla medesima data, non in prova, assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi i lavoratori part-time, apprendistato e con contratto a termine di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione.

La contribuzione è pari ad € 156,00 annui (suddivisi in 12 quote mensili da € 13/cad.) a carico azienda, per ogni lavoratore iscritto.

Potranno inoltre iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal Regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

### 10.3 Formazione continua

le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, e a tempo determinato e in somministrazione, laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 9 mesi continuativi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite in relazione al fabbisogno formativo.

Per i lavoratori al rientro da un'assenza continuativa a seguito di congedo di maternità, paternità o di congedo parentale pari o superiore a 5 mesi, oppure pari o superiore a 6 mesi nei casi di

malattia, infortunio, congedo straordinario di cui all'art. 3, comma 3, legge 104/1992, o di cassa integrazione straordinaria ovvero che siano stati trasferiti ai sensi dell'ultimo comma articolo 12, sez. Quarta - Titolo VI, sono previste 4 ore di formazione aggiuntive alle 24 di cui sopra.

A decorrere dall'1.1.2026 tutte le aziende contribuiranno a METAPPRENDO con un versamento, da corrisondersi entro il mese di aprile, pari a € 1,50 annui per dipendente. Tale importo sarà calcolato sulla base del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Si veda art. 7, Sezione Quarta, Titolo VI del CCNL.