

Per uno studio della contrattazione collettiva / Contratti nazionali

## **Il rinnovo del CCNL Occhiali e Occhialeria**

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Francesco Alifano, Giorgio Impellizzieri, Anna Saioni, Michele Tiraboschi

**Codice contratto:** D271

**Codice Ateco:** Sezione “C – Attività manifatturiere”;  
Divisione “32. Altre attività manifatturiere”

**Parti firmatarie datoriali:** ANFAO, assistita da Confindustria Moda

**Parti firmatarie sindacali:** Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

**Inizio storia del CCNL:** 18 giugno 1991

**Durata del rinnovo:** 1 gennaio 2026 - 31 dicembre 2028

**Vacanza contrattuale:** 30 giorni

**Numero aziende interessate:** 206

**Numero di lavoratori interessati:** 23.723

**Incremento salariale:** +195 euro sul TEM 4° livello (+9,8%); TEC +204 euro

## Contesto del rinnovo

Il 30 gennaio 2026 è stata sottoscritta a Belluno l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL applicato alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria. Il contratto, scaduto il 31 dicembre 2025, viene rinnovato per il triennio 2026-2028, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028. La vacanza contrattuale risulta quindi molto contenuta: 30 giorni tra la scadenza del precedente periodo di vigenza e la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo. Secondo i dati CNEL-Uniemens disponibili nel file di settore, dal rinnovo sono interessate 206 aziende e 23.723 lavoratori.

Il rinnovo si colloca in una stagione nella quale la contrattazione nazionale continua a combinare recupero salariale, welfare, salute e benessere, formazione e raccordo con le deleghe legislative. In questo senso l'accordo Occhiali conferma alcune delle tendenze più ricorrenti nei rinnovi più recenti: aumento dei minimi distribuito in più tranches, rafforzamento dei fondi bilaterali, definizione delle causali del contratto a termine e maggiore attenzione alle condizioni di fragilità, alla sicurezza e alla professionalità.

La piattaforma sindacale unitaria chiedeva, tra le altre cose, un incremento economico di 230 euro sul TEC al quarto livello, il rafforzamento della previdenza complementare, una regolazione delle causali del lavoro a termine, interventi su partecipazione, formazione, inquadramento, conciliazione, pari opportunità, violenza di genere, nuove tecnologie e intelligenza artificiale. L'accordo finale accoglie una parte significativa di queste richieste, ma lo fa con una gradi di intensità diversi: alcune previsioni sono immediatamente precettive, altre sono affidate all'Osservatorio nazionale, all'Ente bilaterale o alla contrattazione aziendale.

## Parte economica

La parte economica si concentra anzitutto sull'incremento del trattamento economico minimo. L'accordo riconosce, con riferimento al quarto livello, un aumento di 195 euro lordi mensili a regime, distribuito in cinque tranches: 50 euro da marzo 2026, 30 euro da ottobre 2026, 50 euro da maggio 2027, 45 euro da maggio 2028 e 20 euro da novembre 2028. L'aumento corrisponde, secondo la lettura sindacale, al 9,8% dei minimi salariali. Il trattamento economico complessivo viene invece quantificato in 204 euro, a fronte di una richiesta iniziale di piattaforma pari a 230 euro.

La scelta di ripartire l'incremento in cinque scadenze lungo l'intera vigenza contrattuale è coerente con la tecnica negoziale oggi più diffusa nei rinnovi nazionali: garantire un adeguamento strutturale dei minimi, ma graduarne l'impatto sui costi d'impresa. Non risultano pertanto, nelle carte del rinnovo, somme riconosciute *una tantum*, arretrati autonomi o elementi perequativi generalizzati.

Al salario tabellare si affianca un rafforzamento del welfare contrattuale. Dal 2027 aumenta di 3 euro il contributo aziendale a Sanimoda, che passa da 15 a 18 euro mensili, e dal 2028 cresce dello 0,20% la quota datoriale destinata a Previmoda. La copertura sanitaria viene inoltre mantenuta anche durante l'aspettativa non retribuita per superamento del periodo di conservazione del posto. L'accordo conferma così una traiettoria nella quale il recupero salariale è integrato da prestazioni di protezione sociale, soprattutto sanitarie e previdenziali.

