



Uffici Stampa

Comunicato Stampa

CCNL OCCHIALI: SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO. 204 EURO L'AUMENTO COMPLESSIVO NEL TRIENNIO 2026 – 2028

A Belluno, nel pomeriggio di oggi, i rappresentanti di ANFAO, l'associazione confindustriale dei fabbricanti di articoli ottici e la delegazione trattante dei sindacati di settore Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del settore Occhiali ed Occhialeria per il triennio 2026-2028 scaduto lo scorso 31 dicembre. Nel settore operano oltre 18.500 addetti in circa 820 aziende (grandi e PMI).

“Un rinnovo contrattuale importante ad un solo mese dalla scadenza” hanno affermato al termine dell'incontro **Sonia Tosoni, Raffaele Salvatoni, Livia Raffaglio**, rispettivamente segretari nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil.

“Un contratto – hanno proseguito - che punta a rafforzare le relazioni industriali per il rilancio del settore e che dà risposte certe alle lavoratrici e ai lavoratori non solo in termini economici con un aumento del 9,8% dei minimi salariali e recupera, nel primo anno di vigenza, lo scostamento inflattivo del precedente rinnovo contrattuale, ma anche normativi, con particolare attenzione ai soggetti fragili”. “La parola – hanno concluso - ora andrà alle lavoratrici e ai lavoratori del settore che saranno chiamati ad esprimersi sull'ipotesi nelle assemblee nei luoghi di lavoro”.

Parte economica

L'ipotesi di accordo prevede un **aumento complessivo (TEC)** di 204 euro, superando l'11% nel periodo di vigenza contrattuale.

Per quanto riguarda **il TEM**, l'incremento sui minimi (riferito al IV livello) sarà di 195 euro, così suddiviso: 50 euro al 1° marzo 2026; 30 euro al 1° ottobre 2026; 50 euro 1° maggio 2027; 45 euro 1° maggio 2028 e 20 euro 1° novembre 2028. Il montante nel periodo di vigenza sarà di 4315 euro e l'aumento corrisponde alla percentuale sui mini del 9,8%.

Per quanto riguarda il **welfare contrattuale**, a partire dal 1° gennaio 2027, le aziende verseranno per ogni lavoratrice e lavoratore con almeno 6 mesi di anzianità, un contributo aggiuntivo di 3 euro, portando la quota di **Sanimoda** da 15 a 18 euro

Uffici Stampa

Filctem Cgil 348 2444031 | Femca Cisl 340 2429161 | Uiltec Uil 320 269 4779



Uffici Stampa

mensili. Il versamento sarà mantenuto anche alle lavoratrici e ai lavoratori che saranno in aspettativa non retribuita per superamento della conservazione del posto di lavoro.

La quota, sempre a carico delle aziende, destinata al fondo pensione complementare di **Previmoda** avrà un incremento dello 0,20% a partire dal 1° gennaio 2028 mentre da subito (gennaio 2026) viene confermato l'incremento della quota destinata alla Premorienza pari a 0,24%, sempre interamente a carico delle aziende. Infine, è stata normata la trasferta per tutte le lavoratrici e i lavoratori, che oltre al riconoscimento delle spese vive sostenute, riconosce anche una indennità pari al 30% della retribuzione giornaliera.

Parte normativa

Sul tema della **certificazione della rappresentanza** le parti hanno recepito il Testo Unico per la compilazione UNIEMENS e definito le linee guida sulla partecipazione dei lavoratori all'interno delle imprese.

Per quel che riguarda il tema della **Salute e Sicurezza** sul lavoro, sono aumentate le agibilità degli RLSA, portati per le aziende sopra i 15 dipendenti da 40 ore a 72 ore annue, recependo il Patto per la Fabbrica; viene prevista la possibilità di effettuare **formazione congiunta RLSA/Preposti**; verranno proposte iniziative formative ed informative per tutte le lavoratrici e i lavoratori; nella valutazione dei rischi e nella formazione verrà data particolare attenzione al tema del **microclima**; viene prevista la mappatura degli **"Hazard alert"** e dei **"Near miss"** costituendo anche, attraverso il coinvolgimento degli RLSA, il **registro dei mancati infortuni**; viene garantito il ruolo del RLSA riguardo ai rischi di interferenza tra le attività proprie e le attività dell'azienda appaltante e i lavoratori in appalto, mentre per quanto riguarda i lavoratori affetti da disabilità e inidoneità sopraggiunta, si è concordato il recepimento della norma sugli **accomodamenti ragionevoli** e l'attivazione di formazione specifica per il loro inserimento in mansioni compatibili alla loro situazione personale.

In tema di **permessi**: estensione dei 3 giorni in caso di **infermità o decesso dei figli** del coniuge/convivente e in caso di **decesso dei genitori** del coniuge/convivente e nel

Uffici Stampa

Filctem Cgil 348 2444031 | Femca Cisl 340 2429161 | Uiltec Uil 320 269 4779



Uffici Stampa

caso in cui fossero esauriti, viene prevista la possibilità di accedere ad ulteriori 3 giornate l'anno di permesso non retribuito. In termini di **congedi parentali** richiesti per minori diversamente abili viene estesa la possibilità del loro utilizzo a 14 anni del minore stesso.

Inoltre, vengono previsti **permessi** non retribuiti per chi assume la **Tutela volontaria di stranieri non accompagnati** e riconoscimento di 30 giorni retribuiti per gli invalidi civili oltre il 50%.

Aumento **dell'aspettativa non retribuita**, in caso di superamento del periodo di comportamento, che passerà da 6 a 9 mesi e riconoscimento anche per i follow up di ulteriori 10 ore di permesso retribuito annuo per le lavoratrici o i lavoratori con una invalidità riconosciuta pari o superiore al 75%.

Viene riconosciuta una **ulteriore giornata per le studentesse e gli studenti universitari, passando da 2 a 3 giornate retribuite per ogni esame da sostenere**, mentre per la **formazione continua** vengono previste, in aggiunta a quanto prevede la legge ulteriori 8 ore annue obbligatorie (24 ore nel triennio).

Aumenta da due a tre mesi retribuiti, in aggiunta a quanto già previsto dalla legge, la possibilità di astenersi dal lavoro delle lavoratrici vittime di violenza. Nel codice di condotta sono state inoltre introdotte tutte le iniziative di **contrasto alle violenze e alle molestie di genere ed è stata inserita la possibilità per la lavoratrice di chiedere di essere collocata anche in altri siti dell'azienda o in altre aziende del settore**, mentre sul tema delle pari opportunità e delle politiche di inclusione, le parti seguiranno congiuntamente il **recepimento della Direttiva Europea "Pay transparency"** e saranno parti attive nel **progetto Anfao "Walk the Talk" volto ad agevolare l'introduzione e la diffusione nelle aziende del settore di politiche di inclusione e di pari opportunità** per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici

Molte altre le novità contenute, anche in termini di **Osservatorio Nazionale**, che puntano ad azioni di monitoraggio e ad iniziative congiunte volte a rilanciare il settore e a garantire la buona e qualificata occupazione.

Belluno, 30 gennaio 2026

Uffici Stampa

Filctem Cgil 348 2444031 | Femca Cisl 340 2429161 | Uiltec Uil 320 269 4779