Nel quadro degli interventi economici va inoltre segnalata la nuova disciplina della trasferta, che assume rilievo non come incremento dei minimi, ma come regolazione di un trattamento economico accessorio connesso allo svolgimento della prestazione fuori sede. Il rinnovo prevede, per il lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio, il rimborso delle spese effettive di viaggio, vitto e alloggio, nonché delle ulteriori spese autorizzate e comprovate, e introduce una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera.

## Parte normativa

### *Tipologie contrattuali*

Uno degli interventi più rilevanti riguarda il contratto a tempo determinato. L'accordo esercita in modo espresso la delega prevista dall'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. n. 48/2023, individuando le causali che consentono di superare i dodici mesi e arrivare fino a ventiquattro. Le ipotesi contrattuali sono costruite sulle caratteristiche del settore: campionari, campagne vendita, fiere, showroom, temporary store, sviluppo di nuovi prodotti, reshoring, sperimentazioni tecniche e organizzative, investimenti in sostenibilità, digitalizzazione, automazione e manutenzioni straordinarie.

La disciplina conferma la capacità del CCNL di trasformare il rinvio legislativo in regolazione settoriale. L'intervento non si limita a riprodurre la legge, ma tipizza esigenze produttive concrete, riferite alla filiera dell'occhialeria e alla sua esposizione a cicli commerciali, innovazione di prodotto e mercati internazionali. Al tempo stesso, il rinnovo non realizza una riduzione del ricorso alla flessibilità, che pure era presente nella piattaforma sindacale. Esso la governa, fissando limiti quantitativi e condizioni di utilizzo.

Il limite complessivo dei rapporti a termine e della somministrazione a tempo determinato è fissato nel 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio, come media annua, con possibilità di elevazione mediante accordo aziendale. Ne deriva un equilibrio non puramente restrittivo: il livello nazionale definisce un tetto e le causali, ma lascia al secondo livello margini di adattamento. Non risultano invece interventi innovativi su apprendistato e lavoro intermittente, mentre il part-time resta soprattutto materia di possibile regolazione aziendale.

## ***Welfare, salute e conciliazione***

Il secondo asse del rinnovo riguarda le tutele della persona. L'accordo estende da sei a nove mesi l'aspettativa non retribuita in caso di superamento del periodo di comporto e collega a questa fase la continuità della copertura sanitaria integrativa. La previsione è significativa perché interviene in uno dei punti più delicati del rapporto tra malattia, conservazione del posto e protezione sociale, spostando il welfare contrattuale verso situazioni di particolare fragilità individuale.

Nella stessa logica si collocano gli interventi sui permessi e sui congedi. Sono ampliati i permessi in caso di lutto o grave infermità, sono recepite e coordinate le discipline su congedi parentali e minori con disabilità, sono previsti permessi non retribuiti per chi assume la tutela volontaria di minori stranieri non accompagnati e vengono riconosciute ulteriori ore di permesso retribuito per patologie oncologiche o cronico-invalidanti, ai sensi della legge n. 106/2025. L'accordo aggiorna più istituti nella direzione della cura e della conciliazione.

Particolarmente qualificante è anche il capitolo sulla violenza di genere. Oltre al recepimento della disciplina legale, il rinnovo prevede, in caso di necessario prolungamento del percorso di protezione, fino a tre mesi ulteriori di astensione con retribuzione a carico dell'azienda. Il codice di condotta viene integrato con iniziative di contrasto a molestie e violenze, mentre le parti richiamano la possibilità di sostenere il reinserimento anche mediante diversa collocazione presso unità produttive o aziende del settore.

## ***Formazione e professionalità***

Il rinnovo interviene in modo significativo sul rapporto tra formazione continua, sistema di classificazione e governo della professionalità, confermando che nel CCNL Occhiali la formazione non è trattata come istituto accessorio, ma come leva di attuazione del nuovo sistema di inquadramento introdotto nel 2017. Il punto di raccordo è costituito dalla scheda professionale individuale, cioè lo strumento attraverso cui l'azienda deve tradurre, rispetto al singolo lavoratore, il sistema contrattuale fondato su aree professionali, step di sviluppo, profili e comportamenti organizzativi. La scheda consente di registrare l'inquadramento, la professionalità effettivamente richiesta ed espressa, gli eventuali comportamenti organizzativi valorizzati e gli aggiornamenti derivanti dall'evoluzione dell'organizzazione del lavoro. Il rinnovo prende atto dei ritardi applicativi registrati in alcune imprese, con riguardo alla implementazione del modello organizzativo introdotto nel 2017 e fissa un nuovo termine, al 30 settembre 2026, entro il quale ogni azienda dovrà redigere e consegnare a ciascun lavoratore la scheda professionale individuale. Viene inoltre confermato l'obbligo di implementare una procedura di aggiornamento continuo delle schede, ammettendone la redazione anche in formato digitale o secondo modelli già in

uso nei sistemi gestionali aziendali, purché siano rispettati i contenuti previsti dal CCNL.

La previsione ha rilievo non solo classificatorio, ma anche organizzativo e formativo. Il rinnovo, infatti, collega espressamente la formazione continua alla scheda professionale individuale, prevedendo che le ore di formazione erogate a ciascun lavoratore siano formalizzate in tale documento. In questo modo la scheda diventa uno strumento di tracciabilità della professionalità: non serve soltanto a fotografare la collocazione iniziale del lavoratore, ma anche a documentare l'evoluzione delle competenze, i percorsi formativi svolti e gli eventuali sviluppi professionali. La formazione continua viene resa strutturale: dal 2026 sono previste, per ogni lavoratore, 8 ore annue di formazione, aggiuntive rispetto agli obblighi di legge, fruibili anche nell'ambito di un unico programma triennale di 24 ore, di norma da svolgersi durante l'orario di lavoro. È inoltre stabilito che le ore eventualmente non erogate nel biennio 2024-2025 debbano essere recuperate con formazione aggiuntiva nel biennio 2026-2027.

L'impianto è rafforzato da una dimensione paritetica e bilaterale. A livello nazionale viene confermata la Commissione Paritetica Nazionale, composta da sei componenti, tre designati da ANFAO e tre dalle organizzazioni sindacali, con compiti di aggiornamento periodico delle mappe dei descrittivi professionali, interpretazione della disciplina dell'inquadramento ed esame delle eventuali controversie. In sede di stesura finale del contratto, sulla base delle proposte della Commissione, le parti procederanno inoltre all'aggiornamento delle mappe dei descrittivi professionali. L'EBO assume invece una funzione di supporto operativo, in particolare per le PMI: tramite l'ente bilaterale sarà messo a disposizione un servizio gratuito di consulenza per l'impostazione della redazione delle schede professionali individuali, per l'identificazione delle aree e degli step professionali e per la progettazione dei piani di formazione continua aziendale.

Sul versante del diritto allo studio, il rinnovo amplia le facilitazioni per gli studenti lavoratori. In particolare, per gli studenti universitari viene riconosciuta la possibilità di fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove d'esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione d'esame; un eventuale terzo giorno precedente può essere richiesto e utilizzato a carico del monte ore individuale.

Nel complesso, la disciplina ha natura in parte precettiva e in parte organizzativo-programmatica. Il tratto qualificante è il tentativo di saldare classificazione, formazione e professionalità in un unico sistema

## **Parte obbligatoria**

### ***Linee guida sulla partecipazione***

Sul piano delle relazioni industriali, merita autonoma attenzione l'introduzione delle linee guida sulla

partecipazione, allegate al rinnovo e proposte alle imprese per la loro implementazione a livello aziendale. La previsione non introduce un modello cogente e uniforme di partecipazione, ma costruisce una cornice di orientamento entro cui le imprese del settore possono sviluppare pratiche partecipative coerenti con la propria organizzazione. Le linee guida distinguono tre dimensioni: la partecipazione indiretta, riferita al ruolo delle rappresentanze e alle procedure di informazione, consultazione, orientamento e contrattazione collettiva; la partecipazione diretta, riferita al coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione dell'impresa, nei sistemi di produzione e nei processi di miglioramento; la partecipazione economica, collegata alla definizione di obiettivi condivisi e a sistemi premianti. La scelta contrattuale è significativa perché colloca la partecipazione non solo nel terreno classico delle relazioni sindacali, ma anche in quello dell'organizzazione del lavoro, della valorizzazione delle competenze, della formazione, della salute e sicurezza e della qualità dei processi produttivi. L'effettività della previsione resta tuttavia rimessa al livello aziendale: il CCNL definisce principi, ambiti e possibili strumenti, ma l'attuazione richiede la costruzione di percorsi concreti nelle singole imprese, eventualmente attraverso organismi congiunti, gruppi di lavoro, procedure di consultazione e sistemi collettivi di remunerazione per obiettivi. In questo senso, la clausola ha natura prevalentemente programmatica e promozionale, ma rafforza il ruolo del contratto nazionale come sede di indirizzo per lo sviluppo di modelli partecipativi, soprattutto in un settore esposto a trasformazioni organizzative, tecnologiche e competitive.

### ***Relazioni industriali***

La parte obbligatoria del rinnovo rafforza il sistema di relazioni industriali. L'Osservatorio nazionale viene rilanciato come sede di analisi su andamento del settore, investimenti, occupazione, internazionalizzazione, formazione, ambiente, salute e sicurezza, pari opportunità, tecnologie digitali e intelligenza artificiale. La sua composizione paritetica e il supporto dell'Ente bilaterale ne fanno uno snodo potenzialmente rilevante per la lettura condivisa delle trasformazioni produttive.

Anche l'informazione aziendale viene ampliata. Nelle imprese con più di quaranta dipendenti sono previste comunicazioni annuali su andamento economico e produttivo, investimenti, occupazione, organizzazione del lavoro, fabbisogni formativi, ambiente, salute e sicurezza, pari opportunità, reinserimento di lavoratori svantaggiati e conseguenze delle tecnologie digitali. Si tratta di una previsione importante, benché ovviamente il suo contenuto resta prevalentemente procedurale: l'accordo abilita sedi e flussi informativi, più che introdurre obblighi decisionali condivisi.

### ***Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente***

Un ulteriore profilo qualificante della parte obbligatoria riguarda il rafforzamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente. Il rinnovo interviene sia sul piano delle agibilità sindacali sia su quello delle funzioni partecipative in materia prevenzionistica. Per l'espletamento del ruolo e delle attribuzioni previste dall'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, il contratto riconosce permessi retribuiti specifici per ciascun RLSA: 24 ore annue nelle imprese fino a 5 dipendenti, 48 ore annue nelle imprese da 6 a 15 lavoratori e 72 ore annue nelle aziende con oltre 15 dipendenti segnala la volontà delle parti di rendere più effettiva la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alla gestione della sicurezza, superando una concezione meramente formale del ruolo.

### **Valutazione di insieme**

Nel complesso, il rinnovo del CCNL Occhiali e Occhialeria 2026-2028 appare come un accordo di manutenzione evolutiva, più che di riscrittura dell'impianto contrattuale. Sul terreno economico assicura un recupero rilevante dei minimi e un rafforzamento del welfare, pur senza accogliere integralmente la piattaforma sindacale. Sul terreno normativo esercita in modo puntuale la delega sul contratto a termine, aggiorna le tutele per fragilità, genitorialità e violenza di genere, e collega formazione, inquadramento e professionalità. Sul terreno obbligatorio rafforza Osservatorio, bilateralità e informazione aziendale, ma non interviene con la stessa intensità su dumping contrattuale, appalti e perimetro applicativo. Il tratto più significativo del rinnovo sta dunque nella combinazione tra salario, welfare e professionalità; il suo limite principale risiede nella dipendenza di molte innovazioni da successivi passaggi attuativi, aziendali o bilaterali